

SINDICATO DA EDUCAÇÃO DE PORTO SEGURO

Filiada à FETRAB, CNTE

CNPJ: 14.029.219/0001-28

Considerada Entidade de Utilidade Pública pela lei N° 02254/65 e leis municipais
Fundada em 24 de abril de 1952- transformado em Sindicato em 1989

Porto Seguro, 13 de Maio de 2021.

Ofício N° 40/2021

Ao Secretário de Administração Sr. Jailson Ferreira da Silva;
A Supervisora do Setor de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, Sra. Thaís.

Assunto: Parecer Jurídico

Prezado Senhor,

APLB – SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DAS REDES PÚBLICAS ESTADUAL E MUNICIPAIS DO ENSINO PRÉ-ESCOLAR, FUNDAMENTAL E MÉDIO DO ESTADO DA BAHIA (DELEGACIA COSTA DO DESCOBRIMENTO) realizou consulta jurídica, solicitando parecer, relativo à interpretação da promoção funcional por nível do Grupo Ocupacional de Apoio Técnico-administrativo e de apoio à docência.

Trata-se assim de consulta jurídica no sentido de verificar o seguinte ponto controvertido:

Se os índices previstos no §2º do artigo 64 da Lei Municipal 1.460/2018 – Plano de Carreira, Cargos, Remuneração e Funções Públicas dos Servidores do Magistério do Município de Porto Seguro, são cumulativos ou não.

Em síntese pretende saber o Sindicato se o servidor do Grupo Ocupacional de Apoio Técnico-administrativo e de apoio à docência que já está enquadrado no Nível 2, percebendo 10% a mais que o professor enquadrado no Nível 1, se ao progredir para o Nível 3, receberia cumulativamente 10% e mais 25%.

Inicialmente devemos aqui lembrar que os Planos de Carreiras são elaborados com base em legislações específicas que preconizam a obrigatoriedade dos entes públicos elaborarem seus planos de Carreiras, dentre elas destacamos:

- Constituição Federal artigo 39;
- ADCT artigo 24;
- [Lei nº 11.738/2008](#);

SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO DE
PORTO SEGURO - BA
RECEBIDO EM: 14/05/2021

Às _____ horas

NEVERSON
ASSINATURA

APLB
SINDICATO
DELEGACIA COSTA DO DESCOBRIMENTO

SINDICATO DA EDUCAÇÃO DE PORTO SEGURO

Filiada à FETRAB, CNTE

CNPJ: 14.029.219/0001-28

Considerada Entidade de Utilidade Pública pela lei N° 02254/65 e leis municipais

Fundada em 24 de abril de 1952- transformado em Sindicato em 1989

A Lei 11.738/2008, por exemplo, definiu que todos os profissionais do magistério, assim compreendidos os que desenvolvem atividades de docência ou de suporte à docência, devem ser abrangidos pelo plano de carreira e remuneração.

Veja-se que a Lei é taxativa ao preconizar **PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO**, abrangendo-se por tanto, o pessoal do grupo ocupacional de apoio.

É válido lembrar ainda, que com a aprovação do Plano Nacional de Educação (PNE), **Lei N° 13.005**, de 25 de junho de 2014, ficou estabelecido, em sua meta 18, que os entes federativos devem: "Assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de Carreira para os(as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos(as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal" (BRASIL, 2014).

Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério - FUNDEF, dispõe que os estados, Distrito Federal e municípios devem elaborar novo plano de carreira e remuneração do magistério público, de acordo com diretrizes emanadas do Conselho Nacional de Educação.

Nesta mesma direção, segue a Lei 12.014/2009, que criou inédita oportunidade para que os profissionais não-docentes da educação pública básica sejam reconhecidos e valorizados como integrantes do processo educativo

Restando assim esclarecido que o Plano de Carreira tem sua exigibilidade em normas legais. Sendo certo afirma ainda que devem conter os referidos planos cláusulas e artigos que visem as devidas progressões na Carreira a nível horizontal e vertical.

O Plano de Carreiras é, portanto, o conjunto estabelecido em lei, que tem por objetivo normatizar as possibilidades de evolução funcional dos servidores permanentes, através de promoção dentro das carreiras, observadas obviamente as regras e as condições então estabelecidas, e na estrita observância dos princípios constitucionais em especial o da igualdade

Uma vez explanado a obrigatoriedade, a necessidade e ainda o conceito dos planos de carreira, passamos agora a conceituar o que se denomina progressão na carreira:

Progressão é a mudança do servidor da referência em que se encontra para a imediatamente superior.



APLB
SINDICATO
DELEGACIA COSTA DO DESCOBRIMENTO

SINDICATO DA EDUCAÇÃO DE PORTO SEGURO

Filiada à FETRAB, CNTE

CNPJ: 14.029.219/0001-28

Considerada Entidade de Utilidade Pública pela lei N° 02254/65 e leis municipais
Fundada em 24 de abril de 1952- transformado em Sindicato em 1989

Quando esta mudança ocorrer dentro da mesma classe, denomina-se Progressão Horizontal e quando implicar mudança de classe, denomina-se Progressão Vertical.

Feito os esclarecimentos acima, passamos agora a verificação do caso em apreço:

Inicialmente devemos transcrever a norma legal que preconiza o direito a mudança de nível e seu percentual:

O Artigo 64 da Lei 1460/2018, é claro ao preceituar que se divide em 3 níveis e 12 referencias. Sendo inclusive claro ao informar que estes níveis e referencias estão consubstanciados no anexo VI do Plano de Carreira

O §1º do supra mencionado artigo descreve que os níveis estão distribuídos aos servidores de acordo com seu grau de instrução.

O § 2º do artigo 64 inclusive expressa claramente que

O nível 2 receberá 10% acima do nível 1, e que o nível 3 receberá 25% acima do nível 2.

O artigo 65 inclusive informa que o servidor para obter esta promoção, deverá entabular requerimento junto ao Município.

Os artigos acima mencionados, não deixam dúvidas no objetivo que a norma que alcançar.

Pretende a norma legal em análise premiar o servidor mais capacitado, que estudou, se especializou adquirindo graduações, pós-graduações etc. Cujo objetivo não apenas é proporcionar uma melhor remuneração para o servidor, mais também uma qualidade no serviço público prestado a sociedade em geral, aqui especificamente na área da Educação.

Neste contexto, estabelece os artigos uma diferença salarial para os servidores.

O Anexo VI do Plano de Carreira quando de sua criação, inclusive, para não deixar dúvida interpretativa, traz de forma nominativa os valores iniciais de cada nível.

Não querendo ser cansativo, abaixo exemplificamos através de cálculos aritméticos a fórmula para se encontrar o salário de cada nível nos exatos termos do referido anexo, vejamos:

- Nível 1 R\$ 3.314,72 X 10% = 331,47 (331,47 + 3.314,72 = 3.646,19);
- Nível 2 R\$ 3.646,19 X 25% = 911,56 (911,56 + 3.646,19 = 4.557,75);
- Nível 3 R\$ 4.557,75

APLB
SINDICATO
DELEGACIA COSTA DO DESCORRIMENTO

SINDICATO DA EDUCAÇÃO DE PORTO SEGURO

Filiada à FETRAB, CNTE

CNPJ: 14.029.219/0001-28

Considerada Entidade de Utilidade Pública pela lei N° 02254/65 e leis municipais
Fundada em 24 de abril de 1952- transformado em Sindicato em 1989

Diante da previsão normativa acima exposta, não há o que se falar em dúvidas. Pois o artigo 64 e seguintes são de uma clareza no tocante ao salário base do servidor.

Desnecessários assim maiores debates sobre o salário de cada nível a ser pago ao servidor.

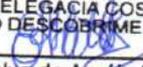
CONCLUSÃO:

A análise perfunctória das supramencionadas normais legais, deixa claro que a prioridade é a valorização do profissional. Ou seja, a Valorização obrigatoriamente passa por salários dignos, atualizados anualmente (Art. 37 CF), diferenciado e premiando o servidor que se capacitou ao longo dos tempos.

Este é o parecer salvo melhor análise.

Nelson Carlos Moreno Freitas
OAB/BA 916-B

APLB - Sindicato dos Trabalhadores
em Educação de Porto Seguro -Ba.
CNPJ: 14.029.219/0001-28
DELEGACIA COSTA
DO DESCOBRIMENTO


Edinalva de Araújo Mattos
Diretora: Secretária Geral



APLB
SINDICATO
DELEGACIA COSTA DO DESCOBRIMENTO