

**Associação dos Servidores do Fundo Nacional  
de Desenvolvimento da Educação - ASFNDE**

Trabalho, Seriedade, Desenvolvimento e União entre os Servidores



**ASSOCIAÇÃO DOS SERVIDORES DO  
FNDE – ASFNDE**



**ESTUDO SOBRE AS CARREIRAS DO FNDE E PROPOSTA  
DE REESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA E DO PEC/FNDE**

**Especialista e Técnico em Financiamento e Execução de Programas e  
Projetos Educacionais e o Plano Especial de Cargos do Fundo Nacional de  
Desenvolvimento da Educação (FNDE)**

2018



## SUMÁRIO

Apresentação.....	03
1. O FNDE.....	05
PNAE.....	07
PNLD/PNBE.....	08
PDDE.....	08
Transporte do Escolar.....	09
Fundeb.....	10
Salário-Educação.....	11
Proinfancia.....	12
Fies.....	13
Formação pela Escola.....	14
Outras Ações.....	14
2. Pleito dos Servidores do FNDE.....	17
3. Proposta de Reestruturação.....	25



## Apresentação

A Associação dos Servidores do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (ASFNDE), em continuidade às negociações sobre as Carreiras de **Especialista e Técnico em Financiamento e Execução de Programas e Projetos Educacionais e o Plano Especial de Cargos (PEC) do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE)** junto à Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (SGP/MPDG), vem, por meio deste documento, apresentar estudo das principais características das atividades desenvolvidas pela Autarquia, com vistas a promover melhor compreensão acerca do papel por ela desenvolvido e seus servidores, bem como apresentar proposta de reestruturação da Carreira e do PEC/FNDE.

A transformação do Estado, nas suas dimensões social, política, econômica e administrativa, se faz evidente nos recentes movimentos de reforma. A flexibilização do modelo de gestão implicado, por um lado, transitar de um modelo burocrático-mecanicista para um modelo mais flexível, voltado para o cidadão, orientado para a qualidade e comprometimento com valores sociais são mudanças perseguidas nessas experiências.

O fomento à educação é o papel precípua do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE), a segunda maior autarquia federal em orçamento, o qual, consciente da importante atribuição que lhe compete desempenhar, vem envidando esforços para elevar, cada vez mais, a eficiência e eficácia na sua finalidade de captar recursos financeiros e canalizá-los para o financiamento de projetos que visam a universalização do ensino e a melhoria da qualidade do processo de aprendizagem, no âmbito da educação brasileira.

Para contribuir com o movimento de elevação qualitativa dos serviços prestados pelos órgãos da administração pública é necessário criar condições institucionais para que as organizações estatais evoluam em seu modelo de gestão, concebendo incentivos e meios, que são exemplos a capacitação e a valorização do capital humano. É com tal propósito que se discute o conceito das carreiras do FNDE, situando-as de maneira mais apropriada no âmbito das ações do Estado Brasileiro, principalmente no que diz respeito à gigantesca tarefa que a organização tem de contribuição com o processo de construção de um sistema educacional democrático, justo e equitativo para a sociedade brasileira.

É incontestável, por um lado, o quanto a informação e o conhecimento nos dias atuais são fundamentais para o alcance do desenvolvimento com inclusão e justiça social e, por outro



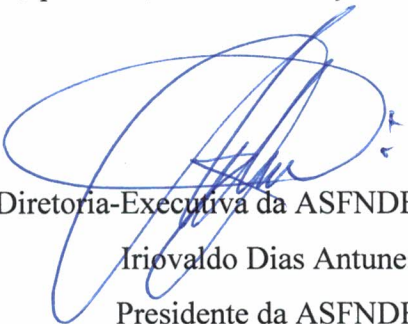


lado, que para se adquiri-los e desenvolvê-los de forma organizada por todas as pessoas torna-se necessário assegurar processo regular de educação com seu acesso universal.

Para alcançar justiça social e equidade de oportunidades, a universalização da educação é condição fundamental, cabendo, nessas circunstâncias, papel central ao Estado na garantia da efetivação do direito ao acesso à escola de qualidade a cada brasileiro.

É nesse contexto que se insere o papel do FNDE, como organização de excelência na prestação de serviços com eficiência, eficácia e efetividade para os sistemas de ensino nas diversas esferas de governo, com a qualidade que o cidadão contribuinte exige e merece receber, de vital importância para a sociedade brasileira. É importante salientar que os servidores do FNDE, além de analisar e desenvolver trabalhos inerentes aos programas e projetos educacionais, realizam ainda o trabalho de supervisão *in loco* dos programas, contribuem para a redução da fome no Brasil, mediante a implementação Programa Nacional de Alimentação Escolar (Pnae), o qual promove alimentação a cerca de 46 milhões de estudantes nos nossos sistemas de ensino por todo o território brasileiro.

Isso requer quadros qualificados para a gestão no FNDE, seja pela manutenção dos atuais servidores estimulados e valorizados, seja pela atração e preservação de novos servidores ingressantes em seu quadro de pessoal por meio de concursos e a redução do *turnover*, e, dessa forma, se possa fortalecer a instituição e promover-lhe as condições básicas necessárias a sustentável trajetória de superação dos constantes desafios que lhe são postos na efetivação da política educacional brasileira, justificando-se, portanto, a reestruturação da Carreira e do Plano Especial de Cargos do FNDE.



Diretoria-Executiva da ASFNDE  
Iriovaldo Dias Antunes  
Presidente da ASFNDE





## 1. O FNDE

### Caracterização da autarquia

O **Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE)**, criado pela Lei nº 5.537/1968, modificada pelo Decreto-Lei nº 872/1969, é uma autarquia vinculada ao Ministério da Educação (MEC), tendo, originalmente, por finalidade precípua captar recursos financeiros e canalizá-los para o financiamento de projetos e programas de ensino e pesquisa, inclusive alimentação escolar e bolsa de estudo, observadas as diretrizes do plano nacional de educação.

A missão do FNDE, desde a sua instituição, vem passando por diversas mudanças, cabendo destacar que estas alterações tornaram-se mais intensas nos primeiros anos deste século, especialmente com o advento do Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE), quando o governo brasileiro lançou as bases para a formação de uma “concepção substantiva de educação que perpassa todos os níveis e modalidades educacionais<sup>1</sup>”, considerando, sobretudo, o imperativo de atender as exigências sociais de melhoria da qualidade e ampliação da abrangência dos serviços sociais prestados pelo Estado.

A autarquia está sediada em Brasília, mas sua atuação estende-se a todo território nacional<sup>2</sup>. Tem, atualmente, como missão declarada **prestar assistência financeira e técnica e executar ações que contribuam para uma educação de qualidade a todos e, como visão de futuro, ser referência na implementação de políticas públicas**. Para isso, pauta sua atuação em **valores** como: compromisso com a educação; ética e transparência; excelência na gestão; acessibilidade e inclusão social; cidadania e controle social; responsabilidade ambiental; inovação e empreendedorismo.

<sup>1</sup> O Plano de Desenvolvimento da Educação: razões, princípios e programas. Ministério da Educação. 2008.

<sup>2</sup> Para PAZ, Adalberto Domingos et al, em **Capacitação em larga escala e a eficácia da EaD: desafios do FNDE** - Uma das principais estratégias do FNDE para executar as ações de sua competência são as parcerias estratégicas. Neste contexto, estados, Distrito Federal, municípios e organizações sociais sem fins lucrativos que atuam no âmbito da educação em apoio à autarquia compõem o conceito de extensão corporativa do FNDE.

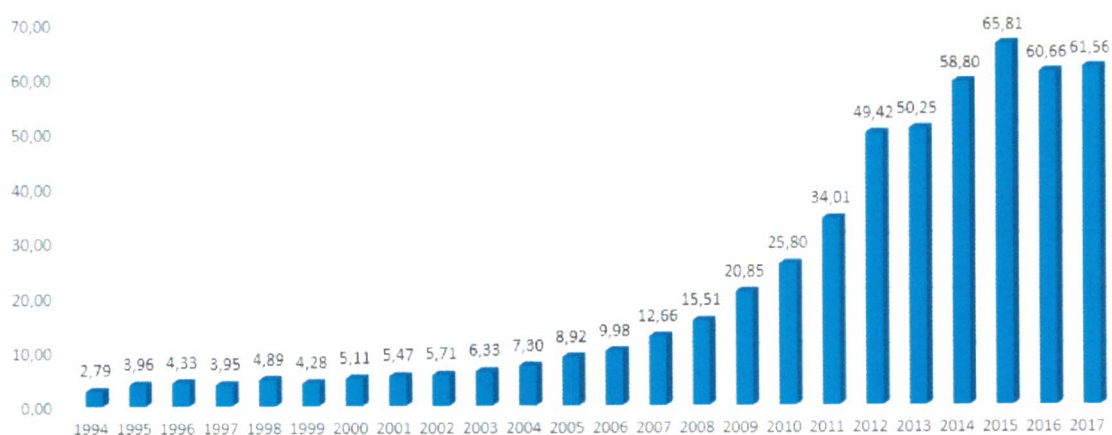


Dadas à importância de sua missão e a abrangência de sua atuação, o FNDE **constitui-se no “maior parceiro dos 26 estados, do Distrito Federal e dos 5.570 municípios quando o assunto é a educação básica pública brasileira”**<sup>3</sup>

Seus principais desafios organizacionais são a incessante busca: i) da consolidação de parcerias estratégicas e da cultura do fortalecimento institucional permanente; ii) do aprimoramento e preservação do capital intelectual, assim como da gestão do conhecimento; iii) de resultados cívicos e de alta qualidade, dentre outros, na gestão<sup>4</sup> da Contribuição Social do Salário-Educação, dos programas finalísticos do FNDE, das compras governamentais e da tecnologia da informação, como mecanismos de promoção da efetividade das políticas públicas de garantia da oferta a todos de educação de qualidade.

A trajetória do FNDE, marcada pela obtenção de resultados de alta performance, expressas nos indicadores de evolução orçamentária e de seus índices de execução – demonstrados nas figuras 1 e 2 –, permite ressaltar que, ao longo de sua história recente, a instituição vem-se consolidando no cenário nacional como organização de excelência na gestão e execução dos recursos públicos destinados ao financiamento da educação, fato esse reforçado com o advento das carreiras de Especialista e Técnicos em Financiamento e Execução de Programas e Projetos Educacionais.

Evolução Orçamentária do FNDE (1994 a 2017)  
Dotação Atualizada+Destaque Recebido (Em R\$ Bilhão)



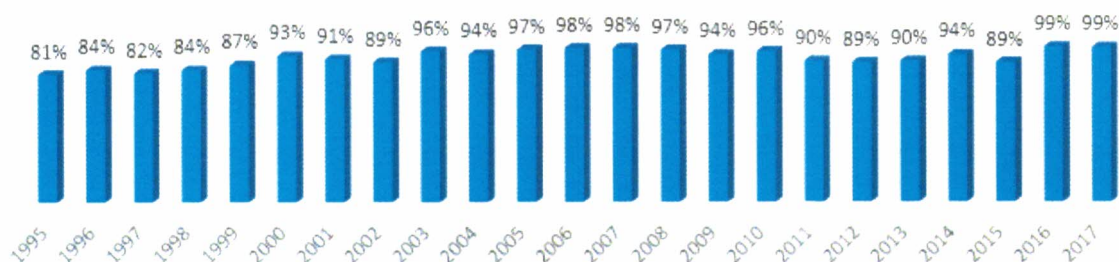
<sup>3</sup> Publicação – Com investimentos no ensino público de qualidade, o FNDE inspira desenvolvimento do País. Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, 2011.

<sup>4</sup> Ressalte-se o entendimento de gestão, neste contexto, como o processo de planejar, organizar, liderar e monitorar ações e recursos para alcançar os objetivos organizacionais.





Índice de execução orçamentária (1995 - 2017)  
Em percentual



Outro indicador capaz de atestar a magnitude do FNDE, afóra o volume de recursos que administra com eficácia e eficiência, são a diversidade e a dimensão dos programas e ações que financia e/ou executa direta ou indiretamente, de importância inquestionável para o alcance do objetivo comum de colocar o Brasil na trajetória do desenvolvimento democrático, sustentável e com justiça e inclusão social.

#### **Ações e programas:**

Com o objetivo de prestar assistência técnica e financeira e executar ações que contribuam para uma educação de qualidade a todos, o FNDE conta com diversos programas que consolidam sua referência na implementação de políticas públicas, os quais são apresentados abaixo com breve resumo.

#### **Programa Nacional de Alimentação Escolar (Pnae)**

Com orçamento de R\$ 4,15 bilhões, é o maior programa do gênero no mundo e está presente em todos os 5.570 municípios brasileiros, nos 26 estados e o Distrito Federal, atendendo cerca de 46 milhões de alunos, em média, com a merenda escolar nos 200 dias letivos. O público-alvo do programa corresponde a 24% da população brasileira, o que equivale em termos comparativos, por exemplo, à população colombiana e supera quantitativamente, em 15%, a população argentina. É importante salientar que através do Programa Nacional de Alimentação Escolar (Pnae), o FNDE e seus servidores contribuem para a redução da fome no Brasil, alimentando crianças e proporcionando condições mais satisfatórias para o aprendizado.





### **Programas Nacionais do Livro Didático (PNLD) e Biblioteca da Escola (PNBE)**

R\$ 1,64 bilhão – este é o orçamento destinado à aquisição e distribuição de livros para a educação básica. Estão incluídos livros didáticos, dicionários e obras complementares, assim como acervos literários e revistas especializadas em educação. Esta aquisição centralizada e em grande quantidade constitui-se aspecto fundamental do modelo de execução dos programas que, entre outros aspectos, possibilita:

- Ao FNDE, ganhos em eficiência pelo uso estratégico de aquisições em grande escala. Neste sentido, cada exemplar<sup>5</sup> está estimado, na média, em R\$ 7,92; e
- Ao material didático – e por via de consequência à educação –, ganhos em qualidade, pois as obras passam por um processo de avaliação pedagógica, técnica e física.

Em que pese o fato de as aquisições de livros didáticos serem centralizadas, deve ser ressaltado que o modelo privilegia a participação democrática no seu processo de escolha, o qual é realizado no âmbito escolar.

### **Programa Dinheiro Direto na Escola (PDDE)**

O PDDE é um dos exemplos de gestão pública inovadora e bem-sucedida dos últimos anos, na medida em que o seu desenho operacional, que determina a descentralização de recursos no âmbito dos estabelecimentos de ensino, possibilita escolhas pela comunidade escolar. Com ele, diretores e professores utilizam recursos de novas formas criativas, aumentando-lhes o uso eficiente, eficaz e efetivo, bem como as condições para o exercício do controle social.

Tal consideração sobre a inovadora e bem-sucedida política pública pode ser constatada, entre outros aspectos, aferindo-se a alocação orçamentária na Figura 5. De acordo com o gráfico, o orçamento do PDDE durante os doze anos examinados cresceu cerca de seis vezes quando comparado este último exercício com o ano de 2000.

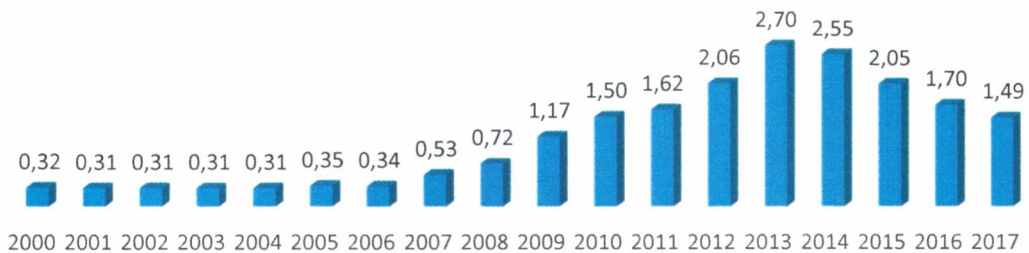
Quanto ao público-alvo do PDDE, são 160 mil escolas brasileiras da educação básica e de ensino especial contempladas com os recursos do Programa, nas quais estudam 46 milhões de crianças, jovens e adolescentes.

---

<sup>5</sup> Se adquirido individualmente no mercado, um exemplar de livro didático não sai por menos de R\$ 50,00, aqueles considerados mais baratos.



### Evolução Orçamentária do PDDE (2000 - 2017) em R\$ bilhões nominais



#### **Transporte do Escolar**

Outra ação inovadora em gestão pública diz respeito à implementação da política de transporte do escolar. Segundo pesquisas da Universidade de Brasília, o setor vinha se apresentando com uma frota, além de insuficiente, sucateada. Portanto, carecia-se de ações objetivas e efetivas para contribuir com os desafios sociais de acesso à educação, haja vista que “em um país com as dimensões continentais do Brasil, não basta oferecer a escola, é preciso ajudar os estudantes a chegarem a ela. É isto que faz o FNDE por meio do Programa Nacional de Apoio ao Transporte Escolar (Pnate) e do Caminho da Escola”.

A política de transporte, logo, é efetivada por meio do Programa Nacional de Apoio ao Transporte do Escolar (Pnate) e do Programa Caminho da Escola.

Com o Pnate, o FNDE transfere recursos financeiros visando suplementar os orçamentos dos estados, Distrito Federal e municípios para que eles possam realizar despesas de custeio, como seguro, licenciamento, impostos, manutenção, combustível e até a terceirização do serviço de transporte.

Já com o Caminho da Escola, o governo vem promovendo transformações significativas no setor, as quais vão da diversificação e inovação nas tecnologias dos diferentes meios de transportes utilizados pelos escolares – visando adaptá-los à realidade brasileira para proporcionar maior conforto e segurança –, até as formas de financiamento e os modelos de compras governamentais por meio de pregões eletrônicos de registro de preços nacional que



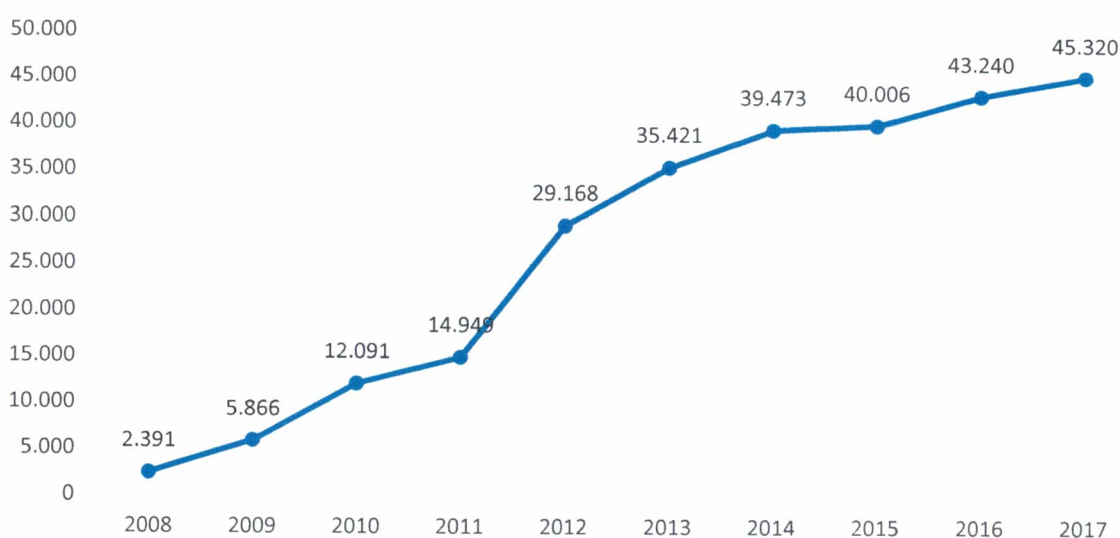


asseguram eficiência e transparência nas aquisições de ônibus, lanchas e bicicletas fabricadas com especificações próprias ao tráfego em áreas rurais e ribeirinhas.

Com o Caminho da Escola, o governo objetiva promover, entre outros aspectos, a renovação, padronização e ampliação da frota de veículos cuja idade média – dados Brasil – é de 16,5 anos, conforme demonstrado na Figura 6<sup>6</sup>.

Juntos, Pnate e Caminho da Escola contam com R\$ 981,50 milhões em 2017.

Caminho da Escola: ônibus adquiridos



### **Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb)**

Trata-se de fundo especial, de natureza contábil e de âmbito estadual (um fundo por estado e Distrito Federal, num total de vinte e sete fundos), formado por parcela financeira de recursos federais e por recursos provenientes dos impostos e das transferências dos estados, Distrito Federal e municípios, vinculados à educação por força do disposto no art. 212 da Constituição Federal. Independentemente da origem, todo o recurso gerado é redistribuído para aplicação exclusiva na educação básica.

O Fundeb é um dos mais importantes mecanismos de financiamento da educação no Brasil. Seus recursos são destinados, necessariamente, a ações de manutenção e

<sup>6</sup> Trata-se de resultados de pesquisa realizada em 2007 pelo Centro de Formação de Recursos Humanos em Transportes (Ceftru/UnB), contratada pelo FNDE, com vistas à caracterização do transporte escolar.



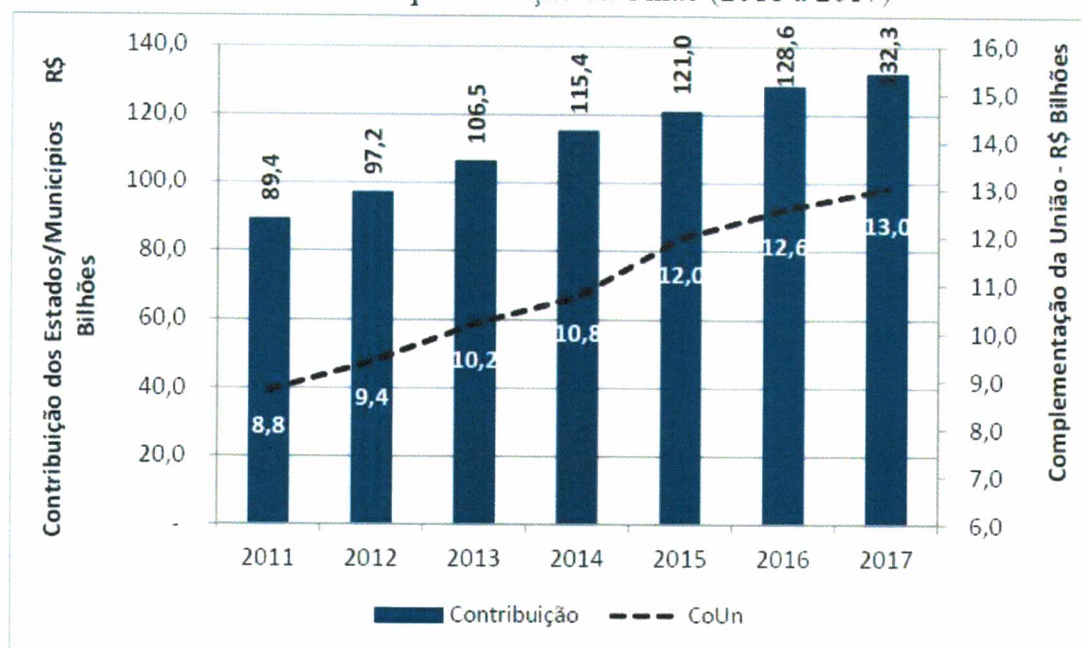


desenvolvimento da educação infantil, ensino fundamental, ensino médio e educação de jovens e adultos.

A parte federal correspondente à complementação da União ao fundo é de competência do FNDE. Ela acontece sempre que a arrecadação de determinado estado não for suficiente para garantir o valor mínimo nacional por aluno matriculado na rede pública. Esse valor mínimo é fixado, anualmente, por portaria interministerial da Educação e da Fazenda.

Em 2017, os entes governamentais beneficiados pela complementação da União ao Fundeb: AL, AM, BA, CE, MA, PA, PB, PE e PI . Na figura a seguir, são apresentadas a evolução dos repasses federais desde 2001.

Evolução da Contribuição dos Estados/Municípios à formação do Fundeb e Complementação da União (2011 a 2017)



Fonte: FNDE/Cigef/CGFSE

### **Cota do Salário-Educação dos Estados, Distrito Federal e Municípios**

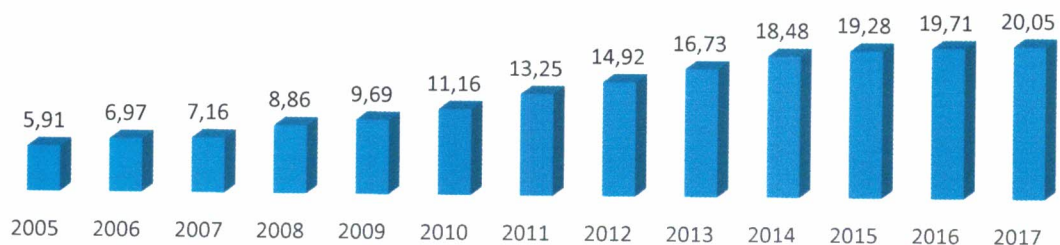
O Salário-Educação é uma contribuição social prevista no §5º do artigo 212 da Constituição Federal, que serve como importante fonte adicional de recursos do ensino público, permitindo às três instâncias de governo investir em programas, projetos e ações que qualifiquem profissionais da educação e estimulem alunos a permanecerem em sala de aula. A alíquota incidente corresponde a 2,5% sobre o valor total das remunerações pagas ou creditadas pelas empresas a qualquer título aos segurados e aos empregados.



Do total arrecadado, 40% compõe a cota federal, destinada ao financiamento de ações e programas educacionais sob a égide do governo federal e os 60% compõe a cota dos Estados, Distrito Federal e Municípios e destinam-se ao financiamento da educação básica.

A Figura 8 apresenta a arrecadação total do período 2005 a 2017.

Arrecadação bruta do Salário-Educação de 2005 a 2018  
em R\$ bilhões nominais



No contexto desse importante tributo, ao FNDE, portanto, compete à função redistributiva dessa contribuição social. A cota estadual e municipal do salário-educação é integralmente redistribuída entre os estados e seus municípios, de forma proporcional ao número de alunos matriculados na educação básica das respectivas redes de ensino apurado no censo escolar do exercício anterior ao da distribuição.

### **Infraestrutura educacional e Proinfância<sup>7</sup>**

O FNDE possui uma equipe de arquitetos e engenheiros cuja missão é analisar projetos de reforma, ampliação e construção de escolas públicas de educação básica nos municípios e nos estados brasileiros.

Uma vez aprovado um projeto específico, o ente federado firma convênio ou termo de compromisso com o FNDE e passa a receber assistência financeira para realizar as ações previstas. O repasse dos recursos ocorre mediante comprovação do andamento das obras

<sup>7</sup> O Proinfância foi incluído na segunda etapa do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC 2) e com esta inserção a Presidência da República expandiu a escala das ações de infraestrutura no campo da educação básica.





durante a fase de monitoramento, cujo acompanhamento é realizado por meio do Sistema Integrado de Monitoramento, Execução e Controle (Simec).

No campo da infraestrutura educacional, o Programa Nacional de Reestruturação e Aquisição de Equipamentos para a Rede Escolar Pública de Educação Infantil (Proinfância) é uma das principais ações do FNDE, mediante a qual, a autarquia vem orientando e destinando recursos à construção de 6,4 mil creches no país.

Além da construção de escolas, outra grande ação no campo da infraestrutura física diz respeito à reestruturação e construção de quadras esportivas escolares. Esta iniciativa, somada à construção de escolas de educação infantil, conta com dotação orçamentária da ordem de R\$ 4,43 bilhões para o exercício de 2017.

### **Fundo de Financiamento Estudantil (Fies)**

A educação é um direito de todos os brasileiros, e tal direito deve ser visto dentro de uma perspectiva de visão sistêmica, que implica, portanto, “reconhecer as conexões intrínsecas entre educação básica, educação superior, educação tecnológica e alfabetização e, a partir dessas conexões, potencializar as políticas de educação que se reforcem reciprocamente”<sup>8</sup>.

Historicamente, contudo, ensino superior era um privilégio de poucos. O Fundo de Financiamento Estudantil (Fies) veio para oferecer essa oportunidade aos brasileiros. O Fies é um programa do Ministério da Educação destinado a financiar a graduação de estudantes matriculados em cursos superiores pagos e que tenham obtido conceito igual ou superior a três no Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes).

Criado em 1999, o Fies passou por importantes mudanças com a Lei nº 12.202, de 14 de janeiro de 2010. A operacionalização do fundo, antes feita pela Caixa Econômica Federal, está agora sob a responsabilidade do FNDE, cujo montante de recursos alocado no orçamento da autarquia para o programa, em 2017, é da ordem de R\$ 19,92 bilhões para a manutenção de aditamentos e realização de novos contratos, tendo sido empenhada 100% e paga 98% da dotação atualizada.

### **Bolsas e Auxílios**

Aos programas e ações do portfólio do FNDE anteriormente mencionados somam-se as iniciativas relativas ao pagamento de bolsas e auxílios a pessoas físicas, além de

---

<sup>8</sup> O Plano de Desenvolvimento da Educação: razões, princípios e programas. Ministério da Educação. 2008.





transferências diretas regidas por leis específicas, cujo objetivo é apoiar os cidadãos engajados na contínua melhoria de suas qualificações e de seus pares. Somente para bolsa o orçamento de 2017 é da ordem de, aproximadamente, 600 milhões.

### **Programa Nacional de Formação Continuada a Distância nas Ações do FNDE (Formação pela Escola)**

Visa fortalecer a atuação dos agentes e parceiros envolvidos na execução, no monitoramento, na avaliação, na prestação de contas e no controle social dos programas e ações educacionais financiados pelo FNDE. É voltado, portanto, para a capacitação de profissionais de ensino, técnicos e gestores públicos municipais e estaduais, representantes da comunidade escolar e da sociedade organizada.

O programa tem como propósito contribuir para a melhoria da qualidade da gestão e fortalecimento do controle social dos recursos públicos destinados à educação. O programa consiste na oferta de cursos de capacitação, em que os participantes conhecem os detalhes da execução das ações e programas da autarquia, como a concepção, as diretrizes, os principais objetivos, os agentes envolvidos, a operacionalização, a prestação de contas e os mecanismos de controle social. Com isso, busca-se estimular a participação da sociedade nessas ações.

Em virtude da abrangência territorial do país e do grande número de pessoas envolvidas nessas ações, os cursos são oferecidos na modalidade a distância, como forma de potencializar os esforços de formação continuada dos diversos atores envolvidos na execução de programas do FNDE.

O programa “Formação pela Escola” faz parte da estratégia fundamental da autarquia, no sentido de qualificação de seus parceiros, com vistas à melhoria da gestão de seus programas e ações educacionais e do fortalecimento do controle social dos recursos do orçamento do FNDE.

### **Outras ações**

Diferentemente das ações e programas até aqui apresentados e que envolvem alocação e execução orçamentária, neste ponto são reunidas iniciativas correspondentes à assistência técnica oferecida pelo FNDE a estados, Distrito Federal e municípios, assim como processo de planejamento e sistemas de informações sobre investimentos públicos em educação e de gestão de prestação de contas.



Todas estas iniciativas são arranjos que se integram ao modelo de gestão e execução do FNDE, tendo em vista a efetivação com qualidade das políticas educacionais.

Inicialmente cabe ressaltar, neste contexto, que o FNDE inovou ao criar modelo de compras, utilizando pregão eletrônico para registro de preços nacional.

Esta forma inovadora constitui uma modalidade de licitação que permite à autarquia realizar um processo de compra sem necessariamente efetivar qualquer contrato e isto traz enormes benefícios técnicos e financeiros aos estados e municípios. Com base no registro de preços, eles não precisam repetir licitações semelhantes. Basta aderir à ata de preços, que tem validade de um ano, e solicitar a aquisição. Tudo é rápido, simples e transparente e o material é entregue no próprio município, nas condições escolhidas pelo ente federado.

A vantagem mais evidente é o preço. O poder de compra em escala do FNDE é usado para reduzir os preços dos produtos licitados. Essa medida permitiu uma economia de mais de 1,3 bilhão aos cofres públicos, até 2011.

Além desta vantagem, o modelo propicia transparência da licitação, rapidez na contratação, garante a qualidade dos produtos, uma vez que antes das licitações os bens são definidos com base em critérios técnicos e passam por processos de padronização e controle de qualidade certificados por órgãos competentes.

O segundo destaque refere-se ao Plano de Ações Articuladas (PAR). Trata-se de processo de planejamento da política de educação que os municípios, os estados e o Distrito Federal devem implementar em um período de quatro anos. Seu primeiro ciclo compreendeu o período de 2007 a 2010 e o segundo, 2011 a 2014. Nos últimos anos, priorizou-se a finalização da execução das ações pactuadas durante o segundo ciclo de planejamento. Atualmente, o Plano encontra-se em nova fase de elaboração de diagnóstico, atualização de dados e planejamentos, com vigência para o período de 2016 a 2019.

Assim, o PAR constitui-se em importante instrumento para promover a melhoria da qualidade da educação pública no Brasil. Ele serve para transformar as políticas educacionais em política de Estado. A educação é uma responsabilidade de todos. Para que o PAR funcione e a sociedade brasileira consiga superar seus desafios, é preciso a participação ativa de todos na sua elaboração e execução.





O FNDE apoia técnica e financeiramente neste processo os entes federados a formular seus respectivos planos, que incluem, entre outras ações, construir creches, reformar escolas e assegurar a contínua formação de professores.

A terceira iniciativa refere-se ao Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação (SIOPE). Trata-se de um sistema eletrônico gerenciado pelo FNDE que reúne informações oficiais sobre os investimentos públicos em educação realizados anualmente pela União, pelos estados e municípios e pelo Distrito Federal.

O acesso aos dados é aberto à sociedade e o preenchimento do sistema é de responsabilidade dos governos dos estados, Distrito Federal e municípios, que transmitem as informações ao FNDE pela Internet.

O SIOPE é um importante instrumento de pesquisa, avaliação e planejamento da ação pública na educação, pois fornece uma fotografia das ações de gestão na área. Neste sentido, o sistema é fundamental para o cidadão exercer suas atividades de controle social.

De acordo com o que vem sendo apresentado, o FNDE é responsável por transferir recursos financeiros para auxiliar o funcionamento da educação básica da rede pública nos estados, Distrito Federal e municípios brasileiros. Os gestores educacionais em todo o país têm obrigação de prestar contas sobre a correta aplicação do dinheiro recebido. Antes do dever em si, a prestação de contas é a base da transparência e do controle social, atitudes indispensáveis aos agentes políticos e administradores públicos.

Em 2012, o FNDE implantou um novo procedimento de prestação de contas, em que todas as fases de comprovação do uso de recursos repassados pela autarquia a título de transferências obrigatórias/legais e discricionárias devem ser repassadas online, por meio do Sistema de Gestão de Prestação de Contas (SIGPC).

Além de poupar recursos e tornar o processo mais eficiente, o novo sistema agilizou o tempo de preparo e envio das prestações de contas pelos entes federados, bem como a análise das contas pelo FNDE.

Com a automação, a entidade executora dos recursos registra a execução, elabora e envia ao FNDE a prestação de contas, assim como possibilita a autarquia, de acordo com a parametrização de regras, realizar a análise financeira automática dos documentos recebidos, alcançando, assim, a tempestividade das análises das prestações de contas de transferências





voluntárias e transferências legais/automáticas e das instaurações das tomadas de contas especiais.

Permite, ainda, a geração de relatórios e a consulta de todos os procedimentos referentes a recursos específicos em um único sistema, possibilitando o pronto atendimento às demandas oriundas de órgãos externos e o auxílio às atividades de controle interno, inerentes à autarquia.

A automação propicia a ampliação da produtividade e o aprimoramento do serviço prestado, bem como evita a delonga frente às recomendações apresentadas pelos Controles Interno e Externo.

Desta forma, a automação contribui para a celeridade e tempestividade nas questões relacionadas ao controle dos recursos públicos e para o incremento da efetividade na implementação das políticas públicas voltadas para a área educacional.

## 2. Pleito dos Servidores do FNDE

- ✓ Redução do número de padrões da Carreira e PEC/FNDE de 18 para 13;
- ✓ Reestruturação na composição da grade salarial para servidores de Nível Intermediário e de Nível Superior, conforme tabelas em anexo, haja vista defasagem desde 2008;
- ✓ Equiparação das tabelas entre Carreira e PEC/FNDE, tabela única;
- ✓ Gratificação de Qualificação (GQ) para nível médio, diferenciada para curso de capacitação (GQ I), graduação (GQ II) e especialização (GQ III), nos moldes da CAPES/MEC, conforme tabelas em anexo;
- ✓ Reestruturação na composição no valor das RT's (Retribuição de Titulação) - Pós-Graduação, Mestrado e Doutorado, haja vista defasagem desde 2008;
- ✓ Revisão no enquadramento dos servidores ativos, aposentados e pensionistas, constantes do Plano Especial de Cargos do FNDE – PEC/FNDE;
- ✓ Autorização para realização de Concurso Público, tendo em vista a rotatividade e vacância de cargos no FNDE;
- ✓ Revogação do §3º do Art. 72 da Lei nº 11.357/2006, a chamada Cláusula de Barreira.



- ✓ Incorporação da GDPFNDE/GDAFE nas aposentadorias e pensões pela média dos pontos dos últimos 60 meses.
- ✓ Isonomia dos benefícios com os Três Poderes: auxílio alimentação, melhoria no valor per capita para saúde, melhoria no valor do auxílio creche, melhoria no valor das diárias de viagem;

#### ➤ **Redução de 18 para 13 padrões:**

Os servidores constantes da Carreira e do Plano Especial de Cargos do FNDE fazem parte de um dos únicos órgãos que contém em sua grade salarial a estrutura de 18 padrões. Ademais, a maioria das Carreiras do poder executivo tem entre 12 a 15 padrões, com interstício de 12 meses para promoção/progressão, sobretudo àquelas que foram objeto de negociação com o governo federal nos últimos anos e tiveram sua grade estrutural mantida. O objetivo da redução é tornar as carreiras do FNDE compatíveis com as demais carreiras do poder executivo, de forma a fixar os servidores que ingressam nestas autarquias (e também aqueles do PEC, que se encontram nos padrões iniciais), posto que a grande evasão migratória dos servidores do FNDE, para outros órgãos, vem causando grandes prejuízos à continuidade do trabalho e à eficiência na execução das políticas públicas de educação.

A proposta apresentada pela ASFNDE e pelos os servidores da Autarquia objetiva que a redução se dê com corte nos níveis iniciais das tabelas. A diferença entre a remuneração inicial e final destas tabelas é de mais de 100%, o que também foge à média das carreiras do executivo, legislativo e judiciário. Essa diferença entre remuneração inicial e final também estimula a evasão dos servidores do FNDE, para outros órgãos.

Ainda sobre os padrões, há um ponto absolutamente injusto. Quando da primeira reestruturação da Carreira e do PEC/FNDE, em 2008, havia um grande número de servidores constantes do PEC/FNDE (cerca de 80%), que já tinham cumprido todos os requisitos até então exigidos pela Lei e se encontravam no topo da carreira, já em 2006, e muitos deles com mais de 30 anos de serviço. A despeito disso, estes não foram posicionados no último padrão da nova tabela (P24 e sim no P20, abaixo do padrão de direito). Tendo como agravante as novas exigências para se atingir o topo da Carreira. O reposicionamento desses servidores no último padrão da Carreira e do PEC/FNDE é condição da qual os servidores não





podem abrir mão, devido à tamanha injustiça de exigir capacitação a posteriori, e também de impor ao servidor a impossibilidade de aposentar no último nível da carreira, ou seja, deveriam ter sido enquadrados no topo da Carreira.

#### ➤ **Enquadramento para os servidores constantes do PEC/FNDE**

Em 2006, foi criada a Carreira e o Plano Especial de Cargos do FNDE - PEC/FNDE, através da Medida Provisória nº 304/2006, convertida pela Lei nº 11.357/2006, na qual os servidores integrantes do PEC/FNDE, como já tinham o tempo percorrido na carreira anterior, foram enquadrados no último padrão e classe, ou seja, no topo da carreira. Em 2008, com a Medida Provisória nº 441/2008, convertida na Lei nº 11.907/2009, foi modificada a estrutura das tabelas remuneratórias da Carreira e do PEC/FNDE, estabelecendo uma estrutura na grade da tabela remuneratória em 24 padrões (do P1 ao P24), com 5 (cinco) classes de capacitação.

Com a nova estrutura, os servidores constantes do PEC/FNDE, deveriam ter sido enquadrados no topo da Carreira, ou seja, no topo da carreira (no P24) e não no P20, como foi feito pelo FNDE, por orientação da SRH/MPOG. Um absurdo, pois tanto os servidores ativos como os aposentados integrantes do PEC/FNDE já tinham e têm tempo suficiente para ter sido enquadrados no topo da Carreira. Principalmente os aposentados, que já tinham obedecido todos os parâmetros exigidos pelas leis de aposentadoria no serviço público federal, bem como amparados pela Lei 8.112/90 e pela Constituição Federal. Como esses servidores poderão chegar ao topo da carreira se os mesmos se encontram aposentados? Cabe informar que esses servidores não estão em efetivo exercício para concorrerem à progressão e promoção funcional, entendemos que deveriam ser enquadrados no último padrão, ou seja, no topo da carreira, hoje com a nova tabela, no padrão (D-IV).

#### ➤ **Autorização para realização de Concurso Público, tendo em vista a rotatividade e vacância de cargos no FNDE;**

Além dos problemas apresentados em relação às Carreiras do FNDE, outro fato vem afetando esta Autarquia. Segundo dados da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do FNDE, nos últimos anos a força de trabalho desta Autarquia vem perdendo servidores por dois motivos: a rotatividade e a vacância de cargos dos Servidores do FNDE, seja pela falta de atratividade da Carreira frente a outras do Serviço Público, seja pela quantidade de



servidores que já se aposentaram ou se encontram com os requisitos para entrar com processo de aposentadoria.

Diante de tais fatos, que retratam um grave esvaziamento no FNDE, fica bastante claro que esta Autarquia precisa de carreiras mais atrativas, principalmente se for considerada a importância institucional dos Servidores do FNDE para a implementação de programas e projetos educacionais em todo o âmbito nacional.

### ➤ Cláusula de barreira

A Lei de criação das Carreiras e do PEC/FNDE, Lei nº 11.357/2006, em seu artigo 72, parágrafo 3º, criou uma espécie de Cláusula de Barreira que, na prática, impede a passagem dos servidores de uma classe para outra, fazendo com que eles fiquem estagnados, sem poder prosseguir na carreira mesmo apresentando todos os requisitos necessários.

Ao lado disso, o Decreto nº 8.150/2013, ao regulamentar as Carreiras e o PEC/FNDE, limitou a progressão na carreira, inviabilizando em alguns casos a ascensão às classes. Uma vez que os servidores não conseguem ascender na estrutura da carreira, haverá superlotação dos padrões iniciais, impedindo que o FNDE, a partir de 2018, esteja apto a realizar novos concursos até, pelo menos, o ano de 2024. Percebe-se, assim, que o Decreto regulamentador das carreiras imprime fatores que prejudicam a razoabilidade administrativa, além de prejudicarem o bom funcionamento desta Autarquia e a sua necessária renovação, também inviabilizam a própria carreira, produzindo uma intensa força de expulsão de seus quadros.

### ➤ Gratificação de Qualificação para servidores de nível médio, diferenciada para aperfeiçoamento, graduação e especialização

Gratificação de Qualificação (GQ) para servidores de nível médio constante da Carreira e PEC/FNDE, sendo cursos de aperfeiçoamento (já existente), graduação (GQ II) e especialização (GQIII):

A remuneração do servidor de nível médio, atualmente, é composta por Vencimento Básico (VB), pela GDAFE e pela Gratificação de Qualificação (GQ). Destaca-se que para ter o acréscimo referente à GQ, o servidor intermediário deve comprovar a realização de curso de capacitação de no mínimo 360 horas, conforme Portaria 119/2013 do FNDE.





Cabe destacar que o FNDE oferece como Política de Capacitação para os Servidores, além de Cursos de Capacitação, o Incentivo Educacional, o qual consiste no custeio de 90% das mensalidades de cursos de Graduação, Pós-Graduação, lato e strictu sensu, Doutorado e Idiomas. O Incentivo Educacional, bem como o Incentivo de Idiomas, no aporte de 90% custeado pelo FNDE destina-se tanto para os servidores de nível superior, como para os servidores de nível médio. Após a conclusão desses cursos e mediante a comprovação por meio da entrega do Diploma junto à Gestão de Pessoas, os servidores de nível superior recebem Retribuição por Titulação (RT), ao passo que os servidores de nível médio, que possuem a mesma formação e qualificação, passam a receber a Gratificação de Qualificação (GQ), na forma da tabela abaixo (Lei 11.357, de 19 de outubro de 2006), o que evidencia a clara desvalorização desse último, ferindo, inclusive, o princípio da isonomia garantido pela Constituição Federal de 1988. Vejamos:

VALORES DA GRATIFICAÇÃO POR QUALIFICAÇÃO - GQ DOS CARGOS DE NÍVEL INTERMEDIÁRIO DA CARREIRA DE SUPORTE TÉCNICO AO FINANCIAMENTO E EXECUÇÃO DE PROGRAMAS E PROJETOS EDUCACIONAIS E DOS CARGOS DE NÍVEL INTERMEDIÁRIO DO PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO FNDE

CLASSE	PADRÃO	VALOR DA GQ (EM R\$)
D	IV	715,61
	III	700,10
	II	684,59
	I	670,19
C	IV	655,79
	III	641,39
	II	628,09
	I	614,80
B	V	601,51
	IV	588,22
	III	576,03
	II	563,84
	I	551,66
A	V	539,47
	IV	528,40
	III	517,32
	II	506,24
	I	495,16



VALORES DA RETRIBUIÇÃO POR TITULAÇÃO - RT DOS CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR DA CARREIRA DE FINANCIAMENTO E EXECUÇÃO DE PROGRAMAS E PROJETOS EDUCACIONAIS E DOS CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR DO PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO FNDE

CLASSE	PADRÃO	VALORES DA RT (EM R\$)		
		Especialização	Mestrado	Doutorado
D	IV	1.714,80	3.242,38	4.387,80
	III	1.666,06	3.149,33	4.261,51
	II	1.618,42	3.059,61	4.139,66
	I	1.571,90	2.972,09	4.021,13
C	IV	1.526,48	2.886,80	3.905,93
	III	1.483,28	2.803,72	3.794,04
	II	1.440,08	2.723,96	3.685,48
	I	1.399,09	2.645,31	3.579,14
B	V	1.359,21	2.569,98	3.477,23
	IV	1.320,44	2.495,76	3.377,53
	III	1.282,77	2.424,86	3.280,05
	II	1.245,11	2.355,08	3.187,00
	I	1.209,66	2.287,50	3.095,05
A	V	1.175,32	2.222,15	3.006,43
	IV	1.142,09	2.157,90	2.920,03
	III	1.108,86	2.096,97	2.836,95
	II	1.076,73	2.036,04	2.754,97
	I	1.045,72	1.978,44	2.676,32

A partir da análise da tabela de remuneração dos servidores do FNDE, é clara a discrepância percebida, por exemplo, pelo servidor de nível superior, que possui especialização e o servidor de nível médio que possui a mesma qualificação, o que fere, conforme já exposto, a isonomia entre ambas as carreiras, uma vez que a própria Constituição Federal de 1988 deixa claro, no inciso XXXII, da alínea b, do art. 7º, a proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual. Ademais, a distinção legal da remuneração dos servidores de nível médio e superior é realizada a partir do Vencimento Básico, não restando, portanto, qualquer base legal para não remunerar os técnicos que possuem título de especialização.

Cabível mencionar que o servidor de nível médio, em que pese possuir atribuições distintas das dispostas para os servidores de nível superior, na Lei que regulamenta a carreira, exerce, na realidade do trabalho e no dia-a-dia, as mesmas funções, não havendo, portanto, distinção das atividades realizadas pelo Técnico e pelo Especialista. Aliás, a única diferença clara, conforme demonstrado acima, é que o Técnico com graduação e/ou especialização, custeado pela própria Autarquia, não é remunerado de forma isonômica.





Devido à desvalorização do servidor de nível médio pelo FNDE, há grande rotatividade de Técnicos na Autarquia. No concurso realizado em 2007, dos 245 servidores nomeados para o cargo de Técnico (nível médio), 185 saíram para outros Órgãos. Já no último concurso realizado pela casa, em 2012, dos 96 servidores nomeados para o mesmo cargo, 33 também saíram. Hoje, somando os servidores de nível intermediário, de ambos os concursos, restam apenas 123 Técnicos, que, diga-se de passagem, estão desmotivados e pretendem buscar novos rumos.

Há de se ressaltar que o FNDE, a partir do momento que capacita o servidor de nível médio, mas não o remunera de forma justa e isonômica, apenas gasta verba do erário. Isso, pois a lógica é que o servidor Técnico que usufrui do Incentivo Educacional e de Idiomas, após a conclusão dos estudos, buscará ser melhor remunerado em outras entidades da Administração Pública, que oferecem melhores remunerações e melhores condições de trabalho.

Outro fato que chama atenção é que os servidores de nível médio da CAPES, vinculada ao Ministério da Educação – MEC, percebem Gratificação por Qualificação de nível I, II ou III, na forma dos artigos 56 e 57, da Lei 11.907 de 2016, *in verbis*:

*Art. 56. Fica instituída a Gratificação de Qualificação - **GQ** a ser concedida aos titulares de cargos de provimento efetivo de níveis intermediário e auxiliar integrantes das Carreiras de Desenvolvimento Tecnológico e de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia, em retribuição ao cumprimento de requisitos técnico-funcionais, acadêmicos e organizacionais necessários ao desempenho das atividades de níveis intermediário e auxiliar de desenvolvimento tecnológico, gestão, planejamento e infraestrutura, quando em efetivo exercício do cargo, de acordo com os valores constantes do Anexo XX desta Lei. [\(Redação dada pela Lei nº 12.778, de 2012\)](#) **(grifo nosso)***

*§ 1º Os requisitos técnico-funcionais, acadêmicos e organizacionais necessários à percepção da GQ abrangem o nível de qualificação que o servidor possua em relação:*

*I - ao conhecimento dos serviços que lhe são afetos, na sua operacionalização e na sua gestão; e*

*II - à formação acadêmica e profissional, obtida por participação, com aproveitamento, em cursos regularmente instituídos de graduação ou pós-graduação; ou [\(Redação dada pela Lei nº 12.778, de 2012\)](#)*

*III - à participação em cursos de capacitação ou qualificação profissional. [\(Incluído pela Lei nº 12.778, de 2012\)](#)*

*§ 2º Os cursos a que se referem os incisos II e III do § 1º deverão ser compatíveis com as atividades dos órgãos ou entidades onde o servidor estiver lotado e estar em consonância com o Plano Anual de Capacitação. [\(Redação dada pela Lei nº 12.778, de 2012\)](#)*

*§ 3º Os cursos de Doutorado e Mestrado para os fins previstos no caput deste artigo serão considerados somente se credenciados pelo Conselho Federal de Educação e, quando realizados no exterior, revalidados por instituição nacional competente para tanto.*





§ 4º **Para fins de percepção da GQ pelos titulares de cargos de nível intermediário das Carreiras a que se refere o caput, aplicam-se, na forma do regulamento, as seguintes disposições:** *(Redação dada pela Lei nº 12.778, de 2012)* (grifo nosso)

**I - para fazer jus ao nível I da GQ, o servidor deverá comprovar a conclusão de curso de capacitação ou qualificação profissional com carga horária mínima de 180 (cento e oitenta) horas;** *(Incluído pela Lei nº 12.778, de 2012)* (grifo nosso)

**II - para fazer jus ao nível II da GQ, o servidor deverá comprovar a conclusão de curso de capacitação ou qualificação profissional com carga horária mínima de 250 (duzentas e cinquenta) horas; e** *(Incluído pela Lei nº 12.778, de 2012)* (grifo nosso)

**III - para fazer jus ao nível III da GQ, o servidor deverá comprovar a conclusão de curso de capacitação ou qualificação profissional com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, ou de curso de graduação ou pós-graduação.** *(Incluído pela Lei nº 12.778, de 2012)* (grifo nosso)

(...)

Art. 57. O **servidor de nível intermediário** ou auxiliar, titular de cargo de provimento efetivo integrante das Carreiras a que se refere o art. 56 desta Lei que em 29 de agosto de 2008 estiver percebendo, na forma da legislação vigente até esta data, Adicional de Titulação passará a perceber a GQ da seguinte forma:

**I - o possuidor de certificado de conclusão, com aproveitamento, de curso de aperfeiçoamento ou especialização receberá a GQ em valor correspondente ao nível I, de acordo com os valores constantes do Anexo XX desta Lei; e**

**II - o portador do grau de Mestre ou título de Doutor receberá a GQ em valor correspondente aos níveis II e III, respectivamente, de acordo com os valores constantes do Anexo XX desta Lei.**

§ 1º **Em nenhuma hipótese, a GQ a que se refere o art. 56 poderá ser percebida cumulativamente com qualquer adicional ou gratificação que tenha como fundamento a qualificação profissional ou a titulação.** (grifo nosso)

(...)

Comparando-se a tabela remuneratória dos servidores de nível médio da CAPES e dos servidores de nível intermediário do FNDE, verifica-se que a GQ I paga pela CAPES, exige comprovação de conclusão de curso de capacitação ou qualificação profissional com carga horária mínima de 180 horas (art. 56, §4º, inciso I da Lei 11.907 de 2016), em contrapartida, o FNDE exige curso de capacitação ou qualificação profissional de no mínimo, 360 horas (art. 2º, inciso I da Portaria nº 119 de 9 de abril de 2013 FNDE) para conceder o direito ao recebimento de GQ. Observa-se ainda que a GQ paga aos servidores do FNDE que se encontram no primeiro nível da classe I da carreira corresponde à R\$715,71 (setecentos e quinze reais e setenta e um centavos), enquanto a GQ III paga aos servidores da CAPES que se encontram no primeiro nível da classe I da carreira corresponde à R\$ 3.240,17 (três mil duzentos e quarenta reais e dezessete centavos). Ou seja, o servidor de nível médio da CAPES que possuir curso de capacitação ou qualificação profissional de no mínimo 360 horas recebe, praticamente, quatro vezes mais do que o servidor do FNDE, de mesmo nível e com a mesma qualificação.





Por qual motivo os servidores de nível médio da CAPES merecem ser melhor remunerados e reconhecidos por suas qualificações do que os servidores do FNDE? O que justifica essa discrepância entre a remuneração dos servidores da CAPES e do FNDE, considerando que ambas as entidades são vinculadas ao Ministério da Educação? Por fim, o que justifica servidores do FNDE, de nível médio, tão qualificados quanto os servidores de nível superior da casa, uma vez que quase a totalidade daqueles são portadores de diploma de graduação e especialização *lato e strictu sensu*, não fazerem jus ao mesmo valor pago à título de retribuição por titulação, quando for o caso?

A qualificação do servidor de nível médio é tão importante quanto à de nível superior. Contudo, a forma como está posto na Lei hoje – apenas com um nível de GQ – Gratificação de Qualificação, demonstra falta de valorização a esta qualificação e não é estimulada de forma continuada, fato que gera desinteresse e evasão dos servidores para outros órgãos que melhor valorizem seu potencial de crescimento profissional.

Ressalta-se que não há diferenças substanciais entre o nível técnico e o de especialista, no tocante as atribuições e competências dos cargos que são genéricas. Por que então o diferencial na concessão da gratificação? Por este motivo, os servidores do FNDE requerem que sejam criadas mais 2 (duas) Gratificações (GQ II e GQ III), aos moldes da CAPES/MEC: Curso de Capacitação (já em vigor); Graduação; e Especialização, conforme tabelas em anexo.

Por todo o exposto, os servidores de nível médio do FNDE requerem que sejam criadas mais 2 (duas) Gratificações (GQ II e GQ III), aos moldes da CAPES/MEC, conforme a tabelas em anexo.

## **2. Proposta de Reestruturação da Carreira e PEC/FNDE**

A presente proposta tem como objetivo consagrar uma carreira positiva e atraente para os servidores do FNDE, tendo como base a estrutura organizacional/institucional e a capacidade técnica e profissional dos servidores da segunda maior Autarquia em orçamento e a primeira no desenvolvimento da educação no Brasil.

Para assegurar a todos o direito a uma educação de qualidade, em especial a educação básica pública, o FNDE se tornou o maior parceiro dos 26 estados, 5.570 municípios e do



Distrito Federal, prestando-lhes assistência técnica, assistência financeira (constitucionais, legais e discricionárias) e executando ações e programas.

Diante de tantos desafios, desenvolvimento e valorização de pessoas, fortalecimento de parcerias, modernização tecnológica e inovação (a exemplo do modelo de compras governamentais e do sistema de prestação de contas online) são ações estratégicas promotoras da melhoria da qualidade da execução das ações, projetos e programas educacionais nas áreas da Alimentação do Escolar, Livro Didático, Biblioteca da Escola, Dinheiro Direto na Escola, Transporte do Escolar, Caminho da Escola, FIES, Infraestrutura Física Escolar, dentre outros, e por esta razão requer atenção especial da Autarquia, a qual vem se consolidando como referência em gestão pública no Brasil.

Cabe esclarecer que o alcance da excelência nos resultados da missão organizacional tem relação direta, além do desenvolvimento de competências, com a compatibilidade quantitativa de servidores ao volume de trabalho requerido para a realização de seus objetivos e o nível de satisfação das equipes, o qual, por sua vez, preza entre outros aspectos:

- ✓ À disponibilidade de estrutura organizacional dinâmica, flexível com a missão e objetivos estratégicos bem definidos;
- ✓ À valorização e respeito ao principal patrimônio da instituição (o capital humano), mediante remuneração condizente;
- ✓ Ao tratamento urbano, ético e cortês entre os servidores e seus superiores hierárquicos e;
- ✓ Ao reconhecimento individual e coletivo das atividades desenvolvidas pelos servidores desta instituição que contribuem sobremaneira para o desenvolvimento da sociedade brasileira.

Desta forma, levando em consideração os argumentos expostos ao longo deste documento, apresentamos abaixo a Proposta de Reestruturação da Grade Salarial dos Servidores constantes das Carreiras de Especialista e Técnico em Financiamento e Execução de Programas e Projetos Educacionais e do Plano Especial de Cargos do FNDE:





**Grade salarial para a Carreira e Plano Especial de Cargos do FNDE (Nível Superior)**

PROPOSTA DE REMUNERAÇÃO - FNDE (NÍVEL SUPERIOR) PEC E CARREIRA/FNDE TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO + GDAFE/GDPFNDE + RT						
CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO	GDAFE/GDPFNDE	RT - RETRIBUIÇÃO POR TITULAÇÃO		
			100 PONTOS	ESPEC.	MESTRADO	DOUTORADO
ESPECIAL	III	9.043,94	7.945,00	2.400,00	3.650,00	6.966,95
	II	8.659,57	7.847,00	2.300,00	3.450,00	6.706,79
	I	8.291,53	7.750,00	2.200,00	3.350,00	6.460,95
B	V	7.939,14	7.652,00	2.100,00	3.250,00	6.108,91
	IV	7.601,73	7.555,00	2.000,00	2.905,00	5879,78
	III	7.278,65	7.457,00	1.900,00	2.850,00	5.662,59
	II	6.969,31	7.360,00	1.800,00	2.750,00	5.353,50
	I	6.673,11	7.262,00	1.700,00	2.650,00	5.156,59
A	V	6.389,50	7.165,00	1.600,00	2.550,00	4.965,66
	IV	6.117,94	7.067,00	1.500,00	2.450,00	4.693,56
	III	5.857,93	6.969,00	1.400,00	2.350,00	4.522,91
	II	5.608,93	6.872,00	1.300,00	2.250,00	4.354,65
	I	5.078,96	6.774,00	1.200,00	2.150,00	4.118,35



**Grade salarial para a Carreira e Plano Especial de Cargos do FNDE (Nível Intermediário)**

PROPOSTA DE REMUNERAÇÃO - FNDE (NÍVEL INTERMEDIÁRIO) PEC E CARREIRA/FNDE TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO + GDAFE/GDPFNDE + GQ (VALORES EM R\$)						
CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO	GDAFE/GDPFNDE	GQ - GRATIFICAÇÃO DE QUALIFICAÇÃO		
			100 PONTOS	GQ I	GQ II	GQ III
ESPECIAL	III	5.580,66	4.860,00	1.070,00	1.574,06	3.126,07
	II	5.384,86	4.660,00	1.020,00	1.529,25	3.018,62
	I	5.189,07	4.320,00	970,00	1.485,72	2.915,60
B	V	4.993,27	4.460,00	920,00	1.443,42	2.812,58
	IV	4.797,47	4.260,00	870,00	1.402,34	2.712,88
	III	4.601,67	4.060,00	820,00	1.362,42	2.619,83
	II	4.405,88	3.860,00	608,00	1.323,63	2.526,78
	I	4.210,08	3.660,00	770,00	1.285,96	2.435,94
A	V	4.014,28	3.460,00	720,00	1.249,35	2.350,65
	IV	3.818,48	3.350,00	670,00	1.213,79	2.266,46
	III	3.622,69	3.260,00	620,00	1.179,23	2.183,38
	II	3.426,89	3.060,00	570,00	1.145,67	2.105,83
	I	3.231,09	2.860,00	520,00	1.113,23	2.028,29

**Grade salarial para o Plano Especial de Cargos do FNDE (Nível Auxiliar)**

PROPOSTA DE REMUNERAÇÃO - FNDE (NÍVEL AUXILIAR) TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO + GDPFNDE + GQ (VALORES EM R\$)									
SITUAÇÃO ATUAL					PROPOSTA				
PADRÃO	VB	GDPFNDE	GQ	REMUNERAÇÃO	PADRÃO	VB	GDPFNDE	GQ I	REMUNERAÇÃO
III	1.427,67	1.673,00	-	3.064,67	III	3.448,67	1.478,00	1.150,00	4.926,67
II	1.386,76	1.618,00	-	3.004,76	II	3.409,00	1.461,00	1.100,00	4.870,00
I	1.347,02	1.600,00	-	2.947,02	I	3.371,67	1.445,00	1.000,00	4.816,67