

AS POLÍTICAS EDUCACIONAIS E A VALORIZAÇÃO DA PROFISSÃO DOCENTE: UMA REFLEXÃO A PARTIR DA LEGISLAÇÃO E DE DOCUMENTOS NACIONAIS E INTERNACIONAIS

Maria da Consolação Rocha

EMCRT/UEMG/Brasil

tuca564@oi.com.br

Resumo: Neste artigo analisamos a questão da remuneração, da carreira, das condições de trabalho e as políticas de (des) valorização do magistério brasileiro. Em primeiro lugar, apresentamos algumas mudanças que, historicamente, definiram as relações de trabalho docente no país. Em seguida analisamos como essas repercutem princípios e critérios de carreira, remuneração e de política de valorização do magistério expressos em documentos nacionais elaborados seja por parte dos movimentos e sindicatos dos/as trabalhadores/as da educação, seja por parte do Estado, e em documentos de organismos internacionais.

Palavras-chave: valorização do magistério; carreira docente; documentos de valorização docente.

INTRODUÇÃO

A questão da remuneração, da carreira e das condições de trabalho do magistério está, historicamente, entrelaçada à problemática da qualidade do ensino, mais especificamente, do ensino público, e em seu desdobramento ao processo de (des) valorização da profissão docente. Ao longo da constituição e organização da educação brasileira, a valorização do magistério constituiu-se no jogo contraditório de valores, que são próprios do processo educacional e de suas instituições e agentes na formação humana de todos os cidadãos e o não reconhecimento desses valores pelos poderes públicos em suas políticas de formação profissional, salários e incentivos.

Durante décadas, os trabalhadores e trabalhadoras em educação do Brasil e suas organizações sindicais apontaram a valorização do magistério como um elemento constitutivo para a garantia de uma escola pública, gratuita e de boa qualidade. Concordamos com João Monlevade (2000) no sentido de que a valorização do magistério brasileiro vincula-se à história do exercício docente e às mudanças ocorridas ao longo dos séculos em suas relações de trabalho, iniciado com os jesuítas, seguida pelos mestres régios, depois pelos professores provinciais até chegarmos aos/às professores/as primários/as da República.

No caso brasileiro, a universalização do atendimento escolar não foi acompanhada pelo crescimento dos investimentos públicos na educação, fazendo com que os/as

professores/as atendessem um maior número de estudantes e ampliassem a jornada de trabalho. Os baixos salários e as péssimas condições de trabalho levaram os/as docentes a organizarem-se contra o arrocho salarial e pela melhoria da educação, através de associações, sindicatos, fóruns, etc. Em suas greves históricas reivindicam uma política salarial para manter o poder de compra de seus vencimentos e a constituição de planos de carreira como estratégia para atrair e reter profissionais garantindo-lhes uma perspectiva profissional ao longo dos anos de trabalho.

Sabemos que a “valorização salarial não se mede apenas pelo valor nominal do salário, mas pelo resultado de comparações no mercado e de lutas entre trabalho e capital” (MONLEVADE, 2000, p.69). No caso dos/as profissionais da educação pública complexificase o debate, pois o pagamento de seus salários provém de fundos públicos e seus patrões são “governos estaduais e municipais, que oferecem serviços gratuitos correspondentes a direitos sociais e a impostos pagos pelos cidadãos” (ibidem, p. 69).

Essa relação entre tributos, matrículas e salários de professores/as ficou explícita a partir da vinculação entre a arrecadação de impostos e sua destinação à educação pública, tal como ocorre no Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), criado em 1996, em que 60% das verbas são destinadas exclusivamente para o pagamento de docentes em exercício, e permanece no Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), criado em 2007. Nesta perspectiva, o aumento do número de matrículas implica em um maior número de professores/as, ocasionando uma maior divisão dos fundos públicos que resulta em salários menores, devido às opções governamentais que raramente seguem na direção de aumentar os recursos vinculados à educação pública.

O processo de desvalorização salarial e da desqualificação da profissão relaciona-se ainda a uma jornada organizada em dois cargos, com sobrecarga de trabalho, e baixo salário, resultando em uma ampliação do tempo de horas/aula semanais combinada com a redução do tempo de horas/atividades, o que implica em aumento do trabalho com desvalorização salarial.

Os governos resistem em assegurar uma política concreta de valorização do magistério. Neste sentido, a evolução histórica dos salários dos/as professores/as da educação básica pública no Brasil “revela uma permanente tensão entre a diversidade e a unidade, num

processo de ganhos e perdas, tanto no conjunto do país como no interior de cada sistema e cada rede de ensino” (MONLEVADE, 2000, p. 102). Por isso, uma das principais reivindicações do magistério público permanece sendo o estabelecimento de um “parâmetro de unificação salarial dos professores da educação básica pública que os valorize a partir de um mínimo, sem violentar a autonomia e inibir a capacidade de Estados e Municípios de ser criativos e diferentes nos modos de qualificar o trabalho docente” (ibidem, p. 104).

O debate sobre a elaboração do plano de carreira dos/as profissionais da educação básica é ainda parte das políticas de valorização do magistério e envolve a discussão sobre a regulação das relações de trabalho no setor público. Foi a partir da luta de diversos setores do funcionalismo público das esferas federal, estadual e municipal que foram estabelecidas na Constituição Federal as bases dos planos de carreiras no serviço público. No artigo 37 são estabelecidos os critérios para o acesso e a investidura em cargo ou emprego público, bem como ressaltados a importância da profissionalização e da remuneração. Vejamos:

Art. 37 [...]

I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim com aos estrangeiros, na forma da lei.

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

O artigo 39 apresenta a necessidade da qualificação permanente do/a servidor/a como uma tarefa de responsabilidade dos entes federados

Art.39, § 2º. - A união, os Estados e o Distrito Federal manterão escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados.

E o artigo 41 explicita os critérios para a estabilidade no serviço público

Art.41 - São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público

§ 1o. - o servidor público estável só perderá o cargo:

- a) em virtude de sentença judicial transitada em julgado;
- b) mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;
- c) mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.

Como resultado das lutas realizadas pelos trabalhadores e trabalhadoras em educação, com o apoio e a participação de diferentes segmentos sociais, as políticas de valorização do

magistério estão presentes em diversas legislações nacionais, estaduais e municipais. Na Constituição Federal, está inscrita como um dos princípios da educação escolar

Art.206 - O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:
 V - valorização dos profissionais de ensino, garantindo, na forma da lei, plano de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, assegurado regime jurídico único para todas as instituições mantidas pela União
 VI - gestão democrática do ensino público na forma da lei.

Na Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) ela é explicitada da seguinte forma:

Art. 67 - Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:
 I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
 II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
 III - piso salarial profissional;
 IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
 V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
 VI - condições adequadas de trabalho'.

Na Lei 9424/96 que criou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação (FUNDEF):

Art.9 - Os Estados, o DF e os Municípios deverão (...) dispor de novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, de modo a assegurar:
 I - a remuneração condigna dos professores do ensino fundamental público, em efetivo exercício no magistério
 II - o estímulo ao trabalho em sala de aula
 III - a melhoria da qualidade do ensino.
 Art. 10 - Os Estados, o DF e os Municípios deverão
 II - apresentar Plano de Carreira e Remuneração do Magistério de acordo com as diretrizes emanadas do Conselho Nacional de Educação.

Na Lei 11.494/07 que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) encontramos

[...]
 Art. 2º Os Fundos destinam-se à manutenção e ao desenvolvimento da educação básica pública e à valorização dos trabalhadores em educação, incluindo sua condigna remuneração, observado o disposto nesta Lei.
 [...]
 Art. 22. Pelo menos 60% (sessenta por cento) dos recursos anuais totais dos Fundos serão destinados ao pagamento da remuneração dos profissionais do magistério da educação básica em efetivo exercício na rede pública.

E na Lei 11.738/08 do Piso Salarial Nacional Profissional que regulamenta o piso salarial profissional nacional para os/as profissionais do magistério público da educação

básica a que se refere a alínea "e" do inciso III do caput do artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias fica definido:

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

§ 1o O piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais.

[...]

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

[...]

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

[...]

Art. 6o A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão elaborar ou adequar seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério até 31 de dezembro de 2009, tendo em vista o cumprimento do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, conforme disposto no parágrafo único do art. 206 da Constituição Federal.

A LDB amplia a sua concepção ao considerar os trabalhadores e trabalhadoras em educação na aplicação de políticas educacionais, mas não define a abrangência dos planos de carreira, se unificado para todas as etapas da educação básica ou diferenciado, ou seja, não impede a opção da administração municipal, por elaborar planos específicos para o conjunto dos servidores da educação. Entretanto, tanto a legislação específica da educação quanto a Constituição Federal determinam a existência de planos de carreira para o magistério público.

Por isso, está em tramitação o Projeto de Lei 1.592/2003, que visa fixar as diretrizes nacionais para a carreira dos/as demais profissionais da escola e da aprovação do Projeto de Lei 6.206/2005, reconhecendo-os/as como profissionais da educação, a partir de sua formação e aperfeiçoamento.

Izabel Noronha (2008) identifica três fases na regulamentação dos princípios constitucionais referentes à educação. A primeira fase, em sua avaliação marcada pela “frustração de regulamentações educacionais”, vai de 1988 até 1995, e corresponde a não aprovação do projeto de LDB proposto pelo Fórum Nacional em Defesa da Escola Pública e a não implementação do Acordo Nacional, que originou o Pacto pela Valorização do Magistério que previa “o piso salarial nacional, os critérios para a formação, a jornada e as demais condições de trabalho, a exemplo da hora-atividade” (NORONHA, 2008, p.15).

O período correspondente aos dois mandatos de Fernando Henrique Cardoso, de 1995 a 2002, é considerado por Noronha (2008, p.15) como a segunda fase da regulamentação educacional realizada “no contexto da orientação de redução do papel do Estado nas questões sociais, dentre elas, o direito à educação, que priorizou o atendimento do ensino fundamental”. Noronha avalia que a opção política do governo federal, naquele momento, fragilizou as relações de trabalho na esfera pública, e foi negada na LDB e no Plano Nacional de Educação a normatização da carreira dos/as profissionais da educação, conseguindo-se, no máximo, na Lei 9424/96, que o Conselho Nacional de Educação estabelecesse os limites normativos dos planos de carreira, através da Resolução 03/97, da Câmara de Educação Básica.

A terceira fase apresentada por Noronha (2008, p.15) corresponde ao segundo mandato do governo Lula e segundo ela é marcada pela aprovação da Emenda Constitucional 53/2006 que “constitui elemento paradigmático para a organização das políticas públicas educacionais por parte da União e dos demais entes federativos”. Constitui-se elemento dessa fase a aprovação da Lei 11.738/08 que levou a Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação estabeleceu nova normatização para os planos de carreira do magistério através da Resolução 02/09.

2 - OS DOCUMENTOS BÁSICOS DEFINIDORES DE PRINCÍPIOS DE CARREIRA DOCENTE

Consideramos importante destacar que o debate atual sobre plano de carreira do magistério no Brasil, repercute diferentes políticas internacionais, no sentido apontado por Popkewitz (1996, p. 47) de que “se pode encontrar uma particular internacionalização de idéias assim como uma reflexão ‘nacional’ específica sobre como estas idéias se concretizam”. Nesse processo, não se pode desconhecer influências globais e internacionais na formulação de políticas nacionais.

2.1 - Documentos internacionais

Um primeiro documento importante é a Recomendação Relativa à Condição Docente, aprovada pela UNESCO em 1966. A Recomendação aplica-se “a todos os docentes das escolas públicas ou privadas de ensino básico: instituições de ensino regular e outras modalidades como de jovens e adultos, técnico, profissional e instituições de educação

infantil” (II,2) e destaca a importância dos/as funcionários de escola para garantir a dedicação dos/as professores/as à docência.

De acordo com a Recomendação, a política educacional exige uma “estreita cooperação entre as autoridades e as organizações docentes, patrões, empregados e pais de alunos, organizações culturais e instituições de especialistas ou de pesquisadores” (IV, 10.k) na definição da política educacional e seus objetivos.

No aspecto do emprego e da carreira docente, a Recomendação afirma que “a política de contratação dos docentes deverá ser claramente definida, em colaboração com as organizações de docentes e estabelecerá normas que definem direitos e obrigações” (VII, 38), como o estágio probatório, cuja duração deve ser estabelecida previamente com requisitos exigidos de ordem profissional. A promoção e ascensão na carreira devem permitir a passagem de um nível ensino a outro. As avaliações para promoção deverão ser objetivas e “de acordo com critérios estritamente profissionais e em consonância com as entidades de classe” (VII, 44). Quanto ao aspecto da estabilidade e segurança afirma que elas não podem ser sujeitas às questões conjunturais e que “os docentes deverão estar protegidos contra as arbitrariedades que ameacem sua situação profissional ou carreira” (VII, 46).

No documento da UNESCO as opiniões dos/as docentes e de suas organizações classistas deverão ser consideradas na “definição e respeito pelas normas profissionais aplicáveis aos docentes” (VIII, 71) e nas “recomendações dos docentes referentes ao tipo de ensino mais adequado aos alunos assim como a orientação de seus estudos” (VIII, 66).

O estabelecimento da jornada de trabalho deve ser realizado em consulta aos sindicatos de professores e considerar na sua definição de número de horas/aula o

- a) número de alunos sob sua responsabilidade por dia e por semana;
- b) tempo necessário reservado para uma boa preparação de aula e para a correção dos trabalhos;
- c) número de séries diferentes atendidas diariamente;
- d) tempo exigido para participar de pesquisas em atividades extracurriculares e para acompanhar e orientar os alunos;
- e) tempo dedicado para atendimento aos pais no progresso educativos dos alunos (VIII, 90).

O documento ressalta ainda que é um dever das autoridades

[...] reconhecer que a melhoria da situação social e econômica dos docentes, de sua condição de vida, de trabalho e de emprego, bem como as perspectivas de carreira constituem o melhor meio de remediar a falta de pessoal competente e experiente, assim como para atrair para a profissão e nela manter grande número de pessoas plenamente capacitadas (XI, 145).

A profissionalização docente constitui o objeto do segundo documento internacional importante. A “Recomendación para la ejecución del proyecto principal de educación em el periodo 1993-1996”, apresentada pelo Comitê Regional Intergubamental Del Proyecto Principal de Educación em América Latia y El Caribe, compreende a profissionalização docente como ação educativa fundada num conhecimento especializado, que considere os avanços dos conhecimentos científicos e técnicos, as responsabilidades pré-estabelecidas, os critérios éticos que regem a profissão, os diferentes contextos e características culturais.

Neste sentido, o bom desempenho docente exige uma carreira que inclua um sistema de remuneração para motivar e incentivar o cumprimento de novas tarefas educativas, e o investimento na melhoria das condições físicas das escolas, com a incorporação de recursos oriundos da comunidade. Para isso, os países podem adotar várias fórmulas de incremento, sobretudo, associados ao desempenho do trabalho e aos seus resultados, uma nova estrutura de carreira que relacione as atividades de aula e as necessidades pedagógicas da escola, a fixação de objetivos de aprendizagem a serem alcançados em sua aula, seleção e remuneração especial dos diretores de escola.

A Declaração de Cochabamba, de 2001, considera como parte das suas recomendações sobre políticas educativas para o século XXI, que os/as docentes são insubstituíveis e a transformação educacional pressupõe a sua preparação e disposição para ensinar. Considera como problemas a serem enfrentados e solucionados: a formação inicial e continuada, a participação dos/as profissionais nos projetos educativos, a criação de grupos de investigação sobre o trabalho docente. Como tarefa urgente defende a melhoria das condições de trabalho e de desenvolvimento profissional, a partir de remuneração adequada, desenvolvimento profissional, aprendizagem permanente, avaliação de desempenho e responsabilidade pelos resultados da aprendizagem estudantil.

O documento da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), publicado em 2005, “Le role crucial des enseignants: attirer, former et retenir des enseignants de qualité”, acerca da situação do trabalho docente, e dos desafios da educação européia atual, aponta a necessidade de investimento nos/as professores/as no sentido de construir uma “docência de sucesso”, como elemento integrante da melhoria da qualidade da educação pública.

Diante da constatação da queda do valor do salário docente, do processo de envelhecimento do corpo docente do ensino primário, em grande parte dos países

pesquisados, o documento apresenta duas iniciativas a serem desenvolvidas: i) atrair e reter “professores competentes” e incentivá-los a obterem bons resultados constantemente; ii) melhorar o status da profissão tornando-a competitiva no mercado de trabalho e atrair docentes para o trabalho em estabelecimentos escolares específicos.

O documento da OCDE avalia que essas propostas não se aplicam da mesma maneira aos vinte e cinco países participantes do estudo, em razão das tradições sociais, econômicas e educativas. Uma delas é a forma de organização da carreira docente, pois baseados em estudos constatou-se que a maioria das/os docentes trabalha no setor público e o modelo de emprego difere de um país a outro. Foram observados dois modelos básicos: um com eixo na carreira e outro com eixo no posto.

Países como França, Japão, Coréia e Espanha são exemplos do modelo baseados na carreira, ou seja, o acesso inicial é realizado, geralmente, cedo, com referência na formação e/ou através de concursos públicos, com critérios, geralmente, exigentes. Após o recrutamento as/os docentes acessam uma função com regras internas e a promoção repousa sobre um sistema de classes salariais referentes mais ao indivíduo do que a um posto específico. É mais atrativo que o emprego no setor privado pelo salário maior, segurança no emprego e direito à aposentadoria.

Canadá, Suécia, Suíça e Reino Unido são exemplos de países com características de emprego baseado no posto, ou seja, concentrados na seleção de candidatos/as mais competentes para cada posto, via recrutamento externo ou por promoção interna, atraindo profissionais que passaram por outros empregos. O salário inicial é atraente, mas acaba sendo pequeno durante a carreira, e o avanço a um posto novo é limitado. A seleção e a gestão são descentralizadas e organizadas pelos estabelecimentos escolares ou órgãos locais autorizados.

Apesar das diferenças organizacionais decorrentes dos dois tipos de carreira (carreira versus posto) o documento apresenta orientações políticas comuns: investir na qualidade dos/as profissionais mais que na quantidade, desenvolver políticas para adaptar a formação e o desempenho docente às necessidades da escola, considerar a formação docente como um contínuo, tornar a formação docente mais flexível, transformar os/as professores/as em profissionais de ponta da informação, confiar aos estabelecimentos de ensino a responsabilidade em matéria de gestão do pessoal docente.

2.2 - Documentos nacionais

Segundo Amin (1997, p.129) as políticas nacionais necessitam ser compreendidas como o produto de um nexos de influências e interdependências que resultam numa “interconexão, multiplexidade, e hibridização”, isto é, “a combinação de lógicas globais, distantes e locais” (p. 133). Embora as políticas formuladas no campo internacional constituam influências relevantes, segundo Stephen Ball (1997, 1998) é necessário destacar, explicitamente, as inter-relações entre os diferentes níveis e contextos do processo político (macro, intermediário e micro) ao examinar como esses contextos estão continuamente inter-relacionados, bem como a disputa e a resistência para o desenvolvimento de uma teoria da e para a mudança. Com essa perspectiva, analisamos as propostas gestadas nos movimentos de luta e de ação sindical e, por outro lado, as formulações políticas do Ministério da Educação e resoluções do Conselho Nacional de Educação.

2.2.1 - As propostas da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) para o Projeto de Plano Nacional de Carreira da Educação Básica

Em abril de 1989, a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação publicou o seu projeto de Plano Nacional de Carreira do Magistério do Ensino Básico. O projeto resultou de trabalho realizado junto às entidades filiadas durante os anos de 1987 e 1988. Entretanto, após o congresso sindical em Campinas/SP, em 1989, quando ocorreu uma nova forma de organização, passando a representar o conjunto dos/as funcionários da escola, docentes e não docentes, diversas atualizações foram elaboradas e a “Quarta Versão” da proposta foi publicada, em 1993.

O ante-projeto de lei (CNTE, 1993) apresenta diretrizes gerais para planos de carreira dos/as profissionais do ensino básico da União, dos Estados, Distrito Federal e Municípios e é organizado em 16 artigos que versam sobre os seguintes temas:

a) abrangência: envolve todos/as os/as profissionais da educação, docentes e não docentes que ocupam cargos/funções diretas/correlatas com o processo ensino-aprendizagem.

b) formação: estabelece formação básica para as distintas funções, permitindo a habilitação de nível fundamental somente para o exercício de atividades de apoio administrativo.

c) princípios dos planos de carreira da educação básica: liberdade de ensinar e aprender, pesquisa, ingresso por concurso público, gestão democrática dos sistemas de ensino, valorização dos/as profissionais do ensino, envolvendo o piso salarial profissional nacionalmente unificado, progressão por titulação e qualificação, incentivos financeiros por

dedicação exclusiva, tempo de serviço e localidade para todos os níveis de ensino; regime estatutário como regime jurídico único; padrão de qualidade de ação pedagógica.

d) direitos dos/as profissionais: isonomia entre cargos e funções idênticas ou assemelhadas nos três poderes, jornada de trabalho com 50% de horas/atividades; adicional noturno de 30%; férias, de no mínimo 45 dias, com recebimento de 1/3 dos vencimentos; progressão na carreira; licença remunerada para qualificação; aposentadoria especial e voluntária com proventos integrais; licença especial de três meses a cada quinquênio trabalhado; livre associação sindical; representação coletiva nas negociações e na gestão democrática do sistema de ensino; licença sindical; data base em 1º de maio; de greve; entre outros.

e) regras para os concursos; para a aposentadoria; organização sindical (licença remunerada e proporção de uma licença para cada 500 sindicalizados); reserva de vagas para situações de remoção de profissionais de um sistema para outro.

A entidade conseguiu iniciar a tramitação de projeto de lei de iniciativa parlamentar, e contou com o apoio de suas entidades filiadas que incluíram o tema na pauta de suas respectivas reivindicações regionais, mas o processo não seguiu adiante.

2.2.2. Congresso Nacional da Educação (CONED) e o Plano Nacional de Educação – Proposta da Sociedade Brasileira

O Plano Nacional de Educação - Proposta da Sociedade Brasileira, consolidado na plenária final do II CONED, em Belo Horizonte, propõe a constituição do Sistema Nacional de Educação, concebido “como expressão institucional do esforço organizado, autônomo e permanente do Estado e da sociedade brasileira” (PNE – Proposta da Sociedade Brasileira, 1997, p.20).

Como políticas de valorização dos/as profissionais da educação o PNE – Proposta da Sociedade Brasileira apresenta a necessidade de “garantir a valorização dos profissionais da educação (professores, técnicos e funcionários administrativos) em sua formação básica e continuada, carreira e salário” (ibidem, p.25).

Como metas fundamentais para a efetivação das políticas de valorização dos profissionais da educação, o Plano Nacional de Educação apresenta:

- . Implantar, no prazo de um ano, planos de carreira e de formação para profissionais do magistério, em todos os níveis e modalidades de educação, com garantia de recursos;
- . Implantar, no prazo de um ano, planos de carreira e de formação para profissionais da educação que atuam em áreas técnica e administrativa, em todos os níveis e modalidades de ensino, com garantia de recursos;

. Implementar, imediatamente, o piso salarial nacionalmente unificado para o magistério público e para o corpo de técnicos e funcionários administrativos, de valor compatível com os dispositivos constitucionais específicos (PNE – Proposta da Sociedade Brasileira, 1997, p.71).

2.2.3 - O Documento do MEC sobre Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público

Em 1997, o MEC enviou um documento com orientações para a elaboração de planos de carreira aos municípios. Posteriormente, foi publicado pelo FUNDESCOLA, no ano de 2000, em nova versão intitulada “Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público”.

O documento do MEC apresenta diversos elementos para um plano dentro de uma nova concepção de carreira. O **primeiro ponto** a ser avaliado na elaboração de um plano de carreira é o que se refere ao regime de contratação, ou seja, as vantagens e desvantagens do regime estatutário e do regime celetista. Nas duas opções defende o concurso público como uma obrigação constitucional.

O **segundo ponto** é a definição da abrangência dos novos planos em relação aos/às profissionais, se somente o magistério ou o conjunto dos trabalhadores e trabalhadoras da educação, bem como em relação aos temas abordados, se restritos a um plano de carreira e remuneração ou incluindo temas referentes ao funcionamento do sistema de ensino.

Outros **três pontos** apresentados como necessários de definição *a priori* são, primeiro, o financiamento, pois a vinculação nacional prevista pelo FUNDEF descartava a educação infantil, e implicava no segundo ponto, a inclusão do magistério da educação infantil na mesma carreira do ensino fundamental. O que exigia uma definição sobre a qualificação e a composição do corpo funcional para o trabalho na educação infantil, organizado somente com professores/as ou com professores/as e outros profissionais.

Diante das duas possibilidades previstas na LDB (art. 67), formação de nível médio, modalidade Normal, ou a formação em nível superior, o documento aponta alternativas para o ingresso no cargo de professor e ressaltava as diferentes repercussões da opção a ser tomada: pagamento por titulação ou pagamento por área de atuação.

Outro aspecto da estrutura da carreira é o tratamento direcionado aos incentivos por qualificação do trabalho docente, constantes da Resolução 03/97 da CEB/CNE, tais como: a dedicação exclusiva, o desempenho no trabalho, a qualificação em instituições credenciadas, o tempo de serviço na função docente, as avaliações para aferição de conhecimentos.

2.2.4. Plano Nacional de Educação – Lei 10.172/2001

O governo Fernando Henrique Cardoso desconsiderou a proposta do CONED e apresentou um novo Plano Nacional de Educação (PNE) através da Lei 10.172/2001. Segundo essa lei, a valorização do magistério só pode ser obtida “por meio de uma política global de magistério, a qual implica, simultaneamente, a formação profissional inicial; as condições de trabalho, salário e carreira, a formação continuada” (ibidem, p.45) e compreende os seguintes requisitos:

- * uma formação profissional que assegure o desenvolvimento da pessoa do educador enquanto cidadão e profissional, o domínio dos conhecimentos objeto de trabalho com os alunos e dos métodos pedagógicos que promovam a aprendizagem;
- * um sistema de educação continuada que permita ao professor um crescimento constante de seu domínio sobre a cultura letrada, dentro de uma visão crítica e da perspectiva de um novo humanismo;
- * jornada de trabalho organizada de acordo com a jornada de alunos, concentrada num único estabelecimento de ensino e que inclua o tempo necessário para as atividades complementares ao trabalho de sala de aula;
- * salário condigno, competitivo, no mercado de trabalho, com outras ocupações que requerem nível equivalente de formação;
- * compromisso social e político do magistério. (ibidem, p.48).

Neste sentido, o PNE propõe que os planos de carreira devem prever um “sistema de ingresso, promoção e afastamentos periódicos para estudos que levem em conta as condições de trabalho e de formação continuada e a avaliação de desempenho dos professores” (ibidem, p.48). As metas fixadas são:

a) a elaboração de planos de carreira conforme a lei 9424/96, a implantação gradual da jornada integral, e a definição entre 20% e 25% da carga horária docente para “preparação de aulas, avaliações e reuniões pedagógicas” (BRASÍLIA, PNE, 2001, p.49);

b) o prazo de cinco anos para os professores, da educação infantil, alcançarem a habilitação em nível médio; de dez anos para que 70% dos professores da educação infantil e ensino fundamental se habilitem em licenciatura plena;

c) a “avaliação periódica da qualidade de atuação dos professores [...]” (ibidem, p.51);

d) a criação, no prazo de dois anos, de “cursos profissionalizantes de nível médio destinados à formação de pessoal de apoio [...]” (ibidem, p.51).

2.2.5. Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE)

Em abril de 2007 o governo Lula lançou o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE), cujo objetivo segundo o Ministério da Educação (MEC) é realizar uma política de prestação de contas à sociedade, numa perspectiva de “responsabilização (o que se conhece na

literatura como accountability) e mobilização social” (BRASÍLIA, PDE, 2007), através de iniciativas tais como da adoção de avaliações direcionadas aos/às estudantes.

Constam como propostas de “urgência nacional”, a valorização docente, com a ampliação do acesso dos/as educadores à universidade e a criação de um piso salarial nacional dos/as professores/as. Destacam-se ainda as propostas de melhoria das condições de trabalho a partir do investimento na infra-estrutura, no transporte escolar para os estudantes de zonas rurais, cuidados com a saúde do estudante, entre outras.

2.2.6. Resolução 02/2009 da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação

A Resolução 02/2009, da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação, tem o objetivo de substituir a Resolução 03/97 para dar cumprimento à Lei 11.494/07 (FUNDEB) e para regulamentar a Lei 11.738/08, que em seu artigo 2º cria o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os/as profissionais do magistério com formação nível médio na modalidade Normal, para uma jornada de trabalho composta por, no máximo, de 2/3 da jornada para atividades de interação com os educandos, ou seja, 1/3 deverá ser destinada as atividades de planejamento, avaliação e reuniões pedagógicas.

Estabelece que a União deverá complementar os recursos do município caso não haja disponibilidade orçamentária para cumprir o valor fixado (artigo 4º) e que o Piso será atualizado anualmente de acordo com a Lei do FUNDEB (artigo 5º). No artigo 6º determina que os planos de carreira deverão ser adequados até 31 de dezembro de 2009.

No artigo 4º, inciso III, estabelece “a remuneração condigna para todos e, no caso dos profissionais do magistério, com vencimentos nunca inferiores ao do PSPN, nos termos da lei 11.738/08”. No artigo 5º define que a adequação do Plano de Carreira deve observar as seguintes diretrizes:

“IV - fixar vencimento ou salário inicial para as carreiras profissionais da educação, de acordo com a jornada de trabalho definida os respectivos planos de carreira, devendo os valores, no caso dos profissionais do magistério, nunca ser inferiores ao do Piso Salarial Profissional Nacional, diferenciados pelos níveis das habilitações a que se refere o artigo 62 da Lei nº 9394/96, *vedada qualquer diferenciação em virtude da etapa ou modalidade de atuação do profissional*” (grifo nosso)

CONCLUSÕES

Nos últimos vinte anos, a valorização do magistério constitui-se meta importante na formulação de políticas educacionais e de gestão escolar, que se encaixam no processo de

reestruturação do Estado e na perspectiva do Estado Mínimo, em que a função reguladora é cada vez mais assumida em lugar da prestação de serviços públicos. Por outro lado, os movimentos de construção dessas políticas se fazem com a influência de organismos internacionais e das organizações sindicais e científicas da área de educação.

A duração da jornada de trabalho, se parcial ou de tempo integral é parte relevante das políticas de valorização do magistério e sua definição repercute na remuneração e nas condições de trabalho. Ao longo dos anos a CNTE vem defendendo a jornada de 40 horas semanais, com a possibilidade da existência de jornada de 20 horas semanais, ambas organizadas com 50% de horas/aula e 50% de horas/atividade. Mas, a possibilidade de acúmulo de cargos públicos de professor, prevista desde 1946, e o fato de milhares de docentes terem dois cargos em redes de ensino distintas, mantém vivo o debate sobre qual a jornada limite. Ele está novamente em pauta em virtude da aprovação do Piso Salarial Nacional Profissional, cuja Lei 11.738/2008, além da remuneração mínima para o magistério da educação básica estabelece 1/3 da jornada para a realização de atividades de estudo, planejamento e trabalho coletivo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMIN, A. Placing Globalisation. **Theory, Culture and Society**, 14(2), p.123-137, 1997.
- BALL, S. J. Big policies/small world: an introduction to international perspectives in education policy. **Comparative Education**, Penn State, v. 34, n. 2, p. 119-130. 1998.
- BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Resolução n. 3 de 8 de outubro de 1997.
- BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Resolução n. 2 de maio de 2009.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. São Paulo: Saraiva, 1999.
- BRASIL. Lei 11494 de 20 de junho de 2007. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção da Educação Básica.
- BRASIL. Lei 9394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional.
- BRASIL. Lei 9424, de 24 de dezembro de 1996. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério.
- BRASIL. MEC. Plano de Desenvolvimento da Educação, 2007.
- BRASIL. MEC. Plano Decenal de Educação para Todos (1993-2003).
- BRASIL. MEC. Plano Nacional de Educação, 2001.

- BRASIL. Plano Nacional de Educação – Proposta da Sociedade Brasileira, 1997.
- CEPAL. Declaração de Cochabamba, de 2001.
- CEPAL. “Recomendacion para la ejecucion del proyecto principal de educacion em el período 1993-1996”.
- CNTE. Projeto de Plano de Nacional de Carreira da Educação Básica, 1993.
- CNTE. Projeto de Plano de Nacional de Carreira da Educação Básica, 1993.
- MONLEVADE, João Antônio Cabral de Monlevade. **Valorização salarial dos professores: o papel do Piso Salarial Profissional Nacional como Instrumento de Valorização dos Professores da Educação Básica Pública**. Campinas: Faculdade de Educação/Universidade Estadual de Campinas, 2000. (Tese Doutorado).
- NORONHA, Maria Izabel de Azevedo (conselheira). Diretrizes da Carreira – minutas de Parecer e Resolução. **Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação**. Brasília, 03 de dezembro de 2008.
- OCDE. Le role crucial des enseignants: attirer, former et retenir des enseignants de qualité, 2005.
- POPKEWITZ, T. Rethinking decentralisation and state/civil society distinctions: the state as a problematic of Governing. **Journal of Education Policy**, v. 11, n.1, 27-52, 1996.
- SIND-UTE/BH. Reflexões sobre o Plano de Carreira II, 1996.
- SIND-UTE/MG. Plano de Carreira da Educação. Belo Horizonte: apostila, 1990.
- SIND-UTE-MG. Seminário Estadual de Plano de Carreira em Educação, 25 e 26 de abril, 1993, boletim, s/data.
- UNESCO. Recomendação Relativa à Condição Docente, aprovada pela UNESCO em 1966.