

## ARTIGOS

# VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA: ENTRE O LEGAL E O REAL

Sueli Menezes Pereira  
Valeska Maria Fortes Oliveira

**RESUMO:** Os interesses do capital interferem nas propostas educacionais, o que se traduz nas políticas de formação e de valorização do pessoal docente. Nesse contexto, a desvalorização do magistério intensifica-se, conforme a conjuntura e a posição política de cada momento histórico brasileiro. Recentemente, no entanto, a aprovação do FUNDEF, a promulgação da LDB/1996, a aprovação do FUNDEB e da Lei do Piso Nacional de Salários, entre outros, deram prioridade à formação, carreira e condições de trabalho para os profissionais do magistério. Mais recentemente, o PNE/2014/2024 destaca planos de carreira e piso nacional de salário. Partindo dessas considerações, este texto trata da profissionalização do magistério, valendo-se de pesquisa qualitativa do tipo documental, no sentido de evidenciar as condições de formação e de valorização do trabalho docente posta pela legislação. Apesar de estar assegurada pela legislação, a valorização profissional não tem se realizado na prática. Nesse processo, a luta continua na perspectiva de que a legislação seja cumprida pelos poderes públicos.

**PALAVRAS CHAVE:** Legislação, Valorização do magistério, Plano Nacional de Educação.

**ABSTRACT:** The interest of capital interferes in educational proposals, what is translate in politics of education and appreciation of teacher. In this context, the depreciation of mastership is intensified, according the conjuncture and the political position of each Brazilian historical moment. Recently, however, the acceptance of FUNDEF, the promulgation of LDB/1996, the acceptance of FUNDEB and of Law of National Base of salaries, these aspects, among others, they gave priority to education, career and conditions of work to professionals of mastership and, more recently, emphasize plans of career and National Base of Salaries according to PNE/2014/2024 determines. From the considerations, this text is about professionalization of mastership, using the documental kind of qualitative search, in the sense of evidence the conditions of education and appreciation of teacher work posed by legislation. Although professional appreciation be guaranteed by legislation, it has not been translated in practice. In this process, the struggle of mastership remains in perspective that legislation, that favors it as professional, be obeyed for public power.

**KEYWORDS:** Legislation, Appreciation of teachers, National Plano of Education.

## INTRODUÇÃO

As históricas lutas do magistério por valorização profissional sempre visaram à estruturação da carreira, visto que promover a qualidade de ensino, entre outros fatores, perpassa obrigatoriamente por essa estruturação. Um profissional bem remunerado, com condições de trabalho adequadas, formação continuada e com ascensão na carreira terá melhores perspectivas de desenvolver o seu trabalho no espaço escolar. Essas são reivindicações que têm permeado as lutas do magistério, no entanto a narrativa contada à sociedade brasileira, pelas mídias e pela política governamental, mostra que em outros países onde a educação e o professor têm o seu lugar simbólico, eles ainda são banalizados no contexto brasileiro.

Planejamento, avaliação, formação, gestão e financiamento estão intrinsecamente relacionados à valorização do profissional da docência e, conseqüentemente, à melhoria da qualidade da educação pública.

O Brasil tem, ao longo de sua história política, evidenciado os interesses do capital nas propostas educacionais, sem a preocupação com um modelo de educação que se volte ao desenvolvimento social e à formação do cidadão e que se evidencie nas políticas de formação e de valorização do pessoal docente. A partir de uma lógica competitiva, utilitarista e individualista, mesmo em os professores se constituindo numa das maiores categorias de profissionais no país, o Estado tem intensificado a desvalorização do magistério. O individualismo profissional, de que, segundo Correia e Matos (2001, p. 22), “se acusa os professores é, no actual contexto, um individualismo sofrido, um individualismo defensivo, necessário a preservar equilíbrios pessoais face à deterioração das condições objectivas e subjectivas do exercício profissional”.

O deslocamento de sentidos e significados dados pela sociedade à figura do professor e da docência tem sido objeto de pesquisa e estudos de muitos pesquisadores, o que contribui para pensarmos a condição docente.

A respeito desse “deslocamento”, ao menos recentemente, o magistério deixou de representar, para parte significativa da sociedade, prestígio e status social. Ainda que não seja possível generalizar, pode-se dizer que o magistério - que durante os anos de 1940 à parte dos anos 1960 era tido como motivo de orgulho para grande parte da sociedade - passou a conviver, no final dos anos 1960 e por todos os anos 1970, 1980 e 1990, com uma representação social que, em diversas oportunidades e espaços, remete-o à pobreza e ao desprestígio, entre outros atributos de significado “negativo” em nossa sociedade capitalista (FERREIRA, 2002; THERRIEN, 1998; PESSANHA, 1992; SILVA, 1992, 1996).

No entanto, alguns avanços passam, pouco a pouco, a se efetivar nas carreiras dos profissionais que atuam nos sistemas de ensino. As mudanças são recentes, salientando-se, em 1994, o “Pacto pela Valorização do Magistério e Qualidade da Educação”<sup>1</sup>, que recebeu apoio das principais entidades ligadas à educação nacional. Também se podem conferir algumas dessas iniciativas, a partir da “Conferência Internacional Especial”, realizada pela UNESCO e OIT, em 1966, que discutiu e aprovou a recomendação sobre a situação do pessoal docente, assumindo, assim, a suma importância do papel do educador para o desenvolvimento social.

Desse modo, o documento Unesco/OIT reconhece o papel essencial dos professores no progresso da educação e a importância do seu contributo para o desenvolvimento do homem e da sociedade moderna, visando assegurar ao pessoal docente uma condição que esteja de acordo com esse papel. Conforme o documento:

<sup>1</sup> O Pacto pela Valorização do Magistério e Qualidade da Educação foi firmado no Governo Itamar Franco, em 19 de outubro de 1994, em conferência nacional, por intermédio do acordo de Educação para Todos: compromisso com a qualidade e a profissionalização do magistério, por uma escola de cidadãos (conf. *Educação e Política no limiar do século XXI*, organizado por Lúcia Maria Wanderley Neves).

A condição do pessoal docente deveria responder às necessidades da educação, definidas de acordo com as suas finalidades e objectivos; a plena realização destas finalidades e objectivos exige que os professores desfrutem de uma condição justa e que a profissão docente goze do respeito público que merece (UNESCO/OIT, 1966, p. 26).

O documento da UNESCO, talvez seja, como indica Cunha (2009, p. 148), o mais completo que trata da profissionalização docente, trazendo os vários indicativos.

Ele abarca um compromisso histórico com a formação e o aperfeiçoamento do pessoal docente, carreira profissional, segurança no emprego, direitos e obrigações, condições para o ensino de qualidade, saúde profissional, intercâmbio docente, remuneração e seguridade social.

Nessa perspectiva, diversas legislações surgiram com o intuito de promover a valorização dos profissionais da educação básica. A aprovação do FUNDEF, a promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, a elaboração do Plano Nacional da Educação, a aprovação do FUNDEB e da Lei do Piso Nacional da educação, deram prioridade à formação, à carreira e às condições de trabalho para os profissionais do magistério (CUNHA, 2009). Mais recentemente, o Plano Nacional de Educação (PNE–2014/2024), sobre o tema em pauta, destaca planos de carreira e piso nacional de salário.

Partindo dessas considerações, este texto trata da profissionalização do magistério, valendo-se de pesquisa qualitativa do tipo documental no sentido de evidenciar as condições de formação e de valorização do trabalho docente postas pela legislação, ilustradas por condições de sua implementação.

## OS CAMINHOS DA PROFISSIONALIZAÇÃO E DA VALORIZAÇÃO DOCENTE

As lutas do magistério por valorização profissional tiveram resposta na Constituição Federal de 1988, que reconheceu a importância da valorização do magistério público como condição para melhorar a qualidade da educação brasileira. No artigo 206, inciso V, a legislação aponta a urgência e a necessidade do estabelecimento de alguns princípios que deverão ser incluídos no estatuto do magistério, visando proporcionar condições dignas e de melhor remuneração profissional e reverter o processo social de desvalorização do professor.

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 (BRASIL, 1988).

Na sequência, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB/nº 9.394/96) reforça a importância da valorização do professor como fator para oferta de uma educação escolar com qualidade. Assim, o artigo 67 assegura:

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 (BRASIL, 1996).

Na lógica da legislação maior, houve incentivos à valorização do magistério por intermédio dos fundos de financiamento da educação, inicialmente com o Fundef – Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996 - e, posteriormente, com o FUNDEB, conforme Lei 11.494, de 20 de junho de 2007, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e da Valorização dos Profissionais da Educação. Em seu artigo 40, essa lei prescreve que:

Art. 40 Os Estados, o Distrito Federal e os municípios deverão implantar Planos de Carreira e remuneração dos profissionais da educação, de modo a assegurar:

I – a remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública;  
II – integração entre trabalho individual e a proposta pedagógica da escola; III – a melhoria da qualidade do ensino aprendizagem.

Parágrafo único. Os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente voltada à formação continuada com vistas à melhoria da qualidade do ensino.

Com o FUNDEB, o financiamento abrange toda a educação básica, surgindo, assim, a necessidade da reestruturação dos planos de carreira do magistério nos sistemas de ensino.

Nesse período, a Confederação Nacional de Trabalhadores em Educação (CNTE) dialoga com os trabalhadores em educação e conclama a sociedade brasileira à luta, no período de 2007 a 2009, visando à aprovação, pelo Congresso, da Lei do Piso Salarial para o Magistério.

A partir dos fundamentos da Emenda Constitucional nº 53, de 2006, que institui o Fundeb junto com vários outros dispositivos, especialmente os incorporados ao artigo 206 da CF/88 (incisos V, VIII e parágrafo único), a valorização dos profissionais da educação tem assumido status de política estruturante para a qualidade da educação, ao lado do financiamento, da gestão democrática e da avaliação institucional. (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO, 2009).

Em 2008, é aprovada a Lei 11.738, do Piso Nacional do Magistério, o que provocou debates e mobilizações a respeito das políticas de valorização dos profissionais da educação. A lei prevê que:

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 (BRASIL, 2008). [grifos nossos]

Nessa perspectiva, a Resolução nº 2, de 28 de maio de 2009, enfatiza que:

Art. 3º Os critérios para a remuneração dos profissionais do magistério devem pautar-se nos preceitos da Lei nº 11.738/2008, que estabelece o Piso Salarial Profissional Nacional, e no artigo 22 da **Lei nº 11.494/2007, que dispõe sobre a parcela da verba do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização do Magistério (FUNDEB) destinada ao pagamento dos profissionais do magistério**, bem como no artigo 69 da Lei nº 9.394/96, que define os percentuais mínimos de investimento dos entes federados na educação (BRASIL, Res. 02/2009).[grifos nossos].

Dentre todos os insumos necessários, a qualidade da educação é, sem dúvida, mais diretamente dependente do perfil dos seus profissionais, especialmente dos professores, considerando sua qualificação e sua valorização profissional.

De acordo com o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE) e com as diretrizes XII a XVIII do seu Plano de Metas, os principais aspectos relacionados à valorização dos profissionais da educação são os programas de formação inicial ou continuada, a implantação de planos de carreira, a avaliação de desempenho nos planos de carreira - definidas como desempenho a assiduidade, a pontualidade, a participação em projetos, em pesquisa, em sessões de estudos e formação continuada.

Sobre isso, o PNE 2014/2024, por meio das metas 15, 16, 17, visa:

Meta 15: garantir, em regime de colaboração entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, no prazo de 1 (um) ano de vigência deste PNE, política nacional de formação dos profissionais da educação de que tratam os incisos I, II e III do caput do art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, assegurado que todos os professores e as professoras da educação básica possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam.

[...]

Meta 16: formar, em nível de pós-graduação, 50% (cinquenta por cento) dos professores da educação básica, até o último ano de vigência deste PNE, e garantir a todos(as) os(as) profissionais da educação básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino.

[...]

Meta 17: valorizar os(as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica, de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos(as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE. (BRASIL, 2014).

A valorização dos docentes, portanto, é um processo que não se restringe ao reconhecimento externo, da sociedade, pois envolve a formalização da carreira com justa remuneração, mas, prioritariamente, o reconhecimento do próprio docente, mediante a demonstração do seu "valor social," pelo trabalho que realiza e pelos resultados que colhe, em termos do desempenho e da aprendizagem dos seus alunos.

Sobre a valorização da docência, Gatti (2013, p. 156), adensando nossos argumentos, contribui:

[...] a valorização da docência está na dependência da valorização da educação básica como um todo, valorização que está assentada na construção de uma nova realidade no interior das escolas públicas, um valor que só virá quando nessas escolas houver outras condições de ambiência e trabalho. Imagem da educação pública vincula-se à imagem da docência e vice-versa. Mais ainda, está na dependência, também, de se atribuir à docência na educação básica uma condição profissional clara em seus contornos e características, e nas formas de agir dentro das escolas. Impulsionar essas condições depende de políticas educacionais mais estruturantes e interdependentes, mas depende também de movimentos intrarredes escolares e intraescolas.

A autora indica a necessidade de gerarmos uma conjunção dialética entre movimentos das políticas em educação e movimentos pedagógicos nas escolas. Dessa conjunção podemos ter, inclusive, desdobramentos nos deslocamentos de sentidos e significados sobre o valor da escola pública e dos seus professores, criando outras representações.

## PLANO DE CARREIRA E PISO NACIONAL DE SALÁRIO

É consenso que uma remuneração condigna e uma carreira que valorize o trabalhador permanentemente, com jornada e condições adequadas de trabalho e com reconhecimento social, constituem elementos importantes para a profissionalização do professor.

De acordo com as Diretrizes do PNE 2014, art. 2º, IX, os profissionais da educação deverão ser valorizados mediante jornada e condições adequadas de trabalho, reconhecimento social, as quais devem estar associadas a uma remuneração condigna. Todas essas questões devem estar propostas nos Planos de Carreira e há prazos para serem implantadas onde ainda não existam, pois, conforme a meta 18 do Plano Nacional de Educação (PNE 2014/2024), devem ser assegurados,

Meta 18: assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de Carreira para os(as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos(as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal. (BRASIL, 2014)

Nas estratégias para a consecução dessa meta, destacam-se:

Estratégia 18.2: implantar, nas redes públicas de educação básica e superior, acompanhamento dos Profissionais iniciantes, supervisionados por equipe de profissionais experientes, a fim de fundamentar, com base em avaliação documentada, a decisão pela efetivação após o estágio probatório e oferecer, durante esse período, curso de aprofundamento de estudos na área de atuação do(a) professor(a), com destaque para os conteúdos a serem ensinados e as metodologias de ensino de cada disciplina;

[...]

Estratégia 18.8: estimular a existência de comissões permanentes de profissionais da educação de todos os sistemas de ensino, em todas as instâncias da Federação, para subsidiar os órgãos competentes na elaboração, reestruturação e implementação dos planos de Carreira. (BRASIL, 2014).

Nesse contexto é que cabe avaliar, juntamente com a importância da qualificação dos profissionais da educação, a fixação de um piso salarial para o magistério da educação básica e de um plano de carreira e remuneração para os profissionais da educação, que inclua ou preveja a avaliação do seu desempenho.

Contribuindo para a questão da avaliação do trabalho docente, Gatti (2013, p. 158) ressalta:

Faz-se necessário neste ponto deixar claro que consideramos relevante a avaliação do trabalho docente apenas quando ela é concebida e realizada com propósitos de valorização desse trabalho, de oferecer elementos para o desenvolvimento profissional de professores na direção de um avanço contínuo em suas condições profissionais.

A extraordinária expansão dos sistemas escolares públicos, ocorrida a partir dos anos 60, não foi acompanhada da necessária elevação dos recursos financeiros, o que resultou em progressiva redução de recursos e da remuneração dos docentes e dos demais trabalhadores da educação. Esse fato foi responsável não só pela perda de qualidade da educação pública brasileira como também pela conseqüente desvalorização de seus profissionais, especialmente dos docentes.

Em 16 de julho de 2008, foi sancionada a Lei nº 11.738, que instituiu o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, regulamentando a disposição constitucional (alínea 'e', do inciso III do caput do artigo 60, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias). De acordo com o art. 2º dessa lei:

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 (BRASIL, 2008).

Apesar de aprovada por unanimidade pelo Congresso Nacional, a lei que fixou o piso sofreu uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI nº 4.167), por iniciativa de alguns governadores, mais especificamente, do Mato Grosso do Sul, Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Ceará, sob a alegação de que a lei afrontava a autonomia federativa. Essa ADI provocou um recuo na implementação do piso, mas não impediu que chefes de governos estaduais e municipais aplicassem a Lei nº 11.738, instituindo o piso salarial nacional como parâmetro para o vencimento inicial da carreira do magistério no seu estado ou município.

Em 27 de fevereiro de 2013, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a constitucionalidade da Lei 11.738/2008, que regula o piso salarial nacional dos profissionais do magistério público da educação básica, obrigando a todos os entes federativos ao cumprimento da Lei, a qual passou a ter validade a partir de 27 de abril de 2011.

O piso salarial do magistério vem sofrendo reajustes, conforme determina o artigo 5º da Lei nº 11.738, de 16/7/2008, considerando formação de nível médio e uma jornada de 40 horas semanais. Seu valor inicial, em 2008, foi de R\$ 950,00. Entre 2008 e 2014, o valor do Piso Nacional do Magistério divulgado pelo MEC teve 27% de ganho real, média de 4,5% ao ano, o que equivaleu, em 2014, ao valor de R\$ 1.697,00; em 2015, sofreu um ajuste de 13,1%, passando para R\$ 1.917,78.<sup>2</sup>

A Resolução nº 7, de 26 de abril de 2012, do Ministério da Educação traz os novos critérios de complementação do Piso Salarial, aprovados pela Comissão Intergovernamental para Financiamento da Educação de Qualidade, composta por membros do MEC, do Conselho Nacional de Secretários de Educação (CONSED) e da União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação (UNDIME). Essa resolução trata do uso de parcela dos recursos da complementação da União ao Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica (FUNDEB) para o pagamento integral do piso salarial dos profissionais da educação básica pública.

O pressuposto dessa lei foi o de que o recurso recebido via repasse do Fundeb, somado à arrecadação própria, era suficiente para pagar o valor do piso. O estado ou município que não pudesse arcar com essa despesa poderia recorrer à União para obter ajuda financeira, comprovando, com dados bem claros, a veracidade da situação.

O que acontece na realidade é que nem estados, nem municípios se valem dessa prerrogativa - por motivos que não cabe aqui analisar -, e não conseguem pagar o piso. Esse é o caso do Rio Grande do Sul, na rede estadual de educação, e de muitos municípios do estado, pois há os que pagam num ano, não renovam no outro, ou pagam com atrasos, ou não pagam - a maioria, como indicam dados do Curso PRADIME<sup>3</sup>.

É importante salientar que o piso foi estabelecido para uma jornada de 40 horas, enquanto, como regra no país, a categoria do magistério costuma ingressar na carreira com 20 horas apenas. Com isso, para essa jornada, pode ocorrer que a remuneração inicial fique abaixo do piso, mesmo considerando-se os reajustes

2 MEC. O piso salarial do magistério é de R\$ 1.917,78. O reajuste em janeiro deste ano foi de 13,01%. Informação disponível em [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=21042&Itemid=382](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=21042&Itemid=382)

3 Curso PRADIME EAD- **Programa de Apoio aos Dirigentes Municipais de Educação**, cujo objetivo é fortalecer e apoiar os Dirigentes Municipais de Educação (DME) na gestão dos sistemas de ensino e das políticas educacionais. Esse curso vem se desenvolvendo entre 2006 e 2015 sob a responsabilidade das Universidades Federais. No Rio Grande do Sul, desde 2011, tem na Universidade Federal de Santa Maria a instituição responsável pelo curso para os DME dos municípios do Estado. Dos 140 participantes em 2014, apenas quatro municípios estavam pagando o piso.

previstos, o que contribui para reforçar a concepção da implantação do regime de tempo integral para os profissionais do magistério, quando todos eles teriam então jornada de 40 horas semanais, obrigatoriamente, o que deverá ser objeto dos Planos de Carreira e Remuneração (PCR).

Um plano de carreira representa uma das institucionalidades mais relevantes no processo de desenvolvimento e de amadurecimento da política e da qualidade da educação pública. Além disso, retrata a valorização do ensino pela administração local. Sua operacionalização requer uma lei em que se definam as regras de progressão e os requisitos necessários para que ela aconteça. Nessa perspectiva, os estados e municípios têm um prazo para a implantação do Plano de Carreira do Magistério, tal como propõe a Meta 18 do PNE/2014, já mencionada, a qual assegura a existência de planos de Carreira para os(as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino, no prazo de dois anos a partir de 2014.

O não cumprimento dessa determinação pode acarretar consequências definidas no próprio PNE/2014, tal como está posto na Meta 18, Estratégia 18.7:

Priorizar o repasse de transferências federais voluntárias, na área de educação, para os Estados, o Distrito Federal e os Municípios que tenham aprovado lei específica estabelecendo planos de Carreira para os(as) profissionais da educação.

A elaboração de um Plano de Carreira e Remuneração (PCR) pressupõe, por óbvio, o conhecimento específico e aprofundado sobre o que seja uma carreira e, em especial, aquela a que o plano se refere. É nessa perspectiva que o PNE/2014, Meta 18, Estratégias 18.4 e 18.8, determina:

Estratégias

[...]

18.4) prever, nos planos de Carreira dos profissionais da educação dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, licenças remuneradas e incentivos para qualificação profissional, inclusive em nível de pós-graduação stricto sensu;

18.8) estimular a existência de comissões permanentes de profissionais da educação de todos os sistemas de ensino, em todas as instâncias da Federação, para subsidiar os órgãos competentes na elaboração, reestruturação e implementação dos planos de Carreira' (BRASIL, 2014).

Nesse sentido, para viabilizá-lo, é importante não desconhecer alguns aspectos básicos relacionados a esse assunto, tais como: 1. uma carreira está relacionada a um ou mais cargos efetivos; 2. os cargos estruturam-se normalmente em níveis e classes.

Quanto aos níveis, também para a carreira do magistério, a legislação indica aqueles que correspondem à formação mínima exigida para o seu exercício. Em face do investimento que o MEC tem feito, a partir da Política Nacional de Formação de Professores, a formação e o aperfeiçoamento desses profissionais tornaram-se uma responsabilidade do Estado e a tendência é que o nível médio, na modalidade normal, desapareça da carreira de professor e que o nível inicial seja o superior, com licenciatura plena, tal como define a meta 15 do PNE/2014, que assegura "que todos os professores e as professoras da educação básica possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam".

Por sua vez, numa carreira, cada posição é decorrente da **combinação do nível com a classe** em que se situa o profissional e a cada uma delas corresponde um vencimento. É preciso um cuidado especial no estabelecimento do vencimento correspondente a cada uma das posições na carreira, bem como na determinação

da dispersão salarial que corresponde à distância entre a menor remuneração (início de carreira) e a maior (fim da carreira). O ponto de equilíbrio a ser buscado em relação a essa dispersão deve possibilitar que a carreira seja estimulante desde seu início e que a progressão funcional represente compensação financeira satisfatória.

Outro aspecto a ser considerado na elaboração de um PCR é a jornada dos profissionais. Nos sistemas públicos de ensino, há jornadas que podem ser identificadas como padrão. São as de vinte, trinta e quarenta horas semanais. Em algumas situações, para a docência nas séries finais do Ensino Fundamental e no Ensino Médio, estão jornadas de doze horas semanais. Essas opções devem ser feitas com vistas às necessidades de gestão da rede e da garantia da qualidade da educação nela oferecida. Vale ressaltar que uma carreira de 40 horas, em que o profissional tenha **dedicação exclusiva**, tende a ser mais atraente para o trabalhador e melhor para a administração do sistema de ensino. Além disso, não há dúvida de que o profissional **dedicado exclusivamente a um sistema de ensino e, preferencialmente, a uma mesma escola**, tem melhores condições de desempenho de suas funções do que aquele que está dividido entre diferentes sistemas e várias escolas. Essa medida está posta como determinação do PNE/2014, que determina, nas metas 6 e 17, Estratégias 6,1 e 17.3, a importância de:

#### Estratégias

6.1) [...] implementar, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, planos de Carreira para os(as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica, observados os critérios estabelecidos na Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, com implantação gradual do **cumprimento da jornada de trabalho em um único estabelecimento escolar** (PNE/2014, Meta 17, Estratégia 17.3 – grifos nossos).

17.3) [...] com o apoio da União, a oferta de educação básica pública em tempo integral, por meio de atividades de acompanhamento pedagógico e multidisciplinares, inclusive culturais e esportivas, de forma que o tempo de permanência dos(as) alunos(as) na escola, ou sob sua responsabilidade, passe a ser igual ou superior a 7 (sete) horas diárias durante todo o ano letivo, com a ampliação progressiva da jornada de **professores em uma única escola** (BRASIL, 2014) [grifos nossos].

Com essas medidas, os nossos professores deixarão de ser “turistas” em mais de uma escola e em mais de um sistema de ensino para completar carga horária, ou mesmo para melhorar seus ganhos salariais, assim como deixarão de atuar em regime de trabalho de até 60 horas semanais, o que os impossibilita de participar das atividades administrativo-pedagógicas, entre elas a formação continuada em serviço. Essa é a realidade que ainda permanece no Rio Grande do Sul, especialmente nas redes municipais<sup>4</sup>.

Efetivamente, como afirma Paro (2003, p. 96):

Com baixos salários e precárias condições de trabalho, o profissional se sente muito pouco estimulado a atualizar-se e a procurar aperfeiçoar-se em serviço. No caso do professor, acrescenta-se a este desestímulo o fato de ter que trabalhar em mais de um emprego para compensar os baixos salários, restando-lhe pouco tempo para dedicar-se a uma formação continuada.

4 Afirmação baseada no levantamento feito por intermédio do Curso PRADIME.

Essa realidade pode ser alterada por intermédio das proposições do PNE/2014, pelas quais os professores poderão dedicar-se apenas a uma escola, o que lhes possibilita participar de todas as atividades daquela instituição e de todas as instâncias que favoreçam uma gestão democrática. Dedicando-se a um projeto institucional, poderão trazer a formação para o seu *locus* privilegiado, a própria escola, produzindo assim, outros sentidos e significados para o trabalho dos professores. Somado a essa situação está a saúde dos professores, que, hoje, pelo número significativo de laudos médicos, tem sido prejudicada pela intensificação do trabalho e da precarização das condições para sua realização.

Segundo Noronha (2009, p. 168), os princípios fundamentais para um plano de carreira baseiam-se no:

[...] reconhecimento da educação pública e gratuita, de qualidade, como direito de todos e dever do Estado; a gestão democrática, a defesa do financiamento público, que leve em consideração o custo aluno necessário para alcançar a educação de qualidade, garantindo em regime de cooperação entre os entes federados, com responsabilidade supletiva da União. Além deste, o acesso por concurso público de provas e títulos; a remuneração condigna para todos, com vencimentos ou salários iniciais nunca inferiores ao Piso Salarial Profissional Nacional; o desenvolvimento de ações que visem à equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante; a progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional; a valorização do tempo de serviço prestado pelo servidor ao ente federado; jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral de, no máximo, 40 horas semanais; participação na elaboração e no planejamento, execução e avaliação do projeto político-pedagógico da escola e dos sistemas de ensino.

Na lógica de um PCR, a qualidade da ação dos profissionais da educação pode ser avaliada segundo três dimensões fundamentais, quais sejam: 1. avaliação institucional do funcionamento dos estabelecimentos de ensino e dos órgãos da educação; 2. avaliação dos resultados do processo educacional, aferidos pela aprendizagem dos alunos; e 3. avaliação de desempenho dos profissionais da educação. Todas elas devem ter como foco o resultado com o aluno e devem servir de parâmetro para que os órgãos do sistema possam tomar decisões com vistas à melhoria do funcionamento do sistema como um todo.

A dimensão da qualidade relacionada ao desempenho dos profissionais da educação requer, inicialmente, que se caracterize o que está sendo denominado de desempenho. Essa noção deve ser entendida como prática concreta, ou seja, a atuação do educador com os alunos, cujo sucesso depende basicamente de dois fatores: 1. o esforço de aprimoramento, ou seja, a qualificação do profissional; 2. a adequada apropriação desse aprimoramento, ou seja, o domínio dos conhecimentos que, associado a uma visão contextualizada deles, possibilite um melhor aprimoramento do professor e dos resultados.

Esses dois fatores, aliados à dedicação exclusiva em uma única unidade escolar e ao tempo de serviço na rede, devem concorrer para o melhor desempenho do profissional e também para o atingimento do objetivo último, que é a aprendizagem do aluno, concretizada mediante bons resultados no enfrentamento dos desafios que a vida escolar e cidadã vierem a lhe apresentar.

Sobre a avaliação de desempenho, é preciso considerar que, segundo os marcos legais da educação brasileira - LDB, art. 67, incisos I a VI; PNE 2001/2011, capítulo IV – Magistério da Educação Básica; PNE 2014/2024, em várias de suas metas e estratégias; e PDE, no seu Plano de Metas -, além de instituírem programa de formação e de implantar plano de carreira, valorizam o mérito do trabalhador da educação mediante avaliação

de desempenho, prevista no Plano de Carreira e considerada como medida de aferição da qualidade da educação oferecida aos alunos.

Nesse sentido, é imprescindível a **avaliação por desempenho docente**, para o que se faz necessário, conforme estratégia 18.2:

18.2) [...] implantar, nas redes públicas de educação básica e superior, acompanhamento dos profissionais iniciantes, supervisionados por equipe de profissionais experientes, a fim de fundamentar, com base em avaliação documentada, a decisão pela efetivação após o estágio probatório e oferecer, durante esse período, curso de aprofundamento de estudos na área de atuação do(a) professor(a), com destaque para os conteúdos a serem ensinados e as metodologias de ensino de cada disciplina (BRASIL, 2014)

A avaliação de desempenho do professor deve abarcar tanto aspectos relacionados à docência e aos seus aspectos periféricos, tais como pontualidade e assiduidade, elaboração de atividades de suporte pedagógico, produção de conhecimento, desenvolvimento pessoal, participação no projeto pedagógico da escola e nas atividades internas e externas de formação continuada e na articulação com a comunidade. Segundo Novaes (apud GATTI, 2013, p. 110):

[...] a avaliação docente institucionalizada e que contemple a especificidade da profissão pode ser uma forma de promover a melhoria da prática pedagógica, desde que utilize a prática de *feedbacks* periódicos sobre a atuação do professor que permitam a identificação de aspectos que possam ser desenvolvidos, redirecionados, incrementados.

Esse processo deve acontecer sob a liderança de comissões técnicas dos Sistemas de Ensino, gestores dessa construção, documentado por instrumentos de avaliação, de modo a proceder legalmente à promoção dos professores em termos de Classe por desempenho e nível por titulação.

Assim, o desempenho do profissional, juntamente com sua qualificação em instituições credenciadas, passa a compor o conceito de qualificação do trabalho docente. Essa qualificação comporta, portanto, duas dimensões: de um lado, o profissional melhor preparado e, do outro, a repercussão desse preparo no seu trabalho cotidiano.

Para implementação da avaliação de desempenho, é necessário vencer as resistências dos profissionais, das escolas e das próprias secretarias de educação. Trata-se de criar uma cultura de avaliação com a participação de todos os envolvidos no processo educacional, considerando-se todas as dimensões do trabalho do profissional.

Se um sistema de ensino decide adotar a profissionalização do professor como princípio básico para progressão na carreira, a avaliação de desempenho deve ganhar projeção para essa progressão, tanto quanto, ou até mesmo mais, que os certificados de participação em ações de formação continuada e os resultados da avaliação de conhecimentos, vez que ela mede diretamente os resultados do seu trabalho. Nesse caso, é importante que o PCR disponha sobre a periodicidade com que as avaliações de desempenho deverão ser realizadas, e sobre os critérios de análise sobre a especificidade dos instrumentos de avaliação individual do professor, visto que, pela complexidade do seu trabalho, a avaliação de desempenho deve envolver diferentes meios, instrumentos e ações.

Além de estímulo ao desenvolvimento profissional, a avaliação de desempenho deve servir de diagnóstico orientador de ações de formação e de suporte à rede escolar pelas Secretarias de Educação, pois contribui para a identificação de demandas relacionadas a lacunas/falhas existentes na prática do profissional.

É importante observar que uma carreira pressupõe a articulação entre desenvolvimento profissional e progressão, o que se dá pelo tempo de serviço, pela titulação e pelo desempenho. Não tem respaldo legal um PCR que avalie, isoladamente, antiguidade, ou desempenho, mediante certificados adquiridos em eventos ou em atividades de capacitação.

Portanto, faz-se urgente estabelecer as devidas conexões entre formação, desempenho e progressão na carreira. No caso dos professores, é preciso ter em mente que há uma forte ligação entre seu desempenho e o desempenho/resposta dos alunos. Só assim a avaliação de desempenho do profissional da educação básica poderá ser efetivamente reconhecida como instrumento de qualificação profissional e de promoção da qualidade da educação.

Para que as mudanças aconteçam, é imprescindível a mobilização dos professores. Nessa ótica, Paro (2003, p. 99) indica que “é preciso que o magistério público procure desenvolver novas formas de luta por seus direitos, que transcendam a busca da satisfação de seus interesses imediatos”. Ou seja, as reivindicações devem ser coletivas, pautadas em princípios claros e coesos, para que se construa o processo democrático de participação.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este texto tratou da valorização do magistério da educação básica, tendo como base a legislação que contempla esse processo.

Em tempos recentes, a Lei do Piso Nacional de Salário e a organização de Planos de Carreira que contemplem a formação inicial e o desempenho docente são requisitos essenciais para que a profissão de professor retome o prestígio social de outros tempos e seus resultados frente ao aluno.

Um plano de carreira que estabeleça critérios de garantias e avanços na carreira pode contribuir para a construção de uma educação básica de qualidade para todos e atender às necessidades efetivas dos educadores. Para tanto, deve estar associado a uma política de formação continuada e ser elaborado de forma democrática, participativa e técnica e responsável, mediante a organização de consultas, debates e seminários, envolvendo os segmentos organizados da educação de cada esfera administrativa, bem como da sociedade civil organizada.

Sem professores qualificados, conhecedores das políticas públicas e devidamente valorizados, participantes da gestão escolar em termos administrativos e pedagógicos, numa perspectiva democrática, não haverá mudanças na educação. No entanto, a falta de qualificação para o exercício do magistério ainda é uma realidade em muitas regiões e municípios do país, o que revela um magistério brasileiro despreparado para enfrentar os desafios contemporâneos relacionados com a educação básica. Essa realidade se caracteriza por um sentimento de desprestígio e de discriminação, tanto por parte da sociedade, como dos próprios alunos.

Também é realidade a falta de valorização profissional da educação básica por parte do poder público, seja ele da esfera governamental, seja da municipal, seja da estadual, visto que o piso nacional de salário ainda não é observado nos próprios planos de carreira. Há mesmo inexistência de planos de carreira que considerem a formação inicial e a carga horária docente, e falta de planejamento que contemple o que preconiza o PNE/2014 ao definir a dedicação exclusiva em uma única unidade escolar.

A profissionalização e a valorização do magistério, portanto, são requisitos fundamentais para que o Sistema de Ensino se constitua como tal em suas finalidades e propostas. Nesse processo, a luta do magistério continua na perspectiva de que a legislação que assume o professor como profissional seja efetivamente cumprida.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. *Constituição da República Federativa de 1988*. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 01 de agosto de 2016.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília/DF, 1996.

BRASIL. Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério – FUNDEF – na forma prevista no art. 60, § 7º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências. Acesso em: 01 de agosto de 2016.

BRASIL. Lei 11.494 de 20 de junho de 2007. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei no 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis nos 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências. Acesso em: 01 de agosto de 2016.

BRASIL. Lei 11.738, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.

BRASIL. Lei nº 13.005 de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE – e dá outras providências.

BRASIL. Resolução nº 2, de 28 de maio de 2009. Fixa as diretrizes nacionais para os planos de carreira e remuneração dos profissionais do magistério da educação básica pública, em conformidade com o artigo 6º da lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da constituição federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007.

BRASIL, MEC/SEB. Pacto pela valorização do magistério e qualidade da educação: conferência nacional, acordo de Educação para Todos : compromisso com a qualidade e a profissionalização do magistério, por uma escola de cidadãos. 1994. Disponível em [http://books.google.com.br/books/about/Pacto\\_pela\\_valoriza%C3%A7%C3%A3o\\_do\\_magist%C3%A9rio.html?id=41sQAAAAYAAJ&redir\\_esc=y](http://books.google.com.br/books/about/Pacto_pela_valoriza%C3%A7%C3%A3o_do_magist%C3%A9rio.html?id=41sQAAAAYAAJ&redir_esc=y) Acesso em 01 de agosto de 2016.

CNTE. Diretrizes para a Carreira e Remuneração. A valorização profissional no contexto do Sistema Nacional Articulado de Educação. In: *Cadernos De Educação* nº 21, 2. ed., outubro de 2009.

CORREIA, José Alberto e MATOS, Manuel. *Solidões e solidariedades nos quotidianos dos professores*. Portugal: ASA, 2001.

CUNHA, Célio da. Magistério: diretrizes de valorização e impasses. In: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO. *Cadernos de Educação*., 2009.

FERREIRA, Rodolfo. *O professor invisível: imaginário, trabalho docente e vocação*. Rio de Janeiro: Quartet, 2003.

FERREIRA, Rodolfo. *Entre o sagrado e o profano: o lugar social do professor*. Rio de Janeiro: Quartet, 3a. ed., 2002.

GATTI, Bernadete A. (Org.). *O trabalho docente. Avaliação, valorização, controvérsias*. Campinas-SP: Autores Associados; São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 2013.

NEVES, Lúcia Maria Wanderley. Por que dois Planos Nacionais de educação. In: *Educação e Política no limiar do Século XXI*. NEVES, Lúcia Maria W. (Org.) Campinas/SP: Autores Associados, 2000. p.147-178.

NORONHA, Maria Izabel Azevedo. *Diretrizes Nacionais da Carreira e Área 21: história e perspectiva*. Cadernos de Educação. CNTE, 2009.

NOVAES, Gláucia Torres Franco. Padrões de desempenho na avaliação docente e profissionalidade docente. In: GATTI, Bernadete A. (org.). *O trabalho docente. Avaliação, valorização, controvérsias*. Campinas-SP: Autores Associados; São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 2013.

PARO, Vitor Henrique. *Gestão Democrática da Escola Pública*. São Paulo: Ática, 2003.

PESSANHA, Eurize Caldas. *Ascensão e queda do professor*. São Paulo: Cortez, 1992.

SILVA, Ezequiel Theodoro da. *Professor de primeiro grau: identidades em jogo*. São Paulo: Papirus, 1996.

SILVA, Ezequiel Theodoro. *Magistério e Mediocridade*. São Paulo: Cortez, 1992.

THERRIEN, Angela T. S. *Trabalho docente: uma incursão no imaginário social brasileiro*. São Paulo: Educ, 1998.

UNESCO/OIT. A Recomendação da OIT/UNESCO de 1966 relativa ao Estatuto dos Professores. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495por.pdf> Acesso em: 01 de agosto de 2016.

UNESCO/OIT. Recomendación conjunta de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente (1966). Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495s.pdf>. Acesso em: 01 de agosto de 2016.

