

# Diretrizes nacionais de carreira e PSPN

## *Novos marcos aos profissionais da educação*

MARIA IZABEL AZEVEDO NORONHA (BEBEL)\*

**RESUMO:** As diretrizes nacionais da carreira e a lei do Piso Salarial Profissional Nacional são marcos importantes à valorização dos profissionais da educação e à construção de planos de carreira que atendam às suas necessidades. Neste momento, eles correm risco, diante do governo interino, que ataca as conquistas dos educadores e da sociedade. É preciso defendê-las e avançar, pela educação pública, inclusiva e de qualidade pela qual lutamos.

*Palavras-chave:* Piso Salarial Profissional Nacional. Planos de carreira. Profissionais da educação.

### Introdução

O momento em que estamos escrevendo este texto é de grandes incertezas para a educação brasileira. Com o afastamento da presidenta Dilma Rousseff, assumiu o Ministério da Educação (MEC) o deputado federal Mendonça Filho (DEM), em meio a notícias e rumores sobre a iminência da adoção de medidas que podem significar grandes retrocessos em relação ao que vínhamos conquistando nos últimos anos. Este é o cenário no qual deve se desenvolver hoje o debate sobre os planos de carreira dos profissionais da educação e a sua valorização.

---

\* Mestre em Administração Educacional. Professora efetiva da rede estadual de ensino de São Paulo e presidenta do Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo/Apeoesp (2014-2017). Ex-membro da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação - (CEB/CNE) 2006-2014 e 2016. São Paulo/SP – Brasil. *E-mail:* <mariaizabel@apeoesp.org.br>.

## **Michel Temer promove o desmonte da educação pública**

O governo interino de Michel Temer propôs ao Congresso Nacional o fim da destinação de 50% dos recursos do Fundo Social e de 75% dos *royalties* do petróleo para a educação, além de 25% restantes para a saúde. Isso compromete a meta 20 do Plano Nacional de Educação (PNE), que prevê a destinação de um volume de recursos equivalente a 10% do Produto Interno Bruto (PIB) para a educação, que são recursos fundamentais para a valorização dos profissionais da educação e para a melhoria da qualidade do ensino.

O governo Temer, cuja legitimidade não reconhecemos, também pretende aprovar no Congresso Nacional a desvinculação de receitas da União, de estados e municípios, para retirar 25% das verbas vinculadas ao financiamento da educação pública, e pode avançar para a total de recursos para o setor, hoje prevista constitucionalmente.

Pretende, ainda, impor uma reforma da Previdência que acabaria com a aposentadoria especial do magistério, aumentaria para 75 anos a idade limite para a aposentadoria e unificaria a idade mínima de homens e mulheres, entre outros ataques.

Também circulam informações de que estaria no horizonte do governo Temer a privatização da educação pública, por meio de convênios, parcerias e concessões de escolas públicas a organizações sociais, conforme já vem sendo realizado no estado de Goiás, governado pelo PSDB.

## **Temer quer eliminar a política de valorização dos profissionais da educação**

O governo interino de Michel Temer está realmente empenhado em desmontar a política de valorização do magistério, cujo ponto de partida foi a lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN – Lei nº 11.738, de 2008), que pode ser revista por ele.

Batizada de “travessia social”, a proposta educacional do governo interino prevê entre outros pontos a nacionalização da política de bônus associada ao desempenho dos estudantes em provas padronizadas, que já vem sendo aplicada há anos no estado de São Paulo pelos governos do PSDB. O governo pretende introduzir o bônus por meio de modificação na Lei nº 11.738, de 2008, enfraquecendo, dessa forma, o PSPN, cuja metodologia de reajustes seria revista.

Resultado de uma luta de dois séculos da categoria dos educadores brasileiros, como bem assinala a professora Juçara Dutra Vieira (2008), ex-presidenta da Confederação Nacional dos Trabalhadores da Educação (CNTE) e ex-vice-presidenta da Internacional da Educação, o PSPN sempre encontrou dificuldade de implementação. Apesar de ter-se tornado uma lei, a dificuldade continua a existir e muitos governadores e prefeitos ainda não cumprem a legislação. Se até o momento lutamos para que fosse implementado, agora será preciso defendê-lo.

Esse ataque frontal ao magistério, visando a uma das medidas que representou o primeiro passo para a valorização dos professores e professoras, demonstra o quanto é necessário o debate sobre o nosso papel social e sobre a importância da carreira para a valorização dos profissionais da educação, na perspectiva da educação pública de qualidade pela qual lutamos.

Isso significa que serão necessárias grandes mobilizações para preservar o que já foi conquistado, para podermos seguir lutando por mais avanços, pois a situação dos professores em todo o Brasil ainda está longe de corresponder à sua condição de profissionais mais importantes em nossa sociedade, na medida em que o professor é quem forma todos os demais profissionais.

## **Um debate fundamental**

O PNE determina prazo para que estados e municípios implementem seus planos de carreira docente para a educação básica. Até 2016, todas as redes devem estabelecer carreiras adequadas às diretrizes nacionais, que garantam o valor do piso nacional do magistério como vencimento básico inicial da categoria e que, ao mesmo tempo, promovam a equiparação salarial desses profissionais ao dos demais trabalhadores de mesmo nível de formação.

Em 2008 e 2009, tivemos a oportunidade de realizar esse debate de forma aprofundada, por ocasião da elaboração do Parecer CNE/CEB nº 9, de 2009 (BRASIL, 2009a) e da Resolução CNE/CEB nº 2, de 2009 (BRASIL, 2009b), dos quais fui relatora no Conselho Nacional de Educação (CNE), ambos homologados pelo então ministro da Educação, Fernando Haddad. Da mesma forma, fizemos amplos debates sobre as diretrizes nacionais para os planos de carreira e remuneração dos funcionários da educação básica pública – Parecer CNE/CEB nº 9, de 2010 (BRASIL, 2010a) e Resolução CNE/CEB nº 5, de 2010 (BRASIL, 2010b). Naqueles processos de discussões, realizamos audiências públicas em todas as regiões do Brasil, de forma que os profissionais da educação puderam opinar e interferir diretamente na redação dos documentos legais, que sofreram extensas modificações entre os textos iniciais e aqueles que foram aprovados no CNE e homologados pelo ministro da Educação.

## **Por uma carreira atrativa, que valorize os professores**

O fato é que, hoje, a carreira do magistério é de baixa atratividade para os jovens que frequentam o ensino superior. Baixos salários, jornadas estafantes, más condições de trabalho, autoritarismo por parte de autoridades e gestores, violência nas escolas e

uma carreira que não oferece perspectivas de crescimento e valorização profissional terminam por afastar os jovens da docência.

Dados do MEC indicavam em 2014 um déficit de 180 mil professores nas áreas de matemática, física e química. Em parte, esse déficit se explica pelo fato de esses profissionais conseguirem obter melhores salários fora da docência – em laboratórios, fábricas, instituições de pesquisa – e, também, pelas duras condições a que são submetidos nas redes públicas de ensino. Apenas para exemplificar: enquanto um professor de português, no ensino fundamental II, deve assumir seis turmas, totalizando 240 estudantes, para compor uma jornada de 40 horas semanais de trabalho, um professor de física ou química, mas também de história, geografia ou biologia, 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.

### **Função social da escola, carreira e papel dos profissionais da educação**

Debater a carreira dos profissionais da educação básica vai muito além de debater e formular tabelas de evolução e promoção funcionais, e vai muito além da questão salarial. Discutir a carreira significa examinar todas as interfaces da educação, como a formação do professor, as condições de trabalho e a jornada de trabalho.

Devemos ter a clareza de que o debate sobre a carreira dos profissionais da educação não pode ficar restrito às questões corporativas, embora elas sejam, obviamente, fundamentais. É preciso que saibamos contextualizar essa discussão no âmbito maior da educação nacional, a começar pelo debate sobre nossa concepção de sociedade, de Estado e de educação. Compreender qual é a função social da escola e qual é o papel desses profissionais nesse contexto é indissociável da discussão sobre a carreira que queremos construir.

Devemos lembrar que a função primordial da escola é a de formar cidadãos, por meio da transmissão do saber historicamente acumulado e também da produção coletiva de novos conhecimentos. Para cumprir seu papel, a escola precisa estar articulada a um projeto educacional de conteúdo humanista, comprometido com a escolarização de todos, com qualidade. Defendemos uma escola pública includente, que garanta o acesso e a permanência de todas as crianças e jovens em idade escolar, e que também ofereça oportunidades de continuidade dos estudos aos que não puderam estudar na idade própria.

## Valorização é princípio constitucional

Não se faz educação de qualidade sem valorização de seus profissionais e sem respeito pelos direitos dos estudantes e da comunidade na qual a escola está inserida. Nesse sentido, destacamos os importantes avanços sociais consignados na Constituição Federal, promulgada em 1988, que foram resultado de muitas lutas e mobilizações dos professores e da sociedade. Assim, nossa Constituição prevê:

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

I - igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;

II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber;

III - pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas, e coexistência de instituições públicas e privadas de ensino;

IV - gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais;

V - 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;

VI - gestão democrática do ensino público, na forma da lei;

VII - garantia de padrão de qualidade.

Como se pode ver, a valorização dos profissionais do ensino é um dos princípios que regem a educação nacional e deve se concretizar nos planos de carreira para os profissionais da educação pública, garantindo o pagamento do piso salarial profissional e assegurando o ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos. Entretanto, como se vê, essa valorização é indissociável da garantia de gratuidade do ensino público, padrão de qualidade, gestão democrática, igualdade de acesso e permanência, e pluralidade de ideias. A carreira dos profissionais da educação, portanto, não deve ser vista e trabalhada apenas pelo seu viés técnico, corporativo, funcional, mas deve estar articulada com uma concepção de educação pública que atenda a esses princípios.

Desse modo, é preciso considerar que todos os espaços da escola são espaços educativos. Se na sala de aula o professor desenvolve um papel único e insubstituível, devemos reconhecer que a educação é um processo coletivo e que, nos demais ambientes escolares, ocorrem contínuos momentos de interação entre os funcionários da educação e os estudantes, que contribuem, de forma peculiar e diferenciada, para o processo ensino-aprendizagem e para a formação integral desses estudantes.

Dessa forma, o inspetor de alunos, os funcionários administrativos, a merendeira, o tradutor e intérprete de Língua Brasileira de Sinais (Libras), guia-intérprete e outros

que atuem no apoio são intrínsecos ao processo educativo, por atuarem e colaborarem, cada qual em sua função, para que o processo ensino-aprendizagem ocorra.

O CNE, a exemplo do que já havia feito com a educação profissionalizante, quando da edição da Resolução CNE/CEB nº 4, de 1999, aprovou a Resolução nº 5, de 2005, da Câmara de Educação Básica, que incluiu “nos quadros anexos à Resolução CNE/CEB nº 4, de 8 de dezembro de 1999, como 21ª Área Profissional, a área de Serviços de Apoio Escolar”, o que demonstra o reconhecimento desses trabalhadores como integrantes dos chamados trabalhadores em educação e, uma vez habilitados, dos profissionais da educação.

Como desenvolvimento desse processo, foi promulgada pelo então presidente Lula a Lei nº 12.014, de 2009 (BRASIL, 2009c), de autoria da senadora Fátima Cleide, que altera o artigo 61 da Lei nº 9.394, de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB), nos seguintes termos:

Art. 1º O art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 61. Consideram-se profissionais da Educação Básica os que, nela estando em efetivo exercício e tendo sido formados em cursos reconhecidos, são:

I – professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio;

II – trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas;

III – trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim.

Parágrafo único. 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, terá como fundamentos:

I – a presença de sólida formação básica, que propicie o conhecimento dos fundamentos científicos e sociais de suas competências de trabalho;

II – a associação entre teorias e práticas, mediante estágios supervisionados e capacitação em serviço;

III – o aproveitamento da formação e experiências anteriores, em instituições de ensino e em outras atividades.

Há muitos sistemas de ensino (como, por exemplo, Bahia, Ceará, Espírito Santo, Paraíba, Rio de Janeiro, Roraima, Sergipe e Tocantins) em que os funcionários de escolas sequer são vinculados ao setor educacional e são, muitas vezes, admitidos sem qualquer processo público de seleção. A inexistência de regulamentação e de parâmetros legais para a configuração dessa profissão deu margem a todo o tipo de distorção, tornando

letra morta medidas como as do CNE, que dizem respeito à profissionalização desses trabalhadores, razão pela qual se torna necessário desenvolver uma luta efetiva para que a Lei nº 12.014, de 2009 (BRASIL, 2009c) não se torne, também, letra morta.

O Documento Final da Conferência Nacional de Educação (CONAE) (BRASIL, 2010c), apontou com clareza que

Para a valorização dos profissionais da educação, é fundamental implementar políticas que reconheçam e reafirmem tanto a função docente como a dos demais profissionais ligados ao processo educativo, valorizando sua contribuição na transformação dos sistemas educacionais, considerando-os como sujeitos e formuladores de propostas e não meros executores.

Dessa forma, devemos caminhar para uma carreira dos profissionais da educação que reconheça e respeite as especificidades de cada segmento e, ao mesmo tempo, valorize e ofereça perspectivas a todos aqueles que contribuem para a educação pública de qualidade no nosso país.

### **Carreira, jornada, formação e condições de trabalho**

Se hoje existe uma verdadeira unanimidade nacional em relação à percepção de os profissionais da educação serem desvalorizados, não será possível reverter essa situação sem que seja equacionado o trinômio salário, carreira/jornada e formação inicial e continuada, além da melhoria das condições de trabalho.

Como já referimos em outros textos, para compreender o que se passa em relação aos professores, devemos recorrer a Miguel Arroyo (2000), quando nos explica que, “quando pensamos na saúde de nossos filhos ou da infância, não pensamos no hospital, mas no médico. Saúde nos lembra os *médicos*. Educação nos lembra a escola, não seus *profissionais*, os educadores.” (p. 10). Ou seja, quando se trata de educação, a referência continua sendo a escola, como instituição, até mesmo para os próprios professores. Entretanto, alerta ele, “o magistério é anterior às instituições de ensino.” Por isso, o professor também precisa ser valorizado em seu ofício de ensinar, não menos complexo que o do médico ou o de outros profissionais, cujas funções são essenciais na nossa sociedade. Portanto, a carreira do magistério tem que refletir e ser instrumento dessa valorização.

Para que possamos continuar avançando na direção de assegurar um padrão de qualidade que se construa e perdure ao longo do tempo, algumas condições básicas são fundamentais, entre elas parâmetros adequados para a composição das classes, jornada de trabalho compatível com as necessidades de formação e atualização do professor e a implementação do custo-aluno qualidade como medida para o suficiente investimento de recursos na educação.

É preciso reiterar que, para que possa ser alcançado o pleno acesso de todos à educação de qualidade, a Constituição brasileira impõe ao Poder Público o estabelecimento de diretrizes legais uniformes em matéria educacional, com vistas a assegurar iguais condições de formação e desenvolvimento para toda a população, independentemente do estado ou município. Nesse sentido, a discussão que ocorre neste momento sobre a Base Nacional Comum Curricular (BNCC) é fundamental e não pode em nenhuma hipótese ser interrompida ou desvirtuada.

Por mais críticas que se possa ter em relação a aspectos da proposta inicial posta em debate pelo MEC – e ela já foi modificada, corrigindo alguns dos problemas inicialmente apontados –, o fato de haver esse debate, amplo e aberto a toda a população, e o volume de sugestões e propostas que foram encaminhadas ao MEC por meio dos canais que foram colocados à disposição de todos evidenciam a grande importância dessa discussão e o desejo generalizado na sociedade de que seja assegurado em todo o território nacional o mesmo padrão de qualidade, respeitadas as diversidades e especificidades regionais.

Educação pública de qualidade exige que, ao professor, sejam asseguradas todas as condições necessárias para que ele possa participar plenamente do projeto político-pedagógico da escola, assumindo o papel que lhe cabe enquanto protagonista no processo educacional.

Portanto, a Resolução CNE/CEB nº 5, de 2010 (BRASIL, 2010b), à qual já nos referimos, define em seu artigo 4º a obrigatoriedade de que as esferas da administração pública instituem planos de carreira para todos os seus profissionais do magistério da educação básica, a partir de princípios básicos que possam assegurar as condições fundamentais ao exercício da atividade docente.

## **Ingresso exclusivo por concurso público**

A citada resolução prevê a realização de concursos públicos de provas e títulos, como forma exclusiva de ingresso na carreira docente (e também para os demais servidores da educação pública), observando-se o que estabelece a Lei nº 9.394, de 1996 (LDB):

Art. 85. 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, ressalvados os direitos assegurados pelos artigos 41 da Constituição Federal e 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

O concurso público para ingresso na carreira docente está consignado na Constituição Federal como forma mais justa e democrática de ingresso dos trabalhadores no setor público. No caso específico do magistério, o concurso público de provas e títulos

tem relação direta com a qualidade de ensino. Segundo dados do Censo Escolar 2013 (INEP, 2014), divulgados em março de 2014, 28,32% dos 1.787.644 contratos de trabalho da função docente nas redes municipais e estaduais da educação básica brasileira eram temporários. Isso significa que 527.781 contratos para atuação como professor eram realizados naquele ano sem vínculo empregatício com o serviço público. É pouco provável que esse quadro tenha-se alterado substancialmente nos últimos dois anos.

Em estados como Acre, Ceará, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul, por exemplo, mais de 60% dos docentes da educação básica são temporários. No Espírito Santo, esse percentual chega a 72,16% – o índice mais elevado do País. No estado de São Paulo, o Apeoesp liderou uma greve de 22 dias em 2013, que culminou com o maior concurso da história da rede estadual de ensino, com a aprovação de 113 mil candidatos para 59 mil vagas de Professor de Educação Básica II. Ainda assim, hoje, 48% dos professores da rede estadual de ensino não são efetivos. Parte deles, 24%, são estáveis por força da lei estadual que criou o sistema estadual de previdência (Spprev) e outra parte, 24,3%, é contratada por tempo determinado.

Obviamente, compreendemos que os sistemas de ensino necessitam manter certo contingente de professores temporários, para suprir as ausências em razão de doenças ou aposentadorias que vão ocorrendo ao longo do ano, mas numa proporção que não comprometa a qualidade do ensino e a valorização de seus profissionais.

Assim, é importante que haja uma limitação legal às contratações por tempo determinado, garantindo-se a realização de concurso público sempre que a vacância no quadro permanente de profissionais do magistério na rede de ensino público alcance percentual de 10% em cada grupo de cargos ou quando professores temporários estejam ocupando esses cargos por dois anos consecutivos.

### **A carreira deve assegurar a evolução do professor em sala de aula**

Por outro lado, é fundamental assegurar a vinculação do professor à escola. Uma forma de fazê-lo, e o plano de carreira deve prever essa possibilidade, é oferecer-lhe a opção pelo regime de dedicação exclusiva, com benefício incorporado ao salário, bem como jornadas de trabalho específicas a serem cumpridas em uma única unidade escolar. Este pode ser um instrumento importante para a qualificação e continuidade do projeto político-pedagógico da escola.

A carreira pela qual lutamos deve assegurar aos professores condições para evoluir, de forma a alcançar os mais elevados níveis salariais, sem ter que deixar a sala de aula para assumir outras funções – como diretor ou supervisor de ensino. Caso ele venha a assumir tais funções, deve fazê-lo por aptidão e não movido por uma necessidade salarial.

Os planos de carreira dos profissionais da educação básica pública também devem assegurar a revisão anual dos salários, de modo a preservar o poder aquisitivo dos educadores, nos termos do inciso X, do artigo 37, da Constituição Federal, bem como fixar vencimento ou salário inicial para as carreiras dos profissionais da educação, de acordo com a jornada de trabalho, devendo os valores nunca serem inferiores ao do PSPN, no caso dos professores, diferenciados pelos níveis das habilitações a que se refere o artigo 62 da LDB.

Nesse sentido, o plano de carreira deve 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 *lato sensu*, e percentual compatível entre estes últimos e os detentores de cursos de mestrado e doutorado.

No caso dos funcionários, é preciso, da mesma forma, valorizá-los em suas funções, para que possam exercê-las em plenitude, sem que precisem almejar outras funções, a não ser que tenham essa aptidão.

## **Jornada de trabalho e formação do professor**

A formação continuada dos profissionais da educação é um aspecto estrutural importante a ser garantido na carreira do magistério, visando ao desenvolvimento de todas as suas potencialidades, que devem reverter sempre para o aprimoramento da qualidade do ensino e dos serviços de apoio.

Na formação continuada dos professores – e também na sua formação inicial –, é necessário adotar um currículo amplo, que privilegie conteúdos e metodologias para assegurar, no processo educativo, a dimensão humana, que deve ser a essência da relação entre o professor e os estudantes.

Nessa perspectiva, ganha importância a efetiva aplicação em todas as redes e sistemas de ensino da composição da jornada de trabalho prevista na Lei nº 11.738, de 2008 (no mínimo  $\frac{1}{3}$  dessa jornada dedicado a atividades extraclasse), não apenas para permitir adequada preparação das atividades e maior acompanhamento da aprendizagem dos estudantes por parte do professor, por meio da avaliação permanente, mas também porque ela possibilita a ampliação e o aperfeiçoamento da formação continuada dos professores no próprio local de trabalho.

Aqui, devemos ressaltar que, para nós, a composição da jornada de trabalho prevista na Lei nº 11.738, de 2008 é transitória, na medida em que a luta é por uma jornada de trabalho que contemple 50% em atividades com educandos e 50% para atividades extraclasse.

Ao mesmo tempo, é muito importante que os sistemas e redes de ensino trabalhem no sentido de estabelecer convênios com as agências formadoras, que são as escolas que oferecem cursos normais de nível médio e as instituições de ensino superior, de forma a reduzir a distância hoje existente entre essas instituições e as escolas públicas. Mediante tais convênios, poderiam ser utilizados os horários de trabalho pedagógico coletivo (HTPC) como espaços de aperfeiçoamento de professores aptos a atuar na escola pública, de modo a possibilitar que se possa avançar na indissociável relação entre teoria e prática pedagógica, hoje muito distanciada.

Para que possamos caminhar na direção de uma melhor formação dos professores e, conseqüentemente, da qualidade da educação, é necessário que os sistemas de ensino assegurem aos profissionais da educação condições objetivas para que possam ter acesso a programas permanentes e regulares de formação e aperfeiçoamento profissional, inclusive em nível de pós-graduação. Entre essas possibilidades, estão: licenciamento remunerado; universalização das exigências mínimas de formação para o exercício da profissão de todos os profissionais da educação básica; concessão de licenças para aperfeiçoamento e formação continuada; licenças sabáticas, adquiridas a cada período de exercício na rede de ensino, com duração e regras de acesso estabelecidas nos planos de carreira; e outras formas de incentivo e garantia de acesso à formação continuada e aperfeiçoamento profissional.

### **A luta pela efetivação da meta 17 do PNE**

Outro ponto importante que deve figurar nos planos de carreira do magistério e em outras políticas das redes e sistemas de ensino é a sua integração às políticas estaduais e nacionais de formação para os profissionais da educação, com o objetivo de melhorar a sua qualificação e de suprir as carências de habilitação profissional na educação básica.

Qualquer debate sobre a formação de professores nos remete, hoje, à meta 17 do PNE:

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.

Como se vê, a meta 17 estabelece um conceito de valorização profissional do magistério vinculado à sua formação, determinando a equiparação salarial com todos os demais profissionais com formação equivalente.

Este, por sinal, foi o principal ponto da pauta de reivindicações que motivou a mais longa greve do magistério no estado de São Paulo, que durou 92 dias e ocorreu de 13

de março a 12 de junho de 2015. E continua sendo o eixo principal das mobilizações da categoria, ao lado da implementação da “jornada do piso”.

Como já disse no início deste texto, vivemos um cenário no qual a própria existência do PSPN corre risco, mas não podemos recuar. Está em perspectiva e faz parte da nossa luta a extensão do piso, ainda que seja necessário estudar valores adequados, para todos os profissionais da educação básica pública.

### **Assegurar condições ao processo ensino-aprendizagem**

Assim como não podemos dissociar a valorização dos professores de sua formação adequada, de uma remuneração condizente com essa formação (equiparando-a à média dos demais profissionais com formação equivalente), de uma jornada de trabalho composta de forma a permitir que eles possam preparar adequadamente suas aulas e manterem-se sempre atualizados, é preciso também assegurar as condições de trabalho necessárias para que possam cumprir de forma plena o papel que deles se espera.

Por isso, os planos de carreira, construídos na perspectiva da melhoria da qualidade da educação e da valorização de seus profissionais, devem assegurar mecanismos para que os professores e demais segmentos que compõem a comunidade escolar possam de forma coletiva trabalhar pela melhoria das condições estruturais necessárias ao bom desenvolvimento do processo ensino-aprendizagem, e também para prevenir o adoecimento dos professores e dos funcionários, principal fator de afastamento de docentes e demais profissionais nas redes públicas de ensino, gerando incalculáveis prejuízos à aprendizagem dos estudantes, transtornos óbvios aos próprios profissionais e, não menos importante, elevados ônus financeiros ao Estado.

Por isso, as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira aprovadas em 2009 pelo CNE devem manter comissão paritária, entre gestores e profissionais da educação e 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.

Outra condição fundamental para a valorização dos professores e melhoria da qualidade de ensino – que, repito, são indissociáveis – é a questão do número de estudantes por classe. Hoje, nos sistemas de ensino, os professores vivem o drama de lecionar em classes superlotadas.

Alguns governantes e autoridades educacionais negam, para justificar seu pouco empenho em realizar mais investimentos em educação. Uma análise de estudos internacionais realizada pela pesquisadora Cristine Pinto, da Escola de Economia da Fundação Getúlio Vargas, de São Paulo (TOLEDO; SALDAÑA; VIEIRA, 2015) demonstra que uma redução média de 30% no tamanho da turma aumenta a proficiência do aluno em 44%.

Esses estudos foram aplicados em escolas estrangeiras com até 30 alunos por classe no ensino fundamental.

Ainda de acordo com Toledo, Saldaña e Vieira (2015), a análise dos dados do Índice de Desenvolvimento Educacional do Estado de São Paulo (Idesp) indicou que a aprendizagem dos estudantes que frequentam salas superlotadas no ensino médio da rede estadual de ensino é 22% menor que a média do estado, que já é baixa.

Quem exerce a profissão docente sabe da enorme dificuldade em ministrar aulas para uma classe com excesso de alunos. Quem estuda em classe superlotada também sabe que é muito difícil estudar nessas condições, sobretudo nas escolas públicas, a grande maioria com projetos arquitetônicos ultrapassados, espaços exíguos, problemas de manutenção, pouca luminosidade e ventilação e problemas acústicos, que fazem com que professores e estudantes precisem se desdobrar para se fazerem entender.

Ora, a educação pressupõe uma relação entre professor e aluno. Como qualquer um pode facilmente imaginar, quanto mais estudantes estiverem em uma mesma sala de aula, mais difícil será para o professor estabelecer essa boa relação professor-aluno.

Para melhorar sua aprendizagem, o estudante requer atenção, acompanhamento e, muitas vezes, auxílio individualizado dos professores. Classes com 40, 45 e até 50 alunos ou mais, como vemos na rede estadual de ensino de São Paulo, inviabilizam completamente esse tipo de relação.

Não há na LDB um limite máximo para o número de estudantes por classe. Existe atualmente em tramitação no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 597, de 2007, que prevê que o máximo de estudantes seja de **25** por professor, nas turmas das séries iniciais do ensino fundamental, e de **35**, em turmas das séries finais do ensino fundamental e ensino médio. Sua aprovação seria um avanço, mas não consideramos, ainda, o limite ideal. Em São Paulo, lutamos para que o número máximo de estudantes por classe seja de 25 em todos os níveis e etapas da educação básica, exceto a educação infantil, que deve possuir limites específicos.

Educação de qualidade não se faz com métodos gerenciais próprios de empresas privadas. Escolas formam pessoas, não produzem coisas. O estudante não é um elemento a mais; ele é a própria razão de existência da escola.

## **Gestão democrática e avaliação**

Para que os planos de carreira dos profissionais da educação contemplem as necessidades da profissão docente e dos demais profissionais, e que contribuam para que a melhoria da educação possa efetivar-se concretamente nos sistemas de ensino e nas escolas, é preciso que se implemente a gestão democrática no sistema de rede de ensino e das escolas, ampliando e fortalecendo os espaços de participação e deliberação coletivos

(como os conselhos de escola) e fixando regras claras para a designação, nomeação e exoneração do diretor de escola entre os ocupantes de cargos efetivos da carreira docente, preferencialmente com a participação da comunidade escolar no processo de escolha do seu diretor.

A escola é, fundamentalmente, um espaço de formação da cidadania. Por isso, a gestão escolar precisa estar assentada em princípios humanistas, que não se coadunam com os frios mecanismos oriundos da administração empresarial, que não têm no ser humano seu sujeito e objetivo central.

O papel social da escola, a natureza do trabalho que ali se desenvolve e sua significativa contribuição para o exercício da democracia fundamentam e exigem a gestão democrática da escola, através da democratização da escolha dos dirigentes, implementação e livre funcionamento dos conselhos de escola e demais instâncias de participação de toda a comunidade na concepção e implementação do projeto político-pedagógico coletivamente construído.

A avaliação da qualidade da educação é um trabalho coletivo, que só pode ser realizado por um órgão colegiado, e deve considerar variáveis que vão além dos dados quantitativos. Do contrário, gera-se autoritarismo e não autoridade. Assim, não posso concordar com sistemas de avaliação do trabalho dos professores baseados num conceito de “mérito”, que individualiza o trabalho pedagógico e estabelece entre os professores não a colaboração, a sintonia e o trabalho coletivo, mas o dissenso, a concorrência, a fragmentação da equipe escolar e do processo educativo.

Na nossa concepção, é preciso reconhecer e valorizar, antes de tudo, a experiência e o tempo de serviço. Por isso, defendo que o plano de carreira estabeleça mecanismos de progressão que contemplem o tempo de serviço dos professores. Ao mesmo tempo, considero importante que se estabeleçam formas de avaliação para o bom desempenho profissional, ou seja, que essa avaliação reconheça a interdependência entre o trabalho do profissional da educação e o funcionamento geral do sistema de ensino, e, portanto, que seja compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades, a fim de proporcionar ao profissional 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.

Estas são algumas das considerações que faço neste momento sobre o debate em torno do plano de carreira.

*Recebido em março de 2016 e aprovado em maio de 2016*

## Referências

ARROYO, Miguel. **Ofício de mestre: imagens e auto-imagens**. Petrópolis: Vozes, 2000.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 23 dez. 1996.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Resolução CNE/CEB nº 4, de 8 de dezembro de 1999. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 dez. 1999.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Resolução nº 5, de 22 de novembro de 2005. Inclui, nos quadros anexos à Resolução CNE/CEB nº 4, de 8 de dezembro de 1999, como 21ª Área Profissional, a área de Serviços de Apoio Escolar. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 dez. 2005.

\_\_\_\_\_. Lei nº 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 17 jul. 2008.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Parecer CNE/CEB nº 9, de 2 de abril de 2009. Revisão da Resolução CNE/CEB nº 3, de 1997, que fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 29 maio 2009a.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Resolução CNE/CEB 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 29 maio 2009b.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.014, de 6 de agosto de 2009. Altera o art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, com a finalidade de discriminar as categorias de trabalhadores que se devem considerar profissionais da educação. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 7 ago. 2009c.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Parecer CNE/CEB nº 9, de 7 de setembro de 2010. Diretrizes Curriculares Nacionais para o Ensino Fundamental de 9 (nove) anos. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 dez. 2010a.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Resolução CNE/CEB nº 5, de 3 de agosto de 2010. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Funcionários da Educação Básica Pública. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 4 ago. 2010b.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. **Documento final da CONAE**. Brasília, DF: MEC, 2010c.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2014.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Censo escolar da educação básica – 2013**. Resumo técnico. Brasília, DF: Inep, 2014.

TOLEDO, Luiz Fernando; SALDAÑA, Paulo; VIEIRA, Victor. Escolas cheias têm qualidade 22% menor no ensino médio. **O Estado de S. Paulo**, 14 nov. 2015.

VIEIRA, Jussara Dutra. **Piso salarial nacional dos educadores: dois séculos de atraso**. Brasília, DF: CNTE, 2008.

## **National career guidance and PSPN** *New milestones for education professionals*

**ABSTRACT:** National career guidance and the National Professional Salary Floor (PSPN) law are important milestones towards the appreciation of education professionals in building career plans that suit their needs. At this time, they are at risk before the interim government, which is attacking the achievements of educators and society. We must defend them and move forward, and continue fighting for inclusive, quality public education.

*Keywords:* National professional wage floor. Career plans. Education professionals.

## **Directives Nationales de carrière et PSPN** *Nouveaux jalons pour les professionnels de l'éducation*

**RÉSUMÉ:** Les directives nationales de carrière et la loi du Revenu Minimum Professionnel National (PSPN) sont des jalons importants pour la valorisation des professionnels de l'éducation et pour la construction de plans de carrière qui répondent à leurs besoins. En ce moment, elles courent des risques face au gouvernement en interim qui attaque les acquis des éducateurs et de la société. Il faut les défendre et aller de l'avant, par l'éducation publique, inclusive et de qualité pour laquelle nous luttons.

*Mots-clés:* Revenu Minimum Salarial National. Plans de carrière. Professionnels de l'éducation.

## **Diretrizes nacionais de carreira y PSPN** *Nuevos marcos para los profesionales de la educación*

**RESUMEN:** Las directrices nacionales de carrera y la ley del Mínimo Salarial Profesional Nacional son marcos importantes para la valoración de los profesionales de la educación y para la construcción de planes de carrera que contemplen sus necesidades. En estos momentos, ellos están en riesgo con el gobierno interino, que ataca las conquistas de los educadores y de la sociedad. Debemos defender esas conquistas y avanzar por la educación pública, inclusiva y de calidad por la que luchamos.

*Palabras clave:* Mínimo Salarial Profesional Nacional. Plan de carrera. Profesionales de la educación.