

# **A VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO NAS NOVAS DIRETRIZES NACIONAIS PARA OS PLANOS DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA: avanços e limites**

*VALUATION OF TEACHING IN NEW NATIONAL GUIDELINES FOR PLANS OF PROFESSIONAL CAREER AND REMUNERATION OF TEACHERS FOR BASIC EDUCATION: advances and limitations*

Fábio Mariano da PAZ<sup>1</sup>

---

**Resumo:** A preocupação com os aspectos referentes à carreira, salários e à valorização dos profissionais da educação emerge na atualidade como uma questão importante, dadas as constantes demandas e pressões de diferentes movimentos sociais em busca da efetivação de uma educação pública de qualidade. Entre os princípios com base nos quais a educação escolar deve ser ministrada no país, a Constituição Federal de 1988 (art. 206, inciso V) inscreve a valorização dos profissionais do ensino, garantindo planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos. Esse dispositivo constitucional, associado às disposições legais contidas na LDB nº 9394/96 e no FUNDEF/FUNDEB permitiram grandes avanços, inclusive, a formulação de Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica. Partindo da relevância dessas políticas públicas, este texto, resultante de pesquisa bibliográfica, tem como objetivo discutir o percurso histórico de sua formulação e analisar o significativo papel das Resoluções nº 03/97 e 02/2009, do Conselho Nacional de Educação, na construção de um arcabouço legal para incentivar os entes federados a implementar novos planos de carreira para os profissionais da educação, seus avanços e impactos.

**Palavras-chave:** Plano de Carreira. Magistério Público. Valorização dos Profissionais da Educação.

**Abstract:** Concern about aspects related to career, wages and the appreciation of education professionals today emerges as an important issue, given the constant demands and pressures of different social movements in search of a more qualified public education. Among the principles on which the school education should be taught, in the country's 1988 Constitution (art. 206, paragraph V) enlists the enhancement of teaching professionals, providing career paths for public teaching, with professional minimum salary and admittance exclusively by public tender evidence and titles. This constitutional provision, coupled with the legal provisions contained in the LDB 9394 /96 and Fundef / FUNDEB allowed major advances, including the formulation of National Guidelines for Career Plans and Compensation of Professionals for Basic Education. Based on the relevance of these policies, this text, resulting bibliographic research, aims to discuss the historical background of its formulation and analyzes the significant role of Resolution No. 03 / 97 and 02 /2009, the National Council of Education, in building of a legal framework to encourage federal agencies to implement new career paths for professionals in education, its progress and impacts.

**Keywords:** Career Plan. Public Magisterium. Valuation of Teaching Profession.

---

<sup>1</sup> Pedagogo e mestre em Educação na área de Políticas Públicas Educacionais, pela UNESP de Marília. Doutorando no Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Ciências e Tecnologia, Unesp – Campus de Presidente Prudente – SP. Supervisor de Ensino na Secretaria Municipal de Educação de Birigui/SP. Email: fmpaz@ig.com.br

## **Introdução**

É em decorrência das crescentes necessidades sociais, econômicas e culturais que debates mais intensos colocam a urgente reformulação das políticas públicas para o magistério como essenciais para a reversão de quadros de estagnação da educação nacional.

Amparada nessa mesma perspectiva, Gatti et al (2011) reforçam que repensar e revalorizar o professor é fundamental para a superação da marginalização e exclusão que acontecem dentro e fora do sistema de educação, sendo medida também importante para proporcionar às crianças e jovens aprendizagens significativas, capazes de diminuir as desvantagens sociais. Não obstante, explicam que “[...] esse papel está atrelado às suas próprias condições sociais e de trabalho, aí, incluídas suas características socioeconômicas e culturais, estrutura de carreira e salários, e sua formação básica e continuada.” (GATTI et al, 2011, p. 28)

Partindo dessa constatação, este texto baseia-se em dados obtidos em levantamento bibliográfico, para apresentar de forma breve, algumas discussões relevantes acerca dos avanços e limites das políticas de valorização dos profissionais da educação, em especial, das Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica.

Para dar conta dessas análises, o texto está dividido em duas partes. Na primeira, apresentamos uma síntese das principais políticas educacionais voltadas à valorização do magistério público brasileiro e na segunda, perpassando as diretrizes formuladas com vista à reconfiguração dos planos de carreira do magistério por meio da Resolução nº 02/2009, do Conselho Nacional de Educação, discutimos detalhadamente seus impactos e sua efetividade na construção de um novo panorama para os profissionais da educação.

### **1 Magistério público brasileiro: dos elementos históricos às políticas de valorização**

É preciso reconhecer que existe “relativo consenso” quanto à existência e à natureza da desvalorização do professor da educação básica, nos três níveis (educação infantil, ensino fundamental e ensino médio), movida justamente pelo trinômio: salário, carreira/jornada e formação inicial e continuada. (BRASIL, 1997a)

A par disso, o Parecer CNE nº 02/97, responsável pela formulação das primeiras diretrizes nacionais para os planos de carreira do magistério, situou o grande problema para solução desse cenário complexo nas raízes intrincadas em aspectos geo-históricos seculares.

João Antônio Cabral de Monlevade, relator do referido parecer, ao tomar os atores desta desvalorização, os professores primários do século XIX, cujos salários miseráveis já eram denunciados na Constituinte de 1823, e, mais recentemente, todos os professores públicos que foram vítimas do arrocho salarial e que conviveram com a inflação a partir de 1950, esclarece que se pode constatar o quanto eles têm sabido suportar e se conformar com trabalhar em troca de cada vez mais apertada sobrevivência.

Contudo, foi com o processo de industrialização e urbanização do país, após a Segunda Guerra Mundial, que novas demandas em termos de oferta de matrículas em escolas públicas primárias e secundárias impactaram ainda mais no campo de trabalho dos profissionais do magistério. Como o grande número de alunos e professores se mostrou incompatível com as verbas disponíveis, houve a indução ao acúmulo de cargos, medida legalizada nas Constituições Federais de 1946, 1967 e 1988 e, ao contrário de um ganho em termos de vencimentos, o que ocorreu com os professores foi justamente o oposto, pois a inflação encarregou-se de corroer os salários a ponto de desvalorizá-los ainda mais.

Embora as Leis Orgânicas do Ensino, entre os anos de 1942 e 1946, também conhecidas como **Reforma Capanema**, já previssem importantes disposições legais como a organização dos sistemas de ensino, a preparação dos professores para o trabalho e a estruturação de uma carreira e a LDB nº 4.024/1.961 já sinalizasse a necessidade do acesso ao magistério por concurso público, do aperfeiçoamento profissional e a garantia de remuneração adequada aos professores, foi com a lei nº 5.692/71, que se estabeleceu no artigo 36 que, em cada sistema de ensino, haveria um estatuto que estruturaria a carreira do magistério de 1.º e 2.º graus, com acessos graduais e sucessivos.

Segundo Abreu (2008, p. 33), somente após a queda do regime militar, o Governo Federal voltou a legislar sobre o assunto, com a elaboração do Decreto Federal nº 91.781 de 1985, “que condicionou o recebimento, por parte dos municípios, do salário educação, à aprovação por leis de estatutos para carreira do magistério municipal, ainda que o salário-educação não fosse utilizado diretamente para o pagamento dos salários dos professores”.

Nesse sentido, a partir de 1988 a Constituição Federal passou a prever a necessidade de assegurar a “valorização dos profissionais do ensino, garantidos, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos [...]”<sup>2</sup> (BRASIL, 1988).

---

<sup>2</sup> Cf. Art. 206, inciso V, da Constituição Federal de 1988.

Com a aprovação da LDB nº 9.394/96 a discussão sobre os planos de carreira obteve um novo impulso, ao estabelecer em seu título quarto um ordenamento jurídico voltado para tratar dos profissionais da educação. A previsão legal da obrigatoriedade de elaboração dos referidos estatutos e planos de carreira, delegada à autonomia dos entes federados, acabou por influenciar avanços significativos para a valorização do magistério, em relação às legislações anteriores, pois o artigo 67 da LDB regulamenta que:

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.

Consequentemente, para sustentação dessas políticas, foi aprovada também a Emenda Constitucional nº 14/96, culminando na Lei nº 9.424/96, que regulamentou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF) e o Conselho Nacional de Educação, atendendo a uma determinação do MEC para que fossem formuladas diretrizes dos planos de carreira do magistério público, apresentou-as por meio da Resolução CNE/CEB nº 03/97.

No que diz respeito à remuneração, ABREU (2008) afirma que essa resolução além de não tratar do Piso Salarial Profissional Nacional, ainda deixa claro que os sistemas de ensino poderão ter pisos salariais diversos, promovendo um retrocesso quanto à tentativa de instituição de uma remuneração condigna a todos os professores brasileiros.

Para além de uma análise pormenorizada, seria oportuno assinalar também que a Resolução CNE/CEB nº 03/97, concebida durante o governo de Fernando Henrique Cardoso e altamente baseada na lógica de reforma do Estado, pautou-se, portanto, numa perspectiva de racionalização de recursos e omissão de direitos, como contido em vários trechos:

Art. 6º. Além do que dispõe o artigo 67 da Lei nº 9.394/96, os novos planos de carreira e remuneração do magistério deverão ser formulados com observância do seguinte:

**I - não serão incluídos benefícios que impliquem afastamento da escola, tais como faltas abonadas, justificativas ou licenças, não previstas na Constituição Federal;**

**[...] VII - não deverão ser permitidas incorporações de quaisquer gratificações por funções dentro ou fora do sistema de ensino aos vencimentos e proventos de aposentadoria. (grifos nossos)**

Somados a essa tendência, a busca pela economia de recursos e o pressuposto de que um ensino de qualidade deveria observar um número compatível de alunos por professor levaram o MEC<sup>3</sup> a sugerir os seguintes parâmetros, ao prever uma melhor remuneração aos professores com base no custo-aluno anual estipulado pelo FUNDEF,:

- Pré-escola: 25 alunos
- 1ª a 2ª séries do ensino fundamental: 30 alunos
- 3ª a 4ª séries do ensino fundamental: 35 alunos
- 5ª a 8ª séries do ensino fundamental e médio: 40 alunos

Por sorte, essa relação professor/aluno foi rejeitada pelos relatores do Conselho Nacional de Educação e não incorporada à versão final da Resolução CNE/CEB nº 03/97, mas deixou transparecer a lógica pretendida para poder conceder um valor nacional para a remuneração dos docentes, em torno de R\$ 300,00 para uma jornada de 30 horas semanais.

Na ocasião, o conselheiro João Antônio Cabral de Monlevade, da Câmara de Educação Básica do CNE, relator do parecer, votou contra a proposta de resolução e se posicionou quanto à relação entre salários e valorização dos professores:

[...] se queremos valorizar o professor do ensino fundamental e dos outros níveis da educação básica – educação infantil e ensino médio – não posso absolutamente concordar com mecanismos que resultem em salários abaixo do potencial e, pior, tão insuficientes e indefinidos que irão forçar o professor à escolha da multi-jornada e do multi-emprego, condições que os Conselheiros desde o princípio da discussão das Diretrizes tinham identificado como fator de desvalorização profissional e desqualificação do ensino público. (BRASIL, 1997b).

Com a justificativa de superar essa situação e promover o aumento dos recursos destinados à manutenção e desenvolvimento do ensino, por meio da Emenda Constitucional nº 53/2006 ocorreu a criação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização do Magistério (FUNDEB), que alterou o artigo 206 da Constituição Federal e estabeleceu:

---

<sup>3</sup> Aviso Ministerial nº 337, de 20 de junho de 1996, que continha o projeto de diretrizes nacionais para a remuneração e carreira do magistério público na educação e que foi enviado para o Conselho Nacional de Educação analisar e emitir parecer e resolução.

- V - valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas;
- VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal.

Em decorrência da regulamentação do FUNDEB, exigiu-se nova adequação das ações de valorização do magistério, sendo homologada mais recentemente a Resolução CNE/CEB nº 02/2009 com as Novas Diretrizes para os Planos de Carreira, revogando aspectos presentes na regulamentação anterior e reforçando a obrigatoriedade de os municípios cumprirem o que determina a legislação nacional, quanto às políticas de valorização desses profissionais.

Segundo o Parecer CNE/CEB nº 09/2009, os motivos para a reformulação das diretrizes para a carreira do magistério vigentes até então, na Resolução CNE/CEB nº 03/97, foram: primeiro, para substituir a mencionada Resolução (03/97), que se tornou extemporânea em dezembro de 2006; segundo, para regulamentar, no tocante às carreiras do magistério da Educação Básica pública, os dispositivos da Lei nº 11.738/2008 (Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério Público) e; terceiro, para dar cumprimento aos novos dispositivos constitucionais e à Lei nº 11.494/2007 (FUNDEB).

A partir disso, fica explicitado no Parecer CNE/CEB nº 09/2009 que as novas diretrizes para a carreira do magistério, longe de se ater somente às questões voltadas para a valorização salarial e às jornadas de trabalho, expressam alguns pressupostos educacionais, legais e sociais, sendo o primeiro deles a **aprendizagem como direito social e a carreira do magistério**.

Nesse primeiro aspecto, o parecer demonstra a preocupação com o fato de que a universalização do ensino não assegura necessariamente um ensino de qualidade e que políticas como o FUNDEF, que se centraram em apenas um nível ou modalidade de ensino não são capazes de resolver os problemas da escola pública, principalmente, da valorização dos profissionais da educação. Assevera que, para contribuir com a melhoria da escola pública,

A carreira do magistério [...] deve ser *aberta*, isto é, deve possibilitar aos docentes a evolução salarial sem que, para isto, tenham de deixar a sala de aula. Assim os professores – no exercício da docência – devem poder chegar ao nível salarial de um diretor, por exemplo, na medida em que se eliminem os limites intermediários entre os cargos e funções, permitindo que todos tenham a possibilidade de atingir o mesmo padrão final do quadro do magistério. Isto poderá evitar, por um lado, que excelentes professores deixem a sala de aula para ocupar funções, por exemplo, de diretor de escola ou supervisor de ensino movidos apenas pela necessidade de melhoria salarial e, por outro lado, assegurará que tais funções sejam ocupadas por

profissionais que possuam verdadeira aptidão para o seu exercício. (BRASIL, 2009, p. 14)

Para alcançar a valorização do magistério, outro pressuposto é apresentado como sendo talvez o principal para a solução dos impasses existentes: o **financiamento da educação e a implementação do Custo Aluno Qualidade**.

Considerando os avanços do FUNDEB ao abranger desde a Educação Infantil ao Ensino Médio, permitindo a destinação de recursos para todos os níveis e modalidades de ensino, o que se coloca como desafio à efetivação de uma política de valorização dos profissionais da educação e de melhoria da escola pública é a implementação do Custo Aluno Qualidade (CAQ), definido a partir do custo anual por aluno dos insumos educacionais necessários para que a educação pública adquira padrão mínimo de qualidade.

O terceiro pressuposto refere-se ao **Piso Salarial Nacional e remuneração do magistério**. Conforme é discutido no parecer, foram necessários dois séculos de luta dos educadores brasileiros para que o piso salarial fosse instituído em um ordenamento jurídico, tendo em vista as dificuldades de sua implementação em função das discrepâncias financeiras regionais. Cumpre lembrar que mesmo a Resolução CNE/CEB nº 03/97 foi incapaz de resolver esse problema crônico do magistério público brasileiro.

O advento do FUNDEB possibilitou à União e aos entes federativos, por meio de um regime de colaboração, implementar políticas públicas no sentido de focar a garantia dos direitos almejados pelo art. 206, I e VII, c/c o art. 3º, III, da Carta Magna, bem como de estabelecer o piso do magistério com vistas a valorizar a maior parte dos profissionais da educação em exercício nas unidades escolares. O *caput* do artigo 2º da Lei nº 11.738/2008 associa o piso salarial à formação de nível médio na modalidade Normal, prevista no artigo 62 da Lei 9.394/96. Consequentemente, os outros níveis de formação previstos no mesmo artigo da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional deverão se vincular a vencimentos maiores, conforme [...] o artigo 67, IV, da LDB. (BRASIL, 2009, p. 15)

Por fim, os dois últimos pressupostos considerados basilares para a elaboração da Resolução CEB/CNE nº 02/2009 são a **organização dos tempos e espaços, currículo e Carreira do Magistério** e sua vinculação com a **gestão democrática das escolas**.

Em relação a isso, além da preocupação com a progressiva ampliação da jornada escolar por meio do redimensionamento dos tempos escolares, com a formação integral do aluno e com o efetivo funcionamento dos conselhos escolares, apresenta-se como importante desafio equacionar o problema da superlotação das salas de aula. Em consonância com os dados do parecer, essa situação é ainda mais alarmante quando se realiza o seguinte cálculo:

Imagine-se, por exemplo, o caso de um professor de Português, do Ciclo II do Ensino Fundamental, que possua em média 40 alunos em cada uma das classes em que ministra aulas. Para constituir a jornada de 40 aulas, a depender do Estado ou região, este professor terá que assumir seis turmas, ou seja, um total de 240 alunos. No entanto, um professor de Física, Química, História ou Geografia, por exemplo, disciplinas para as quais a organização curricular oferece um menor número de aulas em cada turma, terá que compor sua jornada assumindo um total de até 500 alunos. (BRASIL, 2009, p. 19)

Assim, o Parecer CEB/CNE nº 09/2009 considera necessário avançar no sentido de que os sistemas de ensino e os entes federados, através de normas de seus conselhos ou leis de suas casas legislativas, instituem parâmetros adequados à composição das classes, visando garantir qualidade ao trabalho do professor.

Apresentados os principais pressupostos que dão sustentação às novas diretrizes para a carreira do magistério propostas pelo Conselho Nacional de Educação, no próximo item refletiremos sobre seus avanços e limites.

## **2 As Novas Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica: reflexões necessárias**

Uma vez que a Resolução CNE/CEB nº 02/2009 tem a relevância e o impacto decorrentes das ações deliberativa e normativa do Conselho Nacional de Educação, cumpre destacar que representa, no âmbito nacional, a principal fonte de consulta e orientação aos gestores dos entes federados, principalmente, pelo seu alcance. Não obstante o fato de ter sido homologada pelo Ministério da Educação, sua aderência por outras instituições como a CNTE, que, inclusive, produziu uma edição especial do Caderno de Educação “Diretrizes para a Carreira e Remuneração”, mostra que em comparação com as diretrizes anteriores, podem ser notados vários avanços.

Antes de discutir seu alcance e seus limites, propomos a compreensão de alguns aspectos centrais da nova resolução sobre diretrizes nacionais para a carreira do magistério. Embora elas não se fechem a esses elementos, do ponto de vista da evolução da carreira do magistério no campo jurídico, tais pontos constituem-se ainda como emergenciais, haja vista sua não implementação ou sua fraca regulamentação, conforme asseveram Gatti et al (2011).

Não bastasse tantas legislações e, mesmo, a própria Resolução CNE/CEB nº 03/97 terem tentado instituir definitivamente que o ingresso na carreira do magistério público se faria mediante concurso público de provas e títulos, novamente a questão do **acesso** se coloca como problema ainda não plenamente solucionado. Numa nova ação para reverter esse quadro

que ocasiona sérios prejuízos à aprendizagem e desenvolvimento dos alunos, as novas diretrizes para os planos de carreira e remuneração retomam essa exigência em seu texto, amparada justamente em dispositivo já previsto na LDB nº 9394/96, que estabelece em seu artigo 85 que “qualquer cidadão habilitado com a titulação própria poderá exigir a abertura de concurso público de provas e títulos para cargo de docente de instituição pública de ensino que estiver sendo ocupado por professor não concursado, por mais de seis anos [...]”.

Outro aspecto fundamental a ser observado na carreira do magistério público é a **formação do professor**, especialmente, a formação continuada, como prolongamento e aprofundamento da formação inicial. Nesse vértice, as novas diretrizes tratam de agregar dispositivos para que os sistemas de ensino assegurem a seus profissionais do magistério condições objetivas para que possam ter acesso: a) a programas permanentes e regulares de formação e aperfeiçoamento profissional, inclusive em nível de pós-graduação, com licenciamento remunerado para esse fim; b) à universalização das exigências mínimas de formação para o exercício da profissão de todos os profissionais da Educação Básica; c) à concessão de licenças para aperfeiçoamento e formação continuada; d) a, pelo menos, três licenças sabáticas, adquiridas a cada sete anos de exercício na rede de ensino, com duração e regras de acesso estabelecidas no respectivo plano de carreira; e) a integração dos sistemas de ensino às políticas nacionais de formação para os profissionais da educação, com o objetivo de melhorar a qualificação e de suprir as carências de habilitação profissional na educação. (BRASIL, 2009, p. 22)

Como ponto nevrálgico tratado nas novas diretrizes para os planos de carreira, está a questão da **jornada de trabalho e formação continuada do professor**, nos termos e proporções fixados na Lei nº 11.738/2008. Por diversas vezes almejou-se conseguir a composição de uma jornada que permitisse adequada preparação das atividades e maior acompanhamento do aluno por parte do professor, por meio da avaliação permanente, formação continuada dos professores no próprio local de trabalho, mas, sempre, devido aos custos financeiros para sua efetivação, tal proposta ficou postergada.

Atualmente, com o parecer de constitucionalidade emitido pelo Supremo Tribunal Federal quanto à reserva de 1/3 da jornada de trabalho docente para estudos, preparação de aula, formação continuada em serviço e outras atividades, embora os entes federados ainda não estejam cumprindo à risca esta normativa, no mínimo, podemos nos animar com o fato de que há um ordenamento jurídico pelo qual poderão se servir os profissionais e entidades representativas na luta pelo seu cumprimento. Como grande entrave para o seu funcionamento

pleno, novamente temos as políticas precárias de financiamento da educação, alegadas por parte dos governadores e prefeitos para protelar a sua efetiva execução.

Os dois últimos pontos centrais das novas diretrizes para os planos de carreira são a **progressão na carreira e avaliação de desempenho**, políticas que raríssimas vezes contaram com algum tipo de diretriz para auxiliar na sua elaboração pelos sistemas de ensino.

Mesmo existindo duas vertentes para a implantação da avaliação de desempenho, sendo uma pautada nos critérios da Emenda Constitucional nº 19/98, que considera os resultados e posturas individuais dos servidores públicos e justificam a possibilidade legal de demissão por ineficiência e/ou aplicação de penalidades, as novas diretrizes para os planos de carreira propõem outra sistemática. O que se quer, conforme o Parecer CNE/CEB nº 09/2009, são regras claras, que ela se dê no contexto do plano de carreira e que seja instrumento de aperfeiçoamento profissional na perspectiva da qualidade de ensino e não como instrumento de punição aos professores.

Em relação à necessidade de uma carreira mais atrativa aos atuais e novos profissionais que se formam nos cursos de licenciatura, em especial, na Pedagogia, mas que devido a questões como a baixa remuneração e desvalorização social acabam optando por outras carreiras, as novas diretrizes orientam para que além da evolução na carreira pela via acadêmica, por meio da qual os profissionais podem apresentar para fins de crescimento salarial titulações superiores à exigida para o exercício do cargo, seja também contemplada a evolução pela via não acadêmica, que abrange a apresentação de cursos de aperfeiçoamento e atualização profissional obtidos por meio de formação continuada e, ainda, a avaliação de desempenho, conforme já discutido.

Em vista disso, feitas as considerações introdutórias sobre as perspectivas centrais das novas diretrizes para os planos de carreira e remuneração dos profissionais do magistério, passaremos à análise da Resolução CEB/CNE nº 02/2009, no que diz respeito a sua constituição legal. Para tanto, nos utilizaremos do quadro a seguir, almejando tornar sua visualização e discussão mais objetiva.

**Quadro 1 - Análise dos Princípios das Novas Diretrizes dos Planos de Carreira**

(continua)

RESOLUÇÃO CNE/CEB Nº 02/2009	ANÁLISE
Art. 1º Os Planos de Carreira e Remuneração para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica, nas redes de ensino da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, deverão observar as Diretrizes fixadas por esta Resolução, elaborada com base no Parecer CNE/CEB nº 9/2009.	Algumas orientações importantes não foram incorporadas ao texto da resolução, portanto, é indispensável observar conjuntamente o Parecer nº 09/09.
Art. 2º Para os fins dispostos no artigo 6º da Lei nº 11.738/2008, que determina aos entes federados a elaboração ou adequação de seus	A Resolução destina-se prioritariamente aos profissionais do magistério listados no § 1º deste artigo, observadas as exigências

<p>Planos de Carreira e Remuneração do Magistério até 31 de dezembro de 2009, a presente Resolução destina-se aos profissionais previstos no artigo 2º, § 2º, da referida lei, observados os preceitos dos artigos 61 até 67 da Lei nº 9.394/96, que dispõe sobre a formação docente.</p> <p>§ 1º São considerados profissionais do magistério aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de Educação Básica, em suas diversas etapas e modalidades (Educação Infantil, Ensino Fundamental, Ensino Médio, Educação de Jovens e Adultos, Educação Especial, Educação Profissional, Educação Indígena), com a formação mínima determinada pela legislação federal de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.</p> <p>§ 2º Os entes federados que julgarem indispensável a extensão dos dispositivos da presente Resolução aos demais profissionais da educação poderão aplicá-los em planos de carreira unificados ou próprios, sem nenhum prejuízo aos profissionais do magistério.</p>	<p>de formação da LDB. O texto destaca a importância da isonomia profissional pelo nível de formação, o que contrapõe a perniciosa fragmentação imposta pela Resolução nº 03/97.</p> <p>Denomina as etapas e modalidades da educação básica, a fim de destacar os profissionais da educação infantil, da EJA e da Educação Indígena que, historicamente, sofrem sérias limitações de acesso às políticas de valorização profissional.</p> <p>Embora o foco seja o magistério, a Resolução abre a possibilidade de os planos de carreira absorverem os funcionários de escola, agora também reconhecidos no art. 61 da LDB. Esta absorção pode ser feita em plano de carreira “dos profissionais da educação” (unificado).</p>
<p>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.</p> <p>Parágrafo único. As fontes de recursos para o pagamento da remuneração dos profissionais do magistério são aquelas descritas no artigo 212 da Constituição Federal e no artigo 60 do seu Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, além de recursos provenientes de outras fontes vinculadas à manutenção e ao desenvolvimento do ensino.</p>	<p>Aponta os critérios a serem observados na composição dos salários dos profissionais da educação, e do magistério mais especificamente.</p> <p>Denomina as fontes de recursos para o financiamento dos salários dos profissionais da educação, as quais não se limitam aos 60% do Fundeb. Essa orientação é muito importante também para definir os limites da Lei de Responsabilidade Fiscal, uma vez que aumenta a base de receita da folha de pagamento – os gestores insistem em considerar apenas os recursos do Fundeb.</p>
<p>Art. 4º As esferas da administração pública que oferecem alguma etapa da Educação Básica, em quaisquer de suas modalidades, devem instituir planos de carreira para todos os seus profissionais do magistério, e, eventualmente, aos demais profissionais da educação, conforme disposto no § 2º do artigo 2º desta Resolução, dentro dos seguintes princípios:</p>	<p>Mantém relação com o cumprimento do art. 6º da Lei 11.738, que determina a instituição ou adequação de planos de carreira à luz dos preceitos desta Legislação. Porém, aos entes é facultada a possibilidade de incluir os demais profissionais da educação nas presentes diretrizes de carreira.</p>
<p>I - reconhecimento da Educação Básica pública e gratuita como direito de todos e dever do Estado, que a deve prover de acordo com o padrão de qualidade estabelecido na Lei nº 9.394/96, LDB, sob os princípios da gestão democrática, de conteúdos que valorizem o trabalho, a diversidade cultural e a prática social, por meio de financiamento público que leve em consideração o custo-aluno necessário para alcançar educação de qualidade, garantido em regime de cooperação entre os entes federados, com responsabilidade supletiva da União;</p>	<p>Aponta os princípios que devem reger os planos de carreira, os quais visam romper com os fundamentos neoliberais da Resolução nº 03/97. Já a concretização de muitos deles está condicionada à articulação cooperativa entre os sistemas. A CNTE sugeriu que os entes federados transcrevessem todo o artigo 4º e seus incisos em seus planos de carreira, para imprimi-los maior qualidade.</p>
<p>II - acesso à carreira por concurso público de provas e títulos e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa;</p>	<p>Objetiva romper com o clientelismo, o alto número de contratos temporários e elevar a qualidade da escola.</p>

(continuação)

## Quadro 1 - Análise dos Princípios das Novas Diretrizes dos Planos de Carreira

(conclusão)

III - remuneração condigna para todos e, no caso dos profissionais do magistério, com vencimentos ou salários iniciais nunca inferiores aos valores correspondentes ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da Lei nº 11.738/2008;	Vincula o vencimento inicial do magistério ao Piso e destaca o compromisso de bem remunerar os demais profissionais (até que se regulamente o PSPN previsto no art. 206/CF, que se destina a todos os profissionais da educação escolar pública).
IV - reconhecimento da importância da carreira dos profissionais do magistério público e desenvolvimento de ações que visem à equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante;	Destaca a isonomia com os demais servidores públicos, que é importante para o processo de revalorização social da profissão.
V - progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional;	Valoriza a progressão como forma de estímulo à carreira, baseada na qualificação profissional e do trabalho. O desafio está em não permitir avaliações meramente punitivas e em não pautar a remuneração proveniente dessa política em bônus ou gratificações.
VI - valorização do tempo de serviço prestado pelo servidor ao ente federado, que será utilizado como componente evolutivo;	Contrapõe as investidas neoliberais que ainda insistem em retirar o tempo de serviço da evolução na carreira.
VII - jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais, tendo sempre presente a ampliação paulatina da parte da jornada destinada às atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade e formação continuada, assegurando-se, no mínimo, os percentuais da jornada que já vêm sendo destinados para estas finalidades pelos diferentes sistemas de ensino, de acordo com os respectivos projetos político-pedagógicos;	No que diz respeito às horas-atividades da jornada, essa resolução não avança em relação à anterior, de 1997 e, apesar de prever que a jornada deve ser, preferencialmente, de tempo integral, com no máximo 40 horas, com ampliação paulatina da parte da jornada destinada às horas-atividade, menciona que se deve assegurar, no mínimo, o que já vinha sendo destinado para essas atividades.
VIII - incentivo à dedicação exclusiva em uma única unidade escolar;	Apresenta-se como outra forma de incentivo à carreira.
IX - incentivo à integração dos sistemas de ensino às políticas nacionais e estaduais de formação para os profissionais da educação, nas modalidades presencial e a distância, com o objetivo de melhorar a qualificação e de suprir as carências de habilitação profissional na educação;	Os sistemas devem assumir compromissos com a formação e a qualificação profissionais, bem como integrar a política nacional de formação, com vistas a mapear suas carências e supri-las de forma eficiente.
X - apoio técnico e financeiro, por parte do ente federado, que vise melhorar as condições de trabalho dos educadores e erradicar e prevenir a incidência de doenças profissionais;	Visa situar o debate sobre as doenças profissionais e prever ações integradas com outros órgãos como as Secretarias de Saúde e os Institutos de Previdência.
XI - promoção da participação dos profissionais do magistério e demais segmentos na elaboração e no planejamento, execução e avaliação do projeto político-pedagógico da escola e da rede de ensino;	Estimula a gestão democrática no sistema e nas escolas.
XII - estabelecimento de critérios objetivos para a movimentação dos profissionais entre unidades escolares, tendo como base os interesses da aprendizagem dos educandos;	As diretrizes orientam a fixação de critérios claros para a movimentação entre unidades escolares considerando tanto os interesses dos profissionais como dos sistemas.
XIII - regulamentação entre as esferas de administração, quando operando em regime de colaboração, nos termos do artigo 241 da Constituição Federal, para a remoção e o aproveitamento dos profissionais, quando da mudança de residência e da existência de vagas nas redes de destino, sem prejuízos para os direitos dos servidores no respectivo quadro funcional.	Visa resguardar a carreira profissional do educador em caso de mudança do território que compreende o sistema de ensino em que está vinculado juridicamente. Também possibilita o intercâmbio temporário de profissionais entre redes de ensino, porém sem a assunção de um sistema nacional articulado, esta regra encontra grandes obstáculos.

**Fonte:** Adaptação a partir da CNTE (2009)

A partir da análise dos princípios das diretrizes nacionais para os planos de carreira expostos no quadro anterior, podemos concluir que a Resolução CEB/CNE nº 02/2009 avança em diversos pontos. Dentre as principais virtudes identificadas por Martins (2011), é possível apontar as que residem nos seguintes aspectos: a) na superação das concepções tecnicistas e economicistas que orientavam a resolução anterior; b) na recusa de tratar carreira como mera política remuneratória; c) na perspectiva de não aprofundar a fragmentação dos trabalhadores

da educação (professores, especialistas e funcionários não-docentes) nas escolas públicas ao permitir a definição de planos de carreira unificados, a defesa da isonomia profissional pelo nível de formação e a obrigatoriedade de incluir os professores da educação infantil no mesmo plano dos demais professores da educação básica; d) nas relações definidas como estratégicas entre a formação inicial e continuada, as condições dignas de trabalho do professor e as condições apropriadas para a aprendizagem dos alunos; e) na compreensão da urgência em melhorar as condições de vida material dos professores para promover um ensino de qualidade; f) na defesa da instituição de um Sistema Nacional Articulado de Educação o que implica numa nova pactuação federativa; g) na necessidade da criação de mecanismos e instrumentos que propiciem à carreira docente um *status* profissional suficiente para atrair os melhores estudantes do ensino médio para os cursos de licenciatura e para manter os melhores profissionais na educação pública; h) na definição de critérios objetivos e transparentes para a promoção profissional que não estejam restritos apenas ao tempo de serviço e à qualificação acadêmica; i) na compreensão de que os mecanismos de avaliação dos professores não se convertam em instrumentos de punição, coação e constrangimento, mas como uma grande oportunidade para aperfeiçoamento do professor, da escola e das instâncias superiores responsáveis pela gestão pública da educação; j) no estímulo à gestão democrática no sistema e nas escolas; k) na adoção de uma concepção de carreira que oportuniza o desenvolvimento profissional e oferece um horizonte que represente uma condição digna de existência decorrente da dedicação e empenho do professor; l) na defesa intransigente do Piso Salarial Profissional Nacional e no reconhecimento de que a destinação do pagamento da remuneração de professores deva ser oriunda de todas as fontes constituídas e não, somente, dos recursos do FUNDEB.

Evidentemente que dentro dessas formulações podemos encontrar alguns impasses e situações controversas, no entanto, antes de discuti-las de modo detalhado, verificaremos como as diretrizes para a carreira do magistério foram regulamentadas na Resolução CEB/CNE nº 02/2009, à luz dos princípios já apresentados.

**Quadro 2** Análise das Novas Diretrizes dos Planos de Carreira

RESOLUÇÃO CNE/CEB Nº 02/2009	ANÁLISE
Art. 5º Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:	O artigo orienta a <i>estrutura</i> dos planos de carreira. Cada inciso deve corresponder a um ou mais artigos do plano de carreira. Observa-se que as diretrizes atentam prioritariamente à Lei do Piso e à do Fundeb, mas também à LDB e à própria CF/88.
I – assegurar a aplicação integral dos recursos constitucionalmente vinculados à manutenção e ao desenvolvimento do ensino, além de outros eventualmente destinados por lei à educação;	O plano de carreira deve listar todas as receitas vinculadas à educação, sobretudo as previstas nas Leis Orgânicas Municipais, nas Constituições Estaduais, transferências constitucionais e arrecadações extras.
II - fazer constar nos planos de carreira a natureza dos respectivos cargos e funções dos profissionais da educação à luz do artigo 2º desta Resolução;	Todos os cargos e funções devem estar denominados em artigo próprio à luz do art. 61 da LDB, inclusive as funções de coordenação e assessoramento pedagógico para fins de contagem na aposentadoria especial (Lei 11.301/06).
III - determinar a realização de concurso público de provas e títulos para provimento qualificado de todos os cargos ou empregos públicos ocupados pelos profissionais do magistério, na rede de ensino público, sempre que a vacância no quadro permanente alcançar percentual que possa provocar a descaracterização do projeto político-pedagógico da rede de ensino, nos termos do Parecer CNE/CEB nº 9/2009, assegurando-se o que determina o artigo 85 da Lei nº 9.394/96, o qual dispõe que qualquer cidadão habilitado com a titulação própria poderá exigir a abertura de concurso público de provas e títulos para cargo de docente de instituição pública de ensino que estiver sendo ocupado por professor não concursado, por mais de seis anos;	Conforme exalta o Parecer CEB/CNE nº 09/09, os planos de carreira devem estabelecer o acesso de todos os trabalhadores na carreira somente por concurso público de provas e títulos e limitar a contratação temporária sempre que a vacância no quadro permanente alcançar o percentual de 10% de cada grupo de cargos, ou quando professores temporários ocuparem estes cargos por dois anos consecutivos. As medidas são essenciais para assegurar a continuidade do projeto político-pedagógico da escola.
IV - fixar vencimento ou salário inicial para as carreiras profissionais da educação, de acordo com a jornada de trabalho definida nos 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 9.394/96, vedada qualquer diferenciação em virtude da etapa ou modalidade de atuação do profissional;	O plano deve estabelecer a jornada padrão do sistema de ensino e fixar o vencimento inicial da carreira sobre esta jornada. Caso o sistema conte com mais de uma jornada, as demais devem ser proporcionais à padrão, seja ela 20h, 30h ou 40h. A referência do piso é para a formação de nível médio na modalidade Normal, devendo a habilitação de nível superior e as titulações preverem percentuais compatíveis entre os níveis de forma a valorizar e a estimular o aumento da escolaridade. As diretrizes ainda enfocam a necessidade de isonomia entre os níveis de habilitação, independente da etapa ou da modalidade em que o profissional esteja vinculado, como forma de não criar ‘fraturas’ e injustiças na estrutura da carreira, a exemplo do que aconteceu com o Fundef.
V - diferenciar os vencimentos ou salários iniciais da carreira dos profissionais da educação escolar básica por titulação, entre os habilitados em nível médio e os habilitados em nível superior e pós-graduação <i>lato sensu</i> , e percentual compatível entre estes últimos e os detentores de cursos de mestrado e doutorado;	A carreira deve valorizar os títulos, a experiência e o esforço dos profissionais. Nesse caso, quanto maior o nível de formação, maior deve ser a remuneração. Os percentuais, contudo, não estão definidos e devem se orientar pela capacidade tributária do ente, levando-se em consideração todas as receitas vinculadas à educação e não só as disponíveis no Fundeb.
VI - assegurar revisão salarial anual dos vencimentos ou salários iniciais e das remunerações da carreira, de modo a preservar o poder aquisitivo dos educadores, nos termos do inciso X do artigo 37 da Constituição Federal;	O reajuste do Piso não se confunde com a data-base da categoria e sempre que a capacidade de arrecadação do ente superar o reajuste previsto para o piso nacional, esse percentual deve ser repassado aos salários.
VII - manter comissão paritária, entre gestores e profissionais da educação e os demais setores da comunidade escolar, para estudar as condições de trabalho e prover políticas públicas voltadas ao bom desempenho profissional e à qualidade dos serviços educacionais prestados à comunidade;	As comissões paritárias para o desenvolvimento dessa ação de interesse de toda a população e, especialmente, dos profissionais, devem estabelecer critérios para a condução de seus trabalhos e envolver outros segmentos.

(continua)

## Quadro 2 Análise das Novas Diretrizes dos Planos de Carreira (continuação)

<p>VIII - promover, na organização da rede escolar, adequada relação numérica professor-educando nas etapas da Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, bem como número adequado de alunos em sala de aula nos demais anos do Ensino Fundamental e no Ensino Médio, prevendo limites menores do que os atualmente praticados nacionalmente de alunos por sala de aula e por professores, a fim de melhor prover os investimentos públicos, elevar a qualidade da educação e atender às condições de trabalho dos educadores;</p>	<p>Trata de definir parâmetros para a utilização dos recursos públicos e para a definição do padrão de qualidade do sistema de ensino. O parecer CNE/CEB nº 09/09, indica as relações apropriadas de profissionais (professor e funcionários) por estudantes para as redes de ensino. Isso é importante para prever a estrutura da rede e para evitar desperdícios ou desvios de recursos através da fonte de pagamento de pessoal.</p>
<p>IX - observar os requisitos dos artigos 70 e 71 da Lei nº 9.394/96, que disciplinam as despesas que são ou não consideradas gastos com manutenção e desenvolvimento do ensino, quanto à cedência de profissionais para outras funções fora do sistema ou rede de ensino, visando à correta caracterização das despesas com pagamento de pessoal como sendo ou não gastos em educação;</p>	<p>Além de manter relação com o inciso anterior, a verificação da correta aplicação dos recursos de manutenção e desenvolvimento do ensino permite elevar a valorização dos profissionais da educação através de um controle social mais eficiente sobre os recursos vinculados.</p>
<p>X - manter, em legislação própria, a regulamentação da gestão democrática do sistema de ensino, da rede e das escolas, fixando regras claras para a designação, nomeação e exoneração do diretor de escola dentre os ocupantes de cargos efetivos da carreira docente, preferencialmente com a participação da comunidade escolar no processo de escolha do seu diretor.</p>	<p>Pelo fato de a gestão democrática não ser regulada nacionalmente, compete a cada ente federado regulamentar, em lei própria, os critérios para o sistema de ensino. A eleição direta para diretores de escola, embora citada não condiz com a realidade do Estado de São Paulo, no qual, o concurso público e a indicação política prevalece no acesso a esse cargo.</p>
<p>XI - prover a formação dos profissionais da educação, de modo a atender às especificidades do exercício de suas atividades, bem como aos objetivos das diferentes etapas e modalidades da Educação Básica, sob os seguintes fundamentos: a) sólida formação inicial básica, que propicie o conhecimento dos fundamentos de suas competências de trabalho; b) associação entre teorias e práticas, mediante estágios supervisionados, capacitação em serviço e formação continuada; c) aproveitamento da formação e experiências anteriores, em instituições de ensino e em outras atividades; d) aos educadores já em exercício, período reservado a estudos, planejamento e avaliação, a ser realizado durante a jornada de trabalho do profissional da educação (artigo 67, V, da Lei nº 9.394/96).</p>	<p>Como forma de garantir o compromisso público com a oferta de formação inicial - para quem não é habilitado - e continuada, visando a permanente qualificação profissional, a Resolução também propõe a fixação, no plano de carreira, de critérios para a oferta dessa política pública, a fim de inibir cursos aligeirados e desvinculados ao trabalho social do educador e da escola. Os fundamentos listados nas alíneas do artigo da Resolução são os mesmos previstos nos artigos 61 e 67 da LDB.</p>
<p>XII - assegurar, no próprio sistema ou em colaboração com os demais sistemas de ensino, a oferta de programas permanentes e regulares de formação continuada para aperfeiçoamento profissional, inclusive em nível de pós-graduação;</p>	<p>Essa possibilidade poderá ser concretizada mediante a adesão do ente federativo à Política Nacional de Formação de Professores e ao Programa Profucionário, ambos coordenados pelo MEC em parceria com os sistemas de ensino. No caso do magistério, o Decreto 6.755/09 prevê a Política Nacional de Formação, mas ela sozinha não basta.</p>
<p>XIII - utilizar as horas de trabalho pedagógicas coletivas como momento de formação do profissional da educação;</p>	<p>A hora-atividade, além de compor tempo para planejamento e auxílio às atividades de classe, também podem ser contabilizadas para a formação profissional no local de trabalho ou em instituições conveniadas ao sistema de ensino.</p>
<p>XIV - promover, preferencialmente em colaboração com outros sistemas de ensino, a universalização das exigências mínimas de formação para o exercício da profissão de todos os profissionais da educação escolar básica;</p>	<p>O plano de carreira deve prever o compromisso público do sistema de ensino com a universalização das exigências de habilitação mínima dos profissionais da educação. No caso dos funcionários de escola, deve definir os níveis de formação para acesso aos cargos.</p>
<p>XV - instituir mecanismos de concessão de licenças para aperfeiçoamento e formação continuada, de modo a promover a qualificação sem ferir os interesses da aprendizagem dos estudantes. Os entes federados poderão assegurar aos profissionais do magistério da Educação Básica períodos de licenças sabáticas, com duração e regras de acesso estabelecidas no respectivo plano de carreira.</p>	<p>A garantia de condições para o aperfeiçoamento profissional é essencial para a concretização dessa política, de modo que a Resolução indica, além do período destinado à hora-atividade, também a possibilidade de licenças periódicas, dentre as quais a sabática.</p>

## Quadro 2 Análise das Novas Diretrizes dos Planos de Carreira

(continuação)

<p>XVI - constituir incentivos de progressão por qualificação do trabalho profissional, a partir dos seguintes referenciais, podendo ser agregados outros:</p> <p>a) dedicação exclusiva ao cargo ou função no sistema de ensino, desde que haja incentivo para tal;</p> <p>b) elevação da titulação e da habilitação profissional;</p> <p>c) avaliação de desempenho, do profissional do magistério e do sistema de ensino, que leve em conta, entre outros fatores, a objetividade, que é a escolha de requisitos que possibilitem a análise de indicadores qualitativos e quantitativos; e a transparência, que assegura que o resultado da avaliação possa ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores, com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional ou do sistema, a ser realizada com base nos seguintes princípios:</p> <p>1. para o profissional do magistério:</p> <p>1.1 Participação Democrática - o processo de avaliação teórica e prática deve ser elaborado coletivamente pelo órgão executivo e os profissionais do magistério de cada sistema de ensino.</p> <p>2. para os sistemas de ensino:</p> <p>2.1 Amplitude - a avaliação deve incidir sobre todas as áreas de atuação do sistema de ensino, que compreendem:</p> <p>2.1.1 a formulação das políticas educacionais;</p> <p>2.1.2 a aplicação delas pelas redes de ensino;</p> <p>2.1.3 o desempenho dos profissionais do magistério;</p> <p>2.1.4 a estrutura escolar;</p> <p>2.1.5 as condições socioeducativas dos educandos;</p> <p>2.1.6 outros critérios que os sistemas considerarem pertinentes;</p> <p>2.1.7 os resultados educacionais da escola.</p>	<p>A Resolução aponta a importância da progressão na carreira como estímulo à profissão e indica alguns critérios, com base na qualificação do trabalho, a serem observados na elaboração das propostas com essa finalidade. O critério aponta a necessidade de vincular a avaliação do profissional às condições de trabalho e à transparência do processo. Nada impede que critérios coletivos avaliem o desempenho dos profissionais por unidades escolares, utilizando-se o IDEB, por exemplo. Mas essa opção deve atentar-se para as condições sociais da clientela e para a estrutura escolar, a fim de não impor metas uniformes à rede e impossíveis de serem alcançadas por algumas escolas num curto prazo de tempo. Além do processo democrático, outro fator essencial refere-se à incorporação dos resultados de desempenho na carreira, a qual deve prever classes diferenciadas para o sistema de avaliação. A avaliação não pode ensejar a desfiguração da carreira, com políticas de abonos ou gratificações. Ao contrário, ela deve estimular a valorização profissional ao longo de toda a vida laboral, com perspectivas, inclusive, de uma aposentadoria mais digna.</p>
<p>XVII - A avaliação de desempenho a que se refere a alínea “c” do inciso anterior deve reconhecer a interdependência entre trabalho do profissional do magistério e o funcionamento geral do sistema de ensino, e, portanto, ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades, a fim de proporcionar ao profissional do magistério um momento de aprofundar a análise de sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando, dessa forma, seu crescimento profissional e, ao sistema de ensino, indicadores que permitam o aprimoramento do processo educativo;</p>	<p>O princípio da avaliação, na Resolução, pauta-se no crescimento profissional e na valorização da carreira. Não tem cunho punitivo nem visa aferir, propriamente, o mérito individual dos profissionais, pois se entende que a educação é um processo cultural coletivo. É importante conciliar a necessidade de valorização às condições objetivas oferecidas pelo sistema, a fim de melhorar a qualidade da educação.</p>
<p>XVIII - estabelecer mecanismos de progressão na carreira também com base no tempo de serviço;</p>	<p>Constitui outro critério para a progressão, pois reconhece a importância da experiência dos profissionais e o vínculo idôneo ao cargo público.</p>
<p>XIX - elaborar e implementar processo avaliativo do estágio probatório dos profissionais do magistério, com participação desses profissionais;</p>	<p>O estágio precisa ser resgatado como forma de inserção qualificada do profissional na profissão. O acompanhamento do novo profissional deve ser feito por colegas mais experientes e a avaliação pode ser realizada pelos gestores da escola, sem prejuízo de outros critérios democráticos e transparentes.</p>
<p>XX - estabelecer, com base nas propostas curriculares e na composição dos cargos de carreiras dos sistemas de ensino, quadro de lotação de pessoal que inclua o número de vagas por cargo, região ou município e unidade escolar, a partir do qual se preveja a realização dos concursos de ingresso, de remoção entre as unidades escolares e de movimentação entre seus postos de trabalho;</p>	<p>O objetivo consiste em normatizar de forma clara os critérios de lotação dos profissionais nas escolas.</p>
<p>XXI - realizar, quando necessário, concurso de movimentação interna dos profissionais da educação, em data anterior aos processos de lotação de profissionais provenientes de outras esferas administrativas ou das listas de classificados em concursos públicos;</p>	<p>A movimentação interna também deve respeitar princípios democráticos e priorizar as demandas dos profissionais da rede.</p>

## Quadro 2 Análise das Novas Diretrizes dos Planos de Carreira

(conclusão)

XXII - regulamentar, por meio de lei de iniciativa do ente federado e em consonância com o parágrafo único do artigo 11 da Lei nº 9.394/96 e o artigo 23 da Constituição Federal, a recepção de profissionais de outras redes públicas. Os planos de carreira poderão prever a recepção de profissionais do magistério de outros entes federados por permuta ou cessão temporária, havendo interesse das partes e coincidência de cargos, no caso de mudança de residência do profissional e existência de vagas, na forma de regulamentação específica de cada rede de ensino, inclusive para fins de intercâmbio entre os diversos sistemas, como forma de propiciar ao profissional da educação sua vivência com outras realidades laborais, como uma das formas de aprimoramento profissional.	Trata-se de prever a adesão do ente ao processo de recepção e transferência temporária ou de permuta permanente de profissionais entre redes de ensino. Pelos princípios do direito administrativo, em qualquer dos casos o profissional continua vinculado à rede de origem, percebendo a remuneração e tendo sua carreira regida através do ente em que prestou o concurso público.
Art. 6º Os planos de carreira devem estabelecer regras claras para o cálculo dos proventos dos servidores públicos ligados ao regime próprio de aposentadoria dos entes federados.	É preciso observar todas as garantias constitucionais relativas à paridade e à integralidade que regem os regimes próprios de previdência social, inclusive as que preveem a extensão dos efeitos do piso salarial nacional aos aposentados. A política de abonos deve ser evitada, a fim de não comprometer a paridade entre ativos e aposentados.
Art. 7º A presente Resolução aplica-se, inclusive, aos professores indígenas e aos professores quilombolas, os quais gozarão de todas as garantias aqui previstas, considerando as especificidades dessas atividades docentes.	Reforça a orientação de se valorizar todos os profissionais, principalmente através dos requisitos da habilitação e da titulação, eliminando-se as discriminações por etapas ou modalidades.

**Fonte:** Adaptação a partir da CNTE (2009)

As diretrizes nacionais para os planos de carreira e remuneração que ora apresentamos, revestem-se de um caráter balizador, cujo foco extrapola os aspectos econômicos das diretrizes anteriores, mas, ainda que tenham resultado de diálogos promovidos junto à sociedade civil, incorporando parte de suas reivindicações históricas, não possuem força de lei. Dessa forma, é preciso lembrar que mesmo que os entes federados devam observá-las ao elaborar seus planos de carreira, sua formulação por meio do Conselho Nacional de Educação guarda alguns limites, pois “O CNE apresenta limitações na sua própria caracterização e formatação jurídico-normativa [...]” (DOURADO, 2009, p.136).

Por conseguinte, convém destacar que alguns pontos das novas diretrizes mostram-se insuficientes ou controversos, como por exemplo, a ausência de percentuais indicativos para as tabelas salariais, no que concerne à estruturação dos diferentes níveis de titulação por evolução via acadêmica e não acadêmica. Como parâmetro inicial, a CNTE (2009) propõe um mínimo de 50% entre os níveis de formação médio e superior, mas reconhece que será a dinâmica social e política em cada estado e município que irá determinar os percentuais. De acordo com o entendimento da CNTE (2009, p. 13),

[...] a valorização mais justa e atrativa para a carreira concentra-se num maior valor de vencimento inicial e no estímulo à qualificação profissional. De pouco vale um plano com vencimento inicial irrisório e com grande dispersão entre os níveis e classes. Além de desestimular os profissionais qualificados e vocacionados à

profissão de educadores, essa estrutura de plano dá falsa impressão de valorização aos profissionais mais antigos, que muitas vezes somam vantagens pessoais, mas também gratificações e abonos que não se manterão nos proventos de aposentadoria. Daí, também, a importância de se verificar o impacto das gratificações de regência de classe e outras na remuneração do pessoal ativo, pois estas não se incorporam ao vencimento da carreira.

Outras duas questões problemáticas detectadas no texto das diretrizes, segundo a CNTE (2009), correspondem ao período de férias para o professor que na Resolução CNE/CEB nº 03/1997 estava assegurado em 45 dias distribuídos durante o recesso escolar e conforme o interesse da escola, mas na nova resolução nada foi definido, logo, configurando uma omissão e, por consequência, um retrocesso. A outra se refere à gestão democrática, pois embora tenha avançado nesta questão com relação à Resolução CNE/CEB nº 03/1997, a nova normativa acabou limitando o acesso aos pleitos democráticos para a escolha do diretor de escola somente aos profissionais do magistério. Todavia, isto não impede que os municípios regulamentem critérios mais abrangentes, mas podem levar a um conformismo e um corporativismo inadequado aos preceitos da gestão democrática do ensino.

De acordo com Martins (2011), uma ausência nas diretrizes nacionais que impacta diretamente o cotidiano do professor e que possui uma grande importância na qualidade das aulas é a limitação do número de alunos por turma. Como já citamos durante a análise dos princípios da Resolução CNE/CEB nº 02/2009, embora o limite tenha sido genericamente discutido em seu texto, não consta nenhum referencial específico para sua aplicação, ficando relegado ao corpo do Parecer CNE/CEB nº 09/2009, seu melhor detalhamento, o que, muito provavelmente, pode fazer com que a questão seja secundarizada na revisão e elaboração dos planos de carreira nas esferas estadual e municipal.

Da mesma forma, o quantitativo de professores temporários nas redes oficiais de ensino tem uma abordagem genérica, embora, no parecer, seja fixado que ao atingir um quantitativo de 10% ou se chegue ao período de dois anos de contratação temporária, deva ser aberto concurso público de provas e títulos. Novamente, neste caso, a resolução silencia e deixa de propor qualquer dispositivo.

Quanto às horas-atividade da jornada, a nova resolução não avança em relação à anterior, de 1997, pois, timidamente, sugere sua ampliação, mas retrocede ao tornar plausível a manutenção, no mínimo, do que já está sendo cumprido pelas redes de ensino, o que considera “de bom tamanho”. Somando-se ao fato de que a mesma postura foi adotada com relação aos mecanismos de concessão de licenças para aperfeiçoamento e formação continuada, a presença do termo “Os entes federados *poderão* assegurar aos profissionais do

magistério da Educação Básica períodos de licenças sabáticas, com duração e regras de acesso estabelecidas no respectivo plano de carreira” (BRASIL, 2009), pode ser entendido como outro expressivo retrocesso da resolução, tendo em vista que o correto para uma política de valorização do magistério público, a partir do papel relevante do CNE, seria fazer a redação constar com os seguintes termos: “*Os entes federados **deverão assegurar...***”. Esta formulação seria urgente, pois a própria LDB nº 9394/96, em seu artigo 67, apresenta norma mais assertiva sobre isto ao determinar nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público, inciso II, o direito ao **aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim.**

Finalmente, Martins (2011) chama atenção à manutenção no corpo da resolução de um entendimento no mínimo controverso, ou seja, a determinação de que só podem receber o valor do piso os professores e pedagogos que estejam em exercício nas unidades escolares, mais precisamente, na sala de aula.

Embora o dispositivo não conste da Lei n. 11.494/2007, que estabeleceu os critérios de distribuição dos recursos, a resolução submeteu-se a lógica da Lei n.11.738/2008, que imprimiu o entendimento primeiramente mencionado. Na grande maioria dos pequenos municípios, por exemplo, o pedagogo ou professor desempenha suas atribuições deslocando-se às escolas municipais, muitas isoladas, a partir da sede da respectiva secretaria municipal. (MARTINS, 2011, p. 175)

Em síntese, podemos observar que as novas diretrizes possuem avanços e limites significativos no processo de valorização do magistério público brasileiro, ficando, portanto, sob à responsabilidade dos Estados, Distrito Federal e Municípios sua implementação, em função de seu grau de autonomia. Portanto, para mudar o panorama de desvalorização e o baixo investimento nos profissionais do magistério, somente um plano de carreira elaborado coletivamente e atendendo as demandas históricas dos educadores poderá reverter o quadro de desinteresse dos jovens pela carreira, os salários precários e inadequadas condições de trabalho.

### **Considerações Finais**

A partir das questões discutidas brevemente neste artigo, pôde-se perceber o quanto as políticas de valorização do magistério mostram-se relevantes para a transformação do contexto de desvalorização tão denunciado há séculos pelos professores brasileiros. Embora as Resoluções CNE/CEB nº 03/97 e 02/2009 permitam a disseminação de diretrizes

importantes para que os entes federados possam reorganizar as carreiras do magistério público, ainda existem lacunas que carecem de urgente discussão e replanejamento, dentre elas as que se referem ao piso salarial profissional, à jornada de trabalho e à formação continuada com licença remunerada.

Contudo, o que ficou bastante evidente nas análises efetuadas é que passos estruturantes foram dados com as novas diretrizes regulamentadas na Resolução CNE/CEB nº 02/2009, o que permitiu superar em parte as disposições precarizantes que permeavam as diretrizes anteriores, mas, que por si só, não assegura que a valorização dos profissionais da educação se efetive, restando aos educadores e suas entidades, um investimento coletivo no controle social de sua materialização e reformulação.

## Referências

ABREU, D. C. **Carreira e perfil do profissional da educação na rede municipal de ensino de Curitiba**: história e impacto da política brasileira de valorização do magistério. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2008.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 8.529, de 2 de janeiro de 1946**. Lei Orgânica do Ensino Primário. Disponível em: <<http://www2.camara.gov.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-8529-2-janeiro-1946-458442-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 07 ago. 2012.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961**. Fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l4024.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4024.htm)>. Acesso em 07 ago. 2012.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 5.692, de 11 de agosto de 1971**. Fixa diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências. *Leis*. Brasília: Casa Civil da Presidência da República Federativa do Brasil/Subsecretaria para Assuntos Jurídicos, 1971. Disponível em: <[www.mec.gov.br](http://www.mec.gov.br)>. Acesso em: 07 ago. 2012.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)>. Acesso em 07 ago. 2012.

\_\_\_\_\_. **Emenda Constitucional nº 14, de 12 de setembro de 1996a**. Modifica os art. 34, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e dá nova redação ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc14.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc14.htm)>. Acesso em: 02 maio. 2011.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996b**. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L8069.htm>>. Acesso em: 02 maio. 2011.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 9.424, de 24 de dezembro de 1996c.** Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério – FUNDEF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9424.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9424.htm)>. Acesso em: 02 maio. 2011.

\_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Educação. **Parecer CNE nº 02/97a.** Câmara de Educação Básica. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0297.pdf>>. Acesso em 02 maio. 2011.

\_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Educação. **Parecer CNE nº 10/97b.** Câmara de Educação Básica. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB1097.pdf>>. Acesso em 02 maio. 2011.

\_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Educação. **Resolução CNE nº 03/97c.** Câmara de Educação Básica. Diretrizes Nacionais para os Novos Planos de Carreira do Magistério dos Estados, do Distrito Federal e Municípios. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0397.pdf>>. Acesso em 02 mai. 2011.

\_\_\_\_\_. **Plano de carreira e remuneração do Magistério Público.** Brasília: MEC/FUNDESCOLA, 234p, 2000.

\_\_\_\_\_. **Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006.** Dá nova redação aos arts. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc53.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc53.htm)>. Acesso em: 02 mai. 2011.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 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. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm)>. Acesso em: 02 mai. 2011.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 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. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11738.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11738.htm)>. Acesso em 10 set. 2012.

\_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Educação. Revisa a Resolução CNE/CEB nº 03/97, que fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Relatora: Maria Izabel Azevedo Noronha. **Parecer n. 09,** de 02 de abril de 2009a. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0909.pdf>>. Acesso em 02 mai. 2011.

\_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Educação. **Resolução CNE nº 02/2009b.** Câmara de Educação Básica. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0209.pdf>>. Acesso em 02 mai. 2011.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DA EDUCAÇÃO. CNTE. **Diretrizes para a carreira e remuneração.** Cadernos de Educação n. 21, Brasília: CNTE, 2009. Disponível em: <[www.cnte.org.br](http://www.cnte.org.br)>. Acesso em: abr. 2009.

DOURADO, L. F. Magistério: diretrizes de valorização e impasses. In: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO. **Diretrizes para a Carreira e Remuneração:** A valorização profissional no contexto do Sistema Nacional Articulado de Educação. Cadernos de Educação, n. 21, 2ª edição. Brasília: CNTE, 2009.

GATTI, B. A. et al. **Políticas docentes no Brasil:** um estado da arte. Brasília. Unesco, 2011.

MARTINS, P. F. de M. **Carreira e formação de professores no Tocantins:** da percepção dos licenciandos da UFT aos planos de carreira e remuneração do magistério público. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 351 p. 2011.