

Reformulação da Resolução nº 3/97, da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação, que fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

I. INTRODUÇÃO

O presente documento constitui linhas orientadoras para os debates públicos que este Conselho Nacional de Educação está realizando com os representantes dos gestores educacionais e do movimento sindical e social da educação, nos meses de outubro a dezembro de 2008, acerca das diretrizes nacionais de carreira do magistério público da educação básica.

Quando debatemos as diretrizes da carreira do magistério – e a dos profissionais da educação de um modo geral – muitas vezes supomos estar discutindo apenas a questão salarial, a duração da jornada de trabalho, a evolução funcional. Entretanto, discutir a carreira do magistério significa examinar todas as interfaces da educação.

É por esta razão que, na Constituição Federal, o legislador colocou a questão da valorização profissional no contexto dos demais artigos que tratam do direito à educação e que asseguram princípios fundamentais como a qualidade e a gratuidade do ensino. Está claro, na Carta Magna, que, ao mesmo tempo em que o Estado deve assegurar à população educação pública de qualidade, o trabalhador da educação, o professor, tem que ter condições dignas de trabalho, remuneração adequada e incentivos para que possa ministrar aulas com a qualidade que a população necessita e merece.

Nesta mesma direção, o Estudo *“A Qualidade da Educação Sob o Olhar dos Professores”*, realizado pelo Instituto de Evaluación y Asesoramiento Educativo – IDEA (Grupo SM, Espanha) em conjunto com Organização dos Estados Ibero-americanos para a Educação, a Ciência e a Cultura e que contou com a consultoria da educadora Maria Malta Campos (Fundação Carlos Chagas), aponta:

“Não seria exagero afirmar que, hoje, mais do que nunca, a figura do professor encontra-se na berlinda. As reformas educacionais que incidiram sobre muitos países nas últimas décadas do século XX trouxeram consigo novas demandas às escolas e aos professores, as quais se somaram aos reflexos das mudanças sociais e culturais sobre as expectativas e motivações das crianças, adolescentes e jovens atendidos pelos sistemas escolares.”

(...)

“Concluindo, os resultados desta pesquisa apontaram para questões importantes a serem consideradas nos projetos de melhoria da qualidade da educação básica no país. As opiniões dos professores incidem em muitos pontos de estrangulamento que subsistem na organização do ensino brasileiro: os desajustes presentes nas últimas séries do ensino fundamental; a inadequação das opções curriculares no ensino médio; as dificuldades no diálogo entre escola e famílias; o desprestígio social da profissão docente; as deficiências de infra-estrutura de muitas escolas; a

necessidade de aproximar as propostas pedagógicas às necessidades e interesses dos alunos de hoje.”¹

Assim, se, por um lado, as entidades representativas do magistério e demais profissionais da educação têm lugar privilegiado neste trabalho de reformulação das diretrizes da carreira, devemos ter a clareza de que o debate não pode ficar restrito ao campo corporativo. É preciso que saibamos contextualizar esta discussão no âmbito maior da educação nacional. É necessário levar em conta os elementos históricos, os pressupostos sociais e políticos, o arcabouço legal e institucional e, sobretudo, o atual momento que o país está vivendo, com seus avanços e novos desafios, apontando para a consolidação do caráter sistêmico da educação brasileira, através da construção do Sistema Nacional de Educação, conforme resolução da I Conferência Nacional de Educação Básica, realizada em abril de 2008.

Ao mesmo tempo, este trabalho não pode prescindir da participação fundamental dos gestores educacionais, em todos os níveis. Temos a consciência da necessidade de que estejam presentes, em todas as etapas, as opiniões e perspectivas daqueles que terão a responsabilidade de implementar as novas diretrizes da carreira do magistério e, posteriormente, as de todos os profissionais da educação.

É preciso que saibamos considerar corretamente as dificuldades que os gestores estaduais e municipais enfrentam no cotidiano de suas funções para conciliar tantos e diferentes aspectos dos processos educacionais sob sua responsabilidade, sem que isto signifique que, *a priori*, os integrantes do magistério devam abrir mão de quaisquer de suas expectativas e reivindicações.

Contudo, sabemos que as dificuldades interpostas à gestão educacional nos Estados e Municípios agravaram-se no período posterior ao ano de 1995, quando uma série de medidas governamentais foram implementadas sem que houvesse suficiente debate na sociedade e entre gestores e educadores. Entre estas medidas destacamos a implementação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério – Fundef (hoje superado pelo Fundo de Desenvolvimento e Manutenção da Educação Básica - Fundeb), pelo forte impacto que causou sobre a qualidade de ensino e a situação profissional dos trabalhadores em educação ao determinar uma maior responsabilidade dos Municípios em relação a este nível de ensino, sem que fossem destinados recursos em volume correspondente a estas novas responsabilidades.

Em que pesem todas as dificuldades que enfrentam, é importante registrar o compromisso dos gestores com a valorização do magistério. Isto se evidencia, entre outros, no fato de que, entre os 27 estados da Federação, apenas dez deles estão contestando a Lei 11.738/08, que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional e alterou a composição da jornada de trabalho do professor.

Por estas razões, estamos chamados a trabalhar de forma conjunta, abertamente, buscando valorizar as nossas convergências e equacionar as divergências, tendo em vista o resgate de um objetivo histórico, que é a valorização dos profissionais da educação, conforme tratado na Constituição Federal. Trata-se, fundamentalmente, de reconhecer o magistério como uma categoria profissional de âmbito nacional, lançando-se bases e diretrizes nacionais para a construção de planos de carreira em cada um dos entes federados, respeitando-se, contudo, as especificidades locais.

¹ A Qualidade da Educação Sob o Olhar dos Professores. Fundação FSM, Organização dos Estados Ibero-americanos para a Educação, Ciência e a Cultura, São Paulo, setembro de 2008, p. 7 e 63.

Neste sentido, devemos assinalar que a primeira audiência pública nacional do processo de reformulação da Resolução CNE Nº 03/97, realizada na cidade de São Paulo em 16/10/08, reunindo os estados das regiões sudeste e sul, representou um momento muito importante deste debate. Ali, de forma franca e democrática, expressaram-se os membros do Conselho Nacional de Educação, as entidades do magistério, as entidades representativas dos demais profissionais da educação, o Conselho Nacional dos Secretários Estaduais da Educação – CONSED, a União Nacional dos Dirigentes Municipais da Educação – UNDIME e outros, num ambiente de construção de perspectivas comuns, mas que não escondem ou minimizam as divergências naturais num debate desta natureza.

O trabalho que ora realizamos se dá no momento em que decorrem quase dois anos de implementação do Fundeb, e quando o país experimentará a inédita política de piso salarial profissional nacional para o magistério público da educação básica, não obstante os impasses criados à regulamentação da Lei 11.738/08 decorrentes da Ação Direta de Inconstitucionalidade, com pedido de liminar, movida pelos executivos dos estados do RS, SC, PR, MS e CE, com o apoio dos governadores de SP, MG, TO, RR e DF. A Advocacia Geral da União, quando instada a se manifestar nos autos da ADIN mencionada no parágrafo anterior, afirmou que não via problemas de constitucionalidade que pudessem ensejar a concessão de medida liminar no sentido de suspender sua eficácia

Por três razões, o trabalho de reformulação da Resolução CNE/CEB nº 03/1997 ocorre, principalmente:

- A Primeira, para substituir a mencionada Resolução, que se tornou extemporânea em dezembro de 2006;
- A segunda, para regulamentar no tocante às carreiras do magistério da educação básica pública, os dispositivos da Lei nº 11.738, de 2008 (Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério Público), em especial o art. 6º e;
- A terceira, para dar cumprimento aos novos dispositivos constitucionais e à Lei nº 11.494, de 2007 (Fundeb), em particular seu artigo 40.

Embora fosse desejo desta Relatora tratar a questão de forma mais ampla do que aqui será tratado, porque conhece a realidade das escolas públicas, neste momento será debatida exclusivamente a carreira dos integrantes do magistério, por conta da legislação que institui o piso salarial nacional para os docentes, que exige uma rápida postura deste órgão, que não pode se demorar em responder à sociedade.

O CNE, contudo, deve alertar a sociedade brasileira que a discussão que ora se trava não esgota o assunto, uma vez que haverá a necessidade de se debater a situação de carreira dos demais trabalhadores em educação, que não os docentes e, evidentemente, o CNE não se furtará a assim fazê-lo.

A futura tarefa do CNE, quando se debruçar sobre a questão dos planos de carreira dos funcionários de escola, será a de gerar as condições para que estes planos de carreira sejam criados naqueles estados onde ainda não existem, para unificá-los onde ainda são próprios desta parcela da categoria (AL, GO, RJ, RS e do DF), e aprimorá-los onde já existem de forma unificada (AC, AM, MG, MT, MS, PE, PI).

Expostas as considerações acima, há que se iniciar o trabalho, sem mais delongas para a definição do magistério da educação básica. Há que, como previsto no § 1º do artigo 8º da LDB em vigor, se iniciar a coordenação deste processo, que será trabalhoso, é verdade, mas, ao mesmo tempo, gratificante, eis que os entes federados não mais estarão tateando no escuro para montar suas carreiras e, ao mesmo tempo, os educadores verão se corporificar a garantia que lhes confere a Constituição Federal, instrumento supremo da vontade popular.

II. BASE JURÍDICA DAS DIRETRIZES DE CARREIRA

Em dezembro de 2006 deixou de vigor a Emenda Constitucional nº 14/1996, bem como parte da Lei 9.424/96, que instituiu, em âmbito das unidades federadas, o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização dos Profissionais do Magistério (Fundef) e, conseqüentemente, em nível federal, a Resolução CEB/CNE nº 03/1997.

Naquele mesmo mês e ano (dezembro/2006) promulgou-se a Emenda Constitucional (E.C) nº 53/2006, que deu nova redação aos artigos 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Em 20.06.2007 foi sancionada a Lei 11.494, a qual regulamentou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - Fundeb, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. A mesma Lei alterou a Lei nº 10.195, de 14 de fevereiro de 2001, e revogou dispositivos das Leis nºs 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004 e 10.845, de 5 de março de 2004.

Em 16.07.2008 sancionou-se a Lei nº 11.738 a fim de regulamentar a alínea “e” do inciso III do **caput** do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, instituindo o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.

Tais legislações em comento alteraram a organização da educação básica pública no país, em especial seu financiamento. No que concerne ao tema da Resolução CEB/CNE nº 03/1997 – diretrizes para as carreiras dos profissionais do magistério público (especialmente do ensino fundamental) – os dispositivos supracitados propõem reformulações tanto de nível estrutural quanto conceitual e operacional.

Por conta do que se narrou nos parágrafos anteriores, o CNE, por indicação da Conselheira Maria Izabel Azevedo Noronha, houve por bem constituir comissão, presidida pelo Conselheiro Antonio César Russi Callegari, sendo relatora a Conselheira Maria Izabel Azevedo Noronha, co-relator o Conselheiro Raimundo Moacir Mendes Feitosa, e integrada pelos Conselheiros: Adeum Hilário Sauer e Clélia Brandão Alvarenga Craveiro.

III. DA COMPETÊNCIA DO CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO PARA ELABORAR AS DIRETRIZES DE CARREIRA PARA O MAGISTÉRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA

Certo de que as diretrizes nacionais de carreira encontram-se amparadas na Constituição Federal, este Conselho Nacional de Educação, com base em sua função social e pedagógica, assume a responsabilidade de orientar os sistemas de ensino de todo país quanto à regulamentação dos planos de carreira do magistério da educação básica, num momento em que as legislações de distribuição de recursos para a educação básica (Fundeb) e de piso

salarial profissional nacional para o magistério tornaram superadas as diretrizes anteriormente fixadas pela Resolução CEB/CNE 03/97.

A Lei 9.394/96 (LDB) estabelece de modo indubitável, em seu artigo 8º, § 1º, que compete à União a coordenação da política nacional de educação, inclusive pelo exercício da função normativa. Não pode ser esquecido, igualmente, que é função do Conselho Nacional de Educação, nos termos do § 1º do artigo 9º, da mesma lei, a normatização, evidentemente, de todos os aspectos envolvidos com a educação.

Conforme já exposto, tanto o Fundeb quanto o piso salarial profissional nacional criam bases e ensejam a unidade das condições de trabalho do magistério nos diferentes lugares da nação. Porém, diante da lacuna legal e da diversidade de situações na educação nacional, a presente tarefa também consiste em evitar possíveis ineficiências e desperdícios dos recursos públicos a serem alocados para os salários e as carreiras dos integrantes do magistério, sobretudo os oriundos da União federal, esfera de atuação deste CNE.

Mesmo mostrando-se legitimado a assumir esta demanda, o CNE não pretende legislar, tampouco determinar vontades e nem ferir o pacto federativo. Não abre mão, no entanto, de exercer suas funções de normatizador das questões inerentes à educação nacional.

Neste sentido, o CNE espera contar com o apoio dos gestores municipais e estaduais, assim como dos trabalhadores da educação para consolidar de forma eficaz e eficiente uma normativa orientadora para os planos de carreira do magistério de todas as redes públicas de educação básica.

IV. PRESSUPOSTOS SOCIAIS E EDUCACIONAIS DA NOVA RESOLUÇÃO SOBRE DIRETRIZES DE CARREIRA

Os recentes avanços legislativos acerca de quem são os profissionais da educação – complicações decorrentes em grande parte do caráter descentralizado do nível básico de ensino – impõem, neste momento, o desafio ao CNE de doutrinar, com base nas contribuições da sociedade educacional, essa temática, inclusive no que se refere à natureza dos cargos destes profissionais.

Tema inerente à qualidade da educação, o concurso público para acesso à carreira na educação tem tornado exceção à regra constitucional em diversas partes do país. Também a inobservância de critérios de ordem nacional para a realização dos certames corrobora com a precarização das condições de trabalho de centenas de milhares de integrantes do magistério, admitidos em caráter temporário, impondo necessidade de uma regulação ampla.

Outro assunto de relevo que recai sobre as diretrizes de carreira refere-se à avaliação de desempenho. Embora pouco executada pelos sistemas de ensino, crescem as proposições sobre certificação de professores e sobre as concepções avaliativas. De um lado, há os que defendem os critérios formulados pela E.C 19/1998. De outro, os que crêem numa melhor eficácia da avaliação a partir de elementos que considerem o trabalho coletivo, as condições objetivas do trabalho individual, a interação com os critérios de formação continuada, a participação dos profissionais na elaboração e execução do projeto pedagógico da escola, conforme estabelece a LDB, dentre outras variáveis. Da mesma forma carecem de instruções

sobre a aplicação dos resultados de tais avaliações, e como estes devem ser utilizados para determinar a remuneração dos integrantes do magistério.

Sobre este assunto, o já citado estudo “*A Qualidade da Educação Sob o Olhar dos Professores*” aponta que 45,1% dos docentes entrevistados responderam positivamente à pergunta se gostariam que a escola dispusesse de um sistema para avaliar o trabalho do professor, contra uma quarta parte que se manifestou claramente contra esta proposta.²

Ainda sobre a questão da avaliação, o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE) e o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) projetam novas perspectivas sobre a temática, conforme o que se segue:

“Além da atuação na rede de ensino, o PDE permitirá uma incidência ainda mais específica: permitirá que o Poder Público, com base no IDEB, atue nas escolas mais fragilizadas (...) O PDE-Escola é uma ação de melhoria da gestão escolar fundamentada centralmente na participação da comunidade. No PDE-Escola a comunidade escolar é diretamente envolvida em um plano de auto-avaliação que diagnostica os pontos frágeis da escola e, com base nesse diagnóstico, traça um plano estratégico orientado em quatro dimensões: gestão, relação com a comunidade, projeto pedagógico e infra-estrutura. O plano estratégico define metas e objetivos, e se for o caso, identifica a necessidade de aporte financeiro suplementar.”³

A necessidade de uma carreira mais atrativa aos atuais e aos novos profissionais que se formam em cursos de licenciatura (e na pedagogia) mas que acabam optando por profissões com melhor reconhecimento no mundo do trabalho, é premente.

A recente Lei de piso salarial para o magistério, aprovada pelo Congresso e sancionada pelo Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, mais do que um novo conceito de remuneração, cria as bases para a unidade das condições de trabalho destes profissionais, e precisa ser absorvida pelas diretrizes de carreira.

Diante da atual concepção de educação adotada pelo Estado brasileiro, também cabe às diretrizes de carreira cumprir, pelo menos, dois objetivos de ordem geral.

O primeiro refere-se à valorização e ao reconhecimento da função social dos educadores e a iminente necessidade de reversão da tendência de déficit de professores, especialmente em áreas das ciências exatas, biológicas e da educação infantil. De acordo com dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), faltam 246 mil professores nas redes públicas de educação básica. Este é o principal tema em discussão pelo Conselho Técnico Científico da Educação Básica, que estuda a elaboração de uma minuta de decreto presidencial para instituir o Sistema Nacional Público de Formação dos

² A Qualidade da Educação Sob o Olhar dos Professores. Fundação FSM, Organização dos Estados Ibero-americanos para a Educação, Ciência e a Cultura, São Paulo, setembro de 2008, p. 54.

³ O Plano de Desenvolvimento da Educação, razões, princípios e programas. Ministério da Educação, 2007, p. 25.

Profissionais do Magistério. O instrumento legal possibilitará criar uma rede de formação a partir da oferta de instituições públicas de ensino superior - federais, estaduais e municipais⁴.

O segundo objetivo diz respeito à integração da carreira do magistério à política sistêmica de educação, visando construir mecanismos de inserção e responsabilização dos atores educacionais em âmbito da oferta pública democrática e de qualidade da educação básica, o que somente será possível por meio de ações que priorizem a formação inicial e continuada dos profissionais, a remuneração condigna, as condições apropriadas de trabalho e a participação efetiva dos educadores nos processos de elaboração, execução e avaliação das políticas públicas educacionais.

Outro ponto importante diz respeito às condições de trabalho e à saúde dos educadores. De acordo com pesquisa realizada pelo Departamento de Psicologia do Trabalho da Universidade de Brasília, em parceria com a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE)⁵, os professores são as maiores vítimas da síndrome do *burnout*, que em linguagem simples significa "perder o fogo", "perder energia" ou "queimar para fora". A pesquisa indica que um em cada dois professores é afetado pela síndrome, que leva o trabalhador a perder o sentido da sua relação com o trabalho, de forma que as coisas já não importam mais, e qualquer esforço parece ser inútil.

Outra pesquisa, realizada pelo DIEESE em parceria com o Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo (APEOESP)⁶, indica que 75% dos professores entrevistados dão aulas para classes com mais de 35 estudantes, 45% lecionam em mais de uma escola ou complementam os salários com outras atividades. Dos 1.626 professores paulistas que responderam ao questionário, 80% queixaram-se de cansaço, 61% de nervosismo, 55% de ansiedade, 44% de angústia. Deste contexto, resulta o alto índice de 57% de professores que têm ou tiveram afastamentos por razões de saúde, sendo que, entre os diagnósticos confirmados, destacam doenças profissionais como: estresse (46%), problemas na voz (26%), depressão (25%), enxaqueca (21%), gastrite (21%), varizes (20%) e outras.

Em geral as jornadas de trabalho do magistério praticadas nos diferentes sistemas de ensino impactam diretamente as condições de saúde da categoria, e por conseguinte estes profissionais se vêem obrigados a se afastar utilizando-se de licenças médicas. As diretrizes nacionais de carreira precisam debater estas preocupações a fim de apresentar alternativas para a solução desse problema crônico.

Tendo em vista sua extensão, por um lado, e sua composição, por outro, a jornada de trabalho é um dos elementos determinantes da qualidade do ensino. A Lei nº 11.738/08, que criou o piso salarial profissional nacional do magistério, assegura 33% da jornada dos docentes para atividades complementares⁷. Trata de medida de grande avanço, a ser incorporada no presente debate sobre a reformulação das diretrizes nacionais de carreira, uma

⁴ Assessoria de comunicação social do MEC-24/09/2008

⁵ Educação, carinho e trabalho: CNTE; UnB, 1999.

⁶ Saúde dos Professores em Questão: APEOESP; DIEESE, 2004.

⁷ "Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos.." (Lei 11.738/2008, Artigo 2º, § 4º)

vez que concede ao professor mais tempo para o preparo das aulas, para correção de provas, para formação e atualização profissional e para o trabalho pedagógico coletivo, atividades fundamentais para a construção de um processo de ensino-aprendizagem eficiente e de qualidade.

V. O RECENTE CONTEXTO HISTÓRICO-POLÍTICO DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO

Embora a educação seja reconhecida, desde 1934, como um direito social e esteja contemplada, a partir de então, em capítulo próprio nos textos constitucionais, tem-se por evidente, especialmente na Carta Magna de 1988, que a regulamentação das políticas públicas educacionais, pelos três entes federados, deve interagir através de um sistema de cooperação, sem o qual os objetivos fundantes deste direito não serão atingidos plenamente.

O art. 206 da Constituição Federal dispõe os princípios sobre os quais o ensino deve ser ministrado. A igualdade de condições para o aprendizado; a liberdade e o pluralismo de idéias para ensinar e aprender; a gratuidade em estabelecimentos públicos; a gestão democrática e a valorização dos profissionais, a ser alcançada por meio de piso salarial nacional, concurso público para ingresso nas redes de ensino e planos de carreira em todas as esferas administrativas, constituem as condições indissociáveis para a qualidade da educação pública.

Desde 1988, porém, o país viveu duas fases de regulamentação dos princípios constitucionais afetos à educação.

A primeira fase, de 1988 até 1995, foi marcada pela frustração de regulamentações educacionais. O projeto de lei sobre diretrizes e bases da educação, proposto pelo Fórum Nacional em Defesa da Escola Pública, não logrou êxito no Congresso Nacional. O Plano Decenal de Educação, orientador da construção do Acordo Nacional, que deu origem ao Pacto pela Valorização do Magistério - no qual previu-se o piso salarial nacional, os critérios para a formação, a jornada e as demais condições de trabalho, a exemplo da hora-atividade - mesmo aclamado pela sociedade e pelos gestores não conseguiu ser implementado.

A regulamentação propriamente dita, implantado entre 1995 e 2002 no Brasil, deu-se no contexto da orientação de redução do papel do Estado nas questões sociais, dentre elas, o direito à educação, priorizou o atendimento no ensino fundamental. Esta orientação política também resultou na fragilização das relações de trabalho, inclusive na esfera pública. Sobre a carreira do magistério e dos demais profissionais da educação, foi negada sua normatização em âmbito da Lei nº 9.394, de 1996 (LDB), que estabeleceu as diretrizes e bases da educação nacional, e da Lei 10.172, de 2001, que fixou o Plano Nacional de Educação. Também no Fundef (Lei nº 9.424, de 1996), o máximo que se conseguiu foi estabelecer, nos limites normativos deste Conselho Nacional de Educação, as diretrizes nacionais através da Resolução CEB/CNE nº 03/1997.

A E.C nº 53/2006 constitui elemento paradigmático para a organização das políticas públicas educacionais por parte da União e dos demais entes federativos. Ela marca o início da terceira fase de regulamentação das premissas constitucionais para a educação, à luz de uma nova visão política do Estado brasileiro, que tem pautado: i) a retomada do caráter sistêmico da educação, também sob a ótica de um sistema nacional de educação articulado, ii)

a ampliação do financiamento público ao conjunto da educação básica e, iii) a necessidade de se reconhecer e valorizar todos os profissionais das redes públicas de ensino, como condições *sine qua non* para a garantia do direito da população à educação pública de qualidade. E as diretrizes de carreira, agora em debate no CNE, precisam olhar este novo cenário político e legal que garantem sua fixação em condições compatíveis para atender as necessidades dos educadores e da educação brasileira.

VI. CONCEITO, ABRANGÊNCIA E OPERACIONALIZAÇÃO DAS DIRETRIZES DE CARREIRA

Sobre o conceito de carreira profissional, propriamente, o parecer do CNE pretende assentá-lo sob a ótica do direito à educação pública de qualidade e da efetiva valorização dos integrantes do magistério, em exercício na educação básica, tal como sugerem os preceitos constitucionais e infraconstitucionais, os princípios de carreira dos servidores públicos e as próprias reivindicações da categoria.

Esses conceitos agregam, indissociavelmente, a carreira ao salário, à formação (inicial e continuada), à jornada e às condições de trabalho, e observam os princípios da administração pública (art. 37, CF) e os limites do pacto federativo, que demarcam as competências legais de cada um dos sistemas de ensino para regular, de forma autônoma e observadas as diretrizes e bases nacionais da educação, os planos de carreira destes servidores públicos.

Tais conceitos também têm por escopo inserir os integrantes do magistério no processo de gestão escolar, devendo os mesmos demandar políticas permanentes de estímulo à profissionalização, à jornada única e em uma só escola, à progressão na carreira, à formação continuada, à melhoria das condições de remuneração, à garantia de condições dignas de trabalho, a exemplo da delimitação do número de estudantes por sala de aula e pelo estabelecimento de critérios para as horas-atividades.

Essas questões, por sua vez, visam a combater as desigualdades regionais e sociais que se confrontam com a necessidade de equalização nacional das oportunidades e estímulos para o ingresso, a permanência e a progressão na carreira do magistério.

Todas as referências citadas encontram guarida nos princípios da E.C nº 53/2006 e remetem ao trabalho de reformulação da Resolução CEB/CNE nº 03/97, a necessidade de as diretrizes de carreira pautarem tanto os dispositivos constitucionais já regulados por lei como outros que se encontram em vias de regulamentação, a fim de agregá-los à base de direito dos integrantes do magistério e da população usuária da escola pública, como inferem as traduções do inciso V e do parágrafo único do artigo 206 da CF, que encontram-se parcialmente em tramitação no Congresso Nacional:

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

(...)

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;

(...)

Parágrafo Único. A lei disporá sobre as categorias de trabalhadores considerados profissionais da educação básica e sobre a fixação de prazo para a elaboração ou adequação de seus planos de carreira, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.”

A presente citação abre espaço à análise sobre a abrangência das Diretrizes, a qual volta-se para o reconhecimento de todos os profissionais da educação, em planos preferencialmente unificados, os quais, como já se disse, serão objeto de trabalho futuro do CNE. Quando da ocorrência deste futuro trabalho, será perseguida a finalidade de manter as Diretrizes em consonância com os fundamentos de valorização da educação e de seus profissionais delineados na nova redação do art. 206 da CF e nas normativas de âmbito educacional, sobretudo na Lei nº 11.494/07 e nas orientações da 1ª Conferência Nacional de Educação Básica, realizada em abril de 2008.

O artigo 206, V da CF dispõe que os planos de carreira devem focar a “valorização dos profissionais da educação escolar”. As regulamentações do artigo 60 do ADCT, referente ao Fundeb e ao piso do magistério, estabeleceram planos de carreira tanto para os profissionais da educação quanto para os membros do magistério. Senão vejamos:

Lei 11.494/2007:

(...)

“Art. 40. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar Planos de Carreira e Remuneração dos profissionais da educação básica” (grifo nosso)

(...)

Lei 11.738/2008:

(...)

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

O CNE aprovou a Resolução nº 05/2005, da Câmara de Educação Básica, que incluiu “nos quadros anexos à Resolução CNE/CEB nº 4/99, de 8/12/1999, como 21ª Área Profissional, a área de Serviços de Apoio Escolar”, que demonstra o reconhecimento desses trabalhadores como integrantes dos chamados trabalhadores em educação e, como já se disse, haverá, além do reconhecimento supracitado, o momento oportuno para o debate, neste Colegiado, das diretrizes da carreira deste segmento, observadas suas especificidades.

Do ponto de vista operacional, as Diretrizes devem priorizar a leitura atualizada dos dispositivos constitucionais, de forma a concretizar os desígnios da EC 53/06 por meio do regime de cooperação previsto nos artigos 23 e 24 da Constituição e no art. 8º da LDB (ambos *in verbis*), que tem marcado as políticas educacionais envolvendo a União, os Estados, os Municípios e o Distrito Federal.

“Art. 23/CF. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

(...)

V - proporcionar os meios de acesso à cultura, à educação e à ciência”;

“Art. 24/CF. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

(...)

IX - educação, cultura, ensino e desporto”;

“Art. 8º/LDB. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios organizarão, em regime de colaboração, os respectivos sistemas de ensino”.

Neste sentido, faz-se imperioso, mais uma vez, correlacionar a carreira profissional dos integrantes do magistério, aos princípios do art. 206 da CF, assim como às políticas de gestão democrática, de financiamento, de formação profissional e de avaliação que o Ministério da Educação tem levado a cabo em parceria com os demais sistemas de ensino.

Este entrelaçamento de políticas (carreira, gestão, financiamento, avaliação) consiste na própria visão sistêmica da educação, imprescindível para dar coesão e qualidade às ações do Estado. Trata-se, portanto, de um conceito que associa todos os princípios eleitos pela Constituição para fazer avançar os objetivos da educação escolar pública, quais sejam, a emancipação do cidadão e o desenvolvimento social, cultural e econômico do país de forma inclusiva e soberana.

VII. DO DIREITO E DO CARÁTER SISTÊMICO DA CARREIRA DOS INTEGRANTES DO MAGISTÉRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA

A Constituição Federal de 1988 não conceitua a natureza material das carreiras profissionais dos servidores públicos, muito embora defina características formais que, somadas com preceitos infraconstitucionais, permitem a extração daqueles conceitos sobre um prisma epistemológico.

Ao condicionar a carreira ao cargo ou emprego público, os quais pressupõem um vínculo não eventual para a execução de trabalho profissional exercido mediante condições expressas de ingresso, e de direitos e deveres, tem-se que a norma constitucional procurou tutelar o direito dos cidadãos à prestação de serviços do Estado, por meio de servidores públicos qualificados e honrados.

Ao longo de sua carreira profissional, o servidor adquire e aprimora suas habilidades e conhecimentos necessários para o desempenho de suas atividades. Se por um lado isso é interessante para o ente federado, porque acaba por contar com um trabalhador melhor

preparado, este, o trabalhador, deve ter condições previstas em lei, para que, aproveitando-se da formação e aprimoramento, possa evoluir em sua carreira.

O fato de a Emenda Constitucional nº 19, de 1998, ter elegido as carreiras típicas de Estado, e, quanto à suspensão da eficácia do caput do artigo 39 da Constituição Federal, pelo Supremo Tribunal Federal, a qual retoma a prerrogativa de os entes federados constituírem planos de carreira a todos os servidores sob um Regime Jurídico Único (RJU), cabe esclarecer que apenas a parte referente ao RJU poderá ser objeto de verificação no plano dos integrantes do magistério, tendo em vista o artigo 206, V da CF prever planos de carreira para os profissionais da educação como princípio elementar à oferta pública educacional.

Dentre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil elencados no art. 3º da Constituição Federal constam a construção de “*uma sociedade livre, justa e solidária*”, bem como a erradicação da “*pobreza e da marginalização*”, através da redução das “*desigualdades sociais e regionais*” e a promoção do “*bem geral de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*”.

Infere-se, daí, que o Estado fundado pela Constituição Federal de 1988 tem por meta primordial a concessão de cidadania plena a seus habitantes, de forma isonômica, assegurando-lhes o acesso aos serviços públicos e às condições elementares para uma vida digna, independentemente de sua condição pessoal e da região do Território Nacional que habitam.

Para a construção da “*sociedade livre, justa e solidária*” fundada na plena cidadania almejada pelo art. 3º da Constituição Federal, a educação básica exerce papel fundamental, pois através dela o Estado concederá ao indivíduo as condições mínimas para que este possa vir a participar ativamente da vida social na condição de cidadão e a buscar sua inserção no mundo do trabalho.

Não por outra razão, a Constituição Federal de 1988 insere a educação no rol dos direitos sociais constantes do art. 6º e apregoa em seu art. 205 de forma expressa que o referido serviço público configura dever do Estado e tem por objetivos precípuos o “*pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho*”. (Destacou-se)

Entretanto, para que as metas colimadas pelos dispositivos constitucionais em apreço possam vir a ser alcançadas, faz-se imprescindível a atuação do Poder Público no sentido de universalizar a educação básica, assegurando à totalidade dos cidadãos brasileiros igual acesso à instrução de qualidade, conforme consta dos artigos 206, I, VII, 211, § 1º, 214, II, III e 227 da Carta Magna e art. 8º da LDB (supracitado):

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

I – igualdade de condições para o acesso e permanência na escola.

(...)

VII – garantia de padrão de qualidade”

(...)

“Art. 211. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios organizarão em regime de colaboração seus sistemas de ensino.

§ 1º A União organizará o sistema federal de ensino e o dos Territórios, financiará as instituições de ensino públicas federais e exercerá, em matéria educacional, função redistributiva e supletiva, de forma a garantir equalização de oportunidades educacionais e padrão mínimo de qualidade do ensino mediante assistência técnica e financeira aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios.”

(...)

“Art. 214. A lei estabelecerá o plano nacional de educação, de duração plurianual, visando à articulação e ao desenvolvimento do ensino em seus diversos níveis e à integração das ações do Poder Público que conduzam à:

(...)

II – universalização do atendimento escolar;

III – melhoria da qualidade do ensino.” (Destacou-se)

“Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”.

Contudo, a igualdade ora mencionada não se esgota na disponibilização por parte dos entes federativos de recursos materiais, humanos e financeiros – estes últimos previstos no artigo 212 da Constituição e no artigo 60 do ADCT – que visam ao atendimento de suas respectivas clientela. Para além disso, os artigos 206, I, 211, § 1º, 214, II e 227 da Constituição Federal – entendido em conjunto com o supratranscrito art. 3º, III, da Carta Magna – 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.

Dito em outras palavras, trata-se de impedir que as diferenças subjacentes aos sistemas de ensino das unidades federativas e as diversas realidades sócio-econômicas

vivenciadas por estas últimas, acabem por criar distinções entre a formação elementar recebida por seus respectivos estudantes.

Deve o Poder Público agir, portanto, no sentido de estabelecer padrões curriculares e qualitativos de observância obrigatória por parte da União, dos Estados e dos Municípios, conforme se infere do comentário de José Luiz Borges Horta ao art. 206, I, da Constituição Federal:

“Ao referimo-nos à igualdade educacional, pedra de toque da construção do Estado social de Direito, mantida no Texto de 1988, estamos fazendo menção à base axiológica de todas as grandes medidas tomadas na direção da consolidação do direito à Educação como um direito dotado de plena eficácia social. Sem a presença de tal ‘sopro’ igualitarista, perderia sentido o sistema educacional, que exige, por coerência própria, a acessibilidade do aparato educacional do Estado a todos os indivíduos, indistintamente.

(...)

**Do ponto de vista sociológico, a decisão constituinte possui grande impacto, uma vez que implica em fixar, aliás como de resto já analisado, um padrão qualitativo suficiente a todos, que terá de ser, portanto, o maior possível.”⁸
(Destacou-se)**

Paralelamente a isto, o art. 206 da Constituição Federal deixa claro em seu inciso V que o ensino tem por princípio, ao lado da igualdade de condições de acesso e permanência na escola (inciso I) e da garantia de um padrão de qualidade (inciso VII), a valorização dos profissionais da educação.

Ao assim proceder, o legislador constituinte acabou por reconhecer que o almejado ensino de qualidade preparatório para o exercício da cidadania e para o mundo do trabalho (art. 205) não pode ser alcançado sem a valorização dos profissionais da educação, a compreender não só a fixação de remunerações condizentes com a importância do labor por eles exercido, como também o oferecimento de boas condições de trabalho, através de planos de carreira e remuneração (art. 206, V), de piso salarial profissional nacional (art. 206, CF e art. 60 ADCT/CF), e a disponibilização de meios para sua constante formação, capacitação e aperfeiçoamento (art. 206, parágrafo único).

Isto porque a existência de distinções significativas entre as condições de remuneração e trabalho dos integrantes do magistério das diversas unidades federativas acabará por influir significativamente na qualidade do ensino prestado por estas últimas.

Portanto, tem-se que os postulados da igualdade quanto ao oferecimento de ensino de qualidade e da redução das desigualdades regionais em matéria de educação exigem a atuação do Poder Público no sentido de traçar diretrizes unitárias a serem observadas pelas unidades federativas no que tange à valorização dos integrantes do magistério.

⁸ HORTA. José Luiz Borges. *Direito Constitucional da Educação*. Belo Horizonte: Decálogo, 2007. p. 129-145.

Sendo a lógica constitucional de indivisibilidade da promoção da educação pública de qualidade o principal pilar material para a fixação das diretrizes nacionais de carreira, cabe aos preceitos formais da Constituição – tanto os privativos da União quanto os comuns e concorrentes afetos a todos os entes federados – garantir a implementação da complexa normativa.

Neste sentido, o artigo 22, XXIV imputa privativamente à União legislar sobre “*diretrizes e bases da educação nacional*”. Já as ações comuns e concorrentes dos entes federados, que jamais devem sobrepor-se às normas gerais e federais, estão dispostas nos supracitados artigos 23 e 24 da CF, supratranscritos, merecendo destaque, ainda, os seguintes parágrafos do art. 24 da Carta Magna:

“Art. 24.

(...)

§ 1º - No âmbito da legislação concorrente, a competência da União limitar-se-á a estabelecer normas gerais.

§ 2º - A competência da União para legislar sobre normas gerais não exclui a competência suplementar dos Estados.

§ 3º - Inexistindo lei federal sobre normas gerais, os Estados exercerão a competência legislativa plena, para atender a suas peculiaridades.

§ 4º - A superveniência de lei federal sobre normas gerais suspende a eficácia da lei estadual, no que lhe for contrário”.

Sobre as competências privativas dos Estados e Municípios, especificamente, a norma superior dispõe:

“Art. 25. Os Estados organizam-se e regem-se pelas Constituições e leis que adotarem, observados os princípios desta Constituição.

(...)

§ 1º - São reservadas aos Estados as competências que não lhes sejam vedadas por esta Constituição”.

(...)

“Art. 30. Compete aos Municípios:

I - legislar sobre assuntos de interesse local;

II - suplementar a legislação federal e a estadual no que couber;

(...)

VI - manter, com a cooperação técnica e financeira da União e do Estado, programas de educação infantil e de ensino fundamental”;

(...)

Da análise dos dispositivos constitucionais referentes à divisão de competências entre a União e às unidades federadas em matéria de educação, observa-se que àquela primeira incumbe o estabelecimento das pautas necessariamente comuns a serem observadas pelos entes federativos, enquanto que a estes últimos foi conferida a atribuição de complementar as diretrizes federais de acordo com suas peculiaridades locais.

O Fundo da Educação Básica constitui norma sobre as fontes de recursos para pagamento dos salários dos profissionais (60% destinados ao magistério). O Fundeb, ao pôr em prática a política de cooperação nacional, necessita de normas com a mesma envergadura para regular todos os seus ramos. A Lei do piso salarial, mais explicitamente, cumpre parte desta prerrogativa quanto ao salário do magistério.

Ademais, a inobservância da visão sistêmica e as carências técnicas e financeiras, ao longo dos anos, demonstraram que a autonomia isolada dos estados e municípios para legislar sobre temas educacionais e de seus servidores, pouco contribuiu para a prosperidade da escola pública e para a valorização dos integrantes do magistério. A ação suplementar e cooperativa da União é imprescindível, dada a estrutura tributária do país, a descentralização das despesas e a centralidade das decisões educacionais.

As diretrizes nacionais de carreira, neste sentido, cumprem a finalidade de orientar o cumprimento dos preceitos constitucionais, zelando pelo bem comum da educação pública.

VIII. DA RECEPÇÃO DO PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DA EDUCAÇÃO BÁSICA NAS DIRETRIZES DE CARREIRA.

Do exposto nos tópicos anteriores, observa-se que a educação pública pautada na Constituição Federal tem por objetivo, dentre outros postulados:

(i) a igualdade de acesso ao ensino por todos os indivíduos em idade escolar, independentemente da unidade federativa que habitam;

(ii) a formulação de um padrão de qualidade do ensino e sua melhoria contínua, com vistas à redução das diferenças regionais nesse tocante; e

(iii) a valorização dos integrantes do magistério da educação, sem o que a consecução das demais metas afigura-se impossível.

Justamente com o objetivo de atender a tal anseio, a Emenda Constitucional nº 53/2006 inseriu dentre os princípios regentes do ensino, a constarem do art. 206, da Carta Magna, a fixação, em lei federal, de piso remuneratório para os profissionais da educação pública. Nesse mesmo sentido, foi conferida nova redação ao art. 60, III, “e”, do ADCT, determinando-se ao Congresso Nacional a fixação do piso nacional dos profissionais do magistério da educação básica.

Neste caso, importante se faz destacar o papel da União de legislar no sentido de fixar as bases necessárias à equalização qualitativa do ensino oferecido pelos entes federativos, de modo a evitar, com isto, o agravamento dos impactos oriundos das diferenças regionais existentes entre eles nesse tocante.

O 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.

Embora fosse pauta antiga da categoria dos educadores, o piso salarial nacional sempre encontrou dificuldade de implementação em função das discrepâncias financeiras regionais e da falta de um ordenamento jurídico capaz de absorvê-lo plenamente. Este último argumento, inclusive, serviu de justificativa jurídica para a não absorção, mesmo num plano de recomendação política, do piso salarial nacional no bojo da Resolução CEB/CNE nº 03/97.

A política de salários médios, praticada em âmbito do Fundef, embora tivesse alcançado parte significativa dos professores das regiões Norte e Nordeste, mostrou-se insuficiente por pelo menos três motivos: i) baixa abrangência em nível nacional, uma vez que a massa profissional dos grandes centros urbanos continuou com salários aviltados; ii) não impulsionou a recuperação dos salários, pois deixou de garantir a incorporação dos abonos e tampouco previu reajuste das remunerações; e iii) rompeu a isonomia entre os servidores com idêntica formação e mesmo vínculo contratual, dada a cobertura restrita do financiamento ao ensino fundamental.

Registra-se, ainda, que o descumprimento do artigo 6º, § 1º da Lei 9.424/96, que previa a estipulação do valor per capita do Fundef, contribuiu para impor severa restrição às políticas remuneratórias dos entes federados, em especial aos das regiões menos afortunadas.

A principal diferença do piso salarial profissional nacional para os salários médios do Fundef, diz respeito à vinculação daquele aos elementos indissociáveis da carreira dos profissionais do magistério. O piso representa o vencimento inicial de carreira e está vinculado à formação profissional, à jornada de trabalho e às condições de trabalho.

O caput do artigo 2º da Lei nº 11.738/08 associa o piso salarial à formação de nível médio na modalidade Normal, prevista no artigo 62 da Lei 9.394/96. Conseqüentemente, as demais formações previstas no mesmo artigo da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional deverão se vincular a vencimentos maiores, conforme prevê os atuais planos de carreira dos entes federados e o artigo 67, IV da LDB.

Já o § 4º do artigo 2º da Lei nº 11.738/08 conecta o piso a uma jornada padrão do ente federado, que não pode ultrapassar 40 horas semanais. Desta, no máximo 2/3 (dois terços) são previstas para atividades de interação com os estudantes e, no mínimo 1/3 (um terço) para atividades extraclasse, mostrando-se consonante com o inciso V do art. 67 da Lei 9.394/96.

O piso também se estende aos aposentados e pensionistas dos regimes próprios de Previdência, nos limites impostos pelas Emendas Constitucionais nº 41, de 2003 e nº 47, de 2005, referentes à integralidade e à paridade dos vencimentos de carreira. Portanto, os servidores que cumprirem os mencionados requisitos farão jus a perceber os benefícios concedidos aos ativos dentro dos limites da carreira.

Também para o bem comum da educação, a norma do piso do magistério observa outros dispositivos importantes para se garantir o direito de todo cidadão à educação pública de qualidade, a exemplo do artigo 75 da LDB, uma vez que exige esforço fiscal dos entes públicos para arrecadar e investir os impostos vinculados à educação, como forma de garantir a possível complementação da União para pagamento dos vencimentos iniciais de carreira.

Embora a atual regulamentação de piso salarial restrinja-se ao magistério, nada obsta que, em havendo disponibilidade de recursos, os planos de carreira conciliem estes mesmos mecanismos de valorização profissional aos demais servidores profissionalizados, sobretudo para dignificar os salários, para melhorar as condições de trabalho e para oferecer iguais oportunidades aos trabalhadores no processo de elaboração do projeto político pedagógico da escola, situação que, obviamente, conta com o apoio do CNE, que não será, no entanto, objeto de análise neste momento.

Por estes motivos, e pelo fato de representar uma norma jurídica voltada aos servidores da educação básica, as diretrizes de carreira devem absorver todos os conceitos inerentes à Lei 11.738/2008, para efeitos de fixação dos parâmetros remuneratórios do magistério.

IX. DA NECESSIDADE DE SUPERAÇÃO DA RESOLUÇÃO CEB/CNE Nº 03/1997

O fato de a Resolução CEB/CNE nº 03/1997 ter sido um diploma forjado no contexto da reconfiguração do papel do Estado, sobretudo na E.C 14/1996 e na Lei 9.424/1996, que criou e regulamentou o FUNDEF, fez com que essa normativa fosse alvo de inúmeras críticas dos educadores, que não alcançaram níveis satisfatórios de valorização na carreira, e de parte dos gestores, dadas as limitações de abrangência e de recursos disponíveis para atender à demanda dos profissionais e para garantir um ensino de qualidade em seus sistemas de ensino.

A descentralização de responsabilidades financeiras e a fragmentação da oferta entre os níveis de ensino – com prioridade somente para a etapa fundamental – criaram inúmeras dificuldades aos entes federados para manter a isonomia entre profissionais com contrato de trabalho idêntico, com mesma formação e carga horária, porém atuantes em etapas ou modalidades diferentes do nível básico.

Contrapondo esta lógica, é imprescindível que a nova Resolução sobre diretrizes de carreira priorize o objetivo de expressar, nos planos de carreira, a qualificação e a profissionalização isonômica de todos profissionais atuantes na educação básica, dimensionando a carreira como um instrumento de valorização das categorias às quais se

dirigem. Ou seja, é preciso adequar a carreira a patamares adequados de formação, de competência e de dignidade salarial, capazes de contribuir com a qualidade do ensino público.

À luz dessas necessidades de ordem geral e dos avanços decorrentes do Fundeb e do piso salarial profissional nacional do magistério, é essencial que se superem as seguintes limitações da Resolução CEB/CNE nº 03/1997:

- Abrangência: não ficar restrita aos profissionais do magistério do ensino fundamental compreendendo, também a educação infantil e o ensino médio e demais modalidades da educação básica;
- Isonomia: garantir tratamento isonômico aos respectivos profissionais da educação com base no nível de formação e na jornada de trabalho;
- Salário: em âmbito do magistério, substituir a política de salários médios pelo piso salarial profissional nacional. Para os demais profissionais, prever base salarial proporcional ao piso do magistério. Ampliar a escala salarial entre níveis de formação a fim de estimular a qualificação;
- Formação: qualificar as exigências para o exercício profissional, de forma a não permitir complementação pedagógica aligeirada, seletividade para fazer jus aos programas de aperfeiçoamento e a ênfase no “treinamento” em serviço. Orientar as redes de ensino a aderirem ao sistema nacional público de formação;
- Jornada de trabalho: priorizar a jornada única de todos os profissionais numa só escola. No caso do professor, aplicar o percentual de hora-atividade, conforme determina a Lei do piso salarial;
- Progressão: prever critérios democráticos e sólidos para ascensão na carreira;
- Reajuste: superar a política de gratificação, abonos e prêmios por outras que valorizem a carreira dos servidores;
- Vida funcional: inverter a lógica da negação e punição decorrentes de faltas justificadas, principalmente por motivo de doença, pela concessão de benefícios provenientes das avaliações de desempenho profissional;
- Concurso público: asseverar as condições de sua realização para provimento dos cargos permanentes;
- Saúde: dar tratamento e provimento adequados à questão da saúde dos trabalhadores e estabelecer mecanismos que ofereçam condições apropriadas de trabalho, principalmente no que tange ao número de estudantes por profissional (docente e demais);
- Aposentadoria: definir critérios à luz das legislações previdenciárias e absorver as regras previstas na Lei do piso do magistério.

X. GLOSSÁRIO

A terminologia técnica utilizada na elaboração de normas legais é, de um modo geral, única, mas, de qualquer forma, pequenas variações podem ser notadas em diferentes entes da federação. O glossário a seguir reflete a terminologia utilizada por essa Relatora quando da elaboração do presente parecer, e, se aplica, igualmente à minuta de resolução que vem a seguir, e, desta maneira, caso algum participante tenha observações a fazer acerca da terminologia utilizada, solicita-se a atenção ao contexto em que ela foi aplicada.

i) Profissionais da educação (Educadores): refere-se ao trabalhador em educação devidamente habilitado e em exercício na profissão, e ao qual prevê-se uma *carreira* com especificações indissociáveis de *formação inicial e continuada, jornada, salário e condições de trabalho*, visando ao cumprimento do compromisso social de educação de qualidade em todas as etapas e níveis de escolaridade.

ii) Profissionais do magistério: é a expressão vinculada ao ato strictu sensu de ensinar. É uma das categorias dos profissionais da educação e, dada a especificidade da formação acadêmica bem como à função na escola, aplica-se àqueles 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, em exercício na profissão.

iii) Docência: é o ato e a ação laboral executados pelo profissional do magistério. Configura um substantivo do ato de ensinar e um advérbio à ação profissional.

iv) Suporte pedagógico: denomina as atividades complementares à docência, executadas por profissionais com formação específica para o magistério.

v) Habilitação: refere-se ao conjunto de requisitos obrigatórios para acesso no serviço ou emprego público, bem como para contratação temporária de profissionais da educação (formação profissional e estágio probatório são pré-requisitos para o acesso a cargo ou emprego público).

vi) Titulação: diz respeito ao nível de formação e aos títulos acadêmicos conferidos à pessoa do profissional, que o qualificam para o cargo, emprego ou função pública, além de constituir componente para a promoção do servidor público.

vii) Cargo público: é o instituído em caráter definitivo em âmbito da administração pública, sob o regime estatutário, com atribuições e responsabilidades específicas e que deve ser ocupado por pessoas egressas em concurso público de provas e títulos, observado o requisito de formação profissional. Constitui um dos elementos da habilitação.

viii) Emprego público: refere-se à forma de contratação no serviço público, através de concurso público, pelo regime da CLT.

ix) Função pública: significa “todo serviço ou situação que implica a administração de coisa pública por parte de quem o pratica” (Houaiss da Língua Portuguesa). No caso da educação, as funções provêm dos cargos, representando ora uma qualidade inerente ou anexa à natureza deste, ora uma situação afeta à administração de parte ou do todo da escola, a exemplo das funções exercidas na elaboração do projeto político pedagógico por todos os profissionais da educação e de direção escolar, com exceção dos entes públicos que demandam cargos para esta função.

x) Contratação temporária de excepcional interesse público: prevista no art. 37, IX da CF, cumpre atender carência excepcional e temporária de falta de servidor efetivo. Tem status de “cargo isolado”, sem inserção na carreira. As aplicações desta prerrogativa devem atender estritamente os preceitos das Leis nº 8.745/93, nº 9.849/99 e nº 10.667/03.

xi) Estabilidade: refere-se ao direito do servidor “de não ser demitido do serviço público, salvo se incidir em falta funcional grave apurada em processo administrativo em que seja assegurada ampla defesa, ou em consequência de avaliação periódica de desempenho, igualmente assegurada ampla defesa” (Celso Antônio Bandeira de Mello).

xii) Efetividade: significa a estabilidade no cargo público, que ocorre depois de cumprido os requisitos para a habilitação, dentre os quais, o estágio probatório.

xiii) Desvio de função: denomina os que deixam de exercer provisoriamente as funções profissionais atinentes ao cargo.

xiv) Readaptação: é a transferência do servidor para outra função prevista no cargo em razão de superveniente limitação física ou mental apurada em inspeção médica.

xv) Recondução: é o retorno do servidor readaptado para a sua função originária do cargo.

xvi) Vencimento: é a base da remuneração dos servidores estatutários sobre a qual não incidem quaisquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória.

xvii) Salário: idem ao vencimento, porém designado aos servidores contratados sob a base jurídica do regime geral de previdência social (regime celetista).

xviii) Remuneração: representa o conjunto pecuniário ao qual o servidor efetivo ou temporário tem direito como contraprestação ao trabalho expresso e realizado mediante contrato com a administração pública. Engloba o vencimento (ou salário), as gratificações e quaisquer outras vantagens na forma de pecúnia.

xix) Subsídio: denomina a remuneração prevista no artigo 39, § 4º da CF, fixada em parcela única e à qual veda-se qualquer acréscimo de gratificação adicional ou outra espécie remuneratória.

xx) Gratificação: trata de acréscimo provisório e determinado às verbas do vencimento ou do salário, que compreende a remuneração (e.x. gratificação em funções de direção). A gratificação pode ou não se incorporar ao vencimento ou salário do servidor para alguns efeitos.

xxi) Adicional: incide sobre direitos previstos em legislações paralelas aos planos de carreira. Tratam-se dos adicionais noturnos, dos relativos ao local ou à natureza do trabalho, do adicional de férias etc. Podem ser incorporados ao vencimento ou salário depois de determinado período.

xxii) Abonos/prêmio: é espécie de gratificação de caráter discricionário, eventual e condicional.

xxiii) Progressão vertical: é o deslocamento funcional na carreira proveniente de nova titulação ou concurso.

xxiv) Progressão horizontal: é o deslocamento na carreira proveniente de avaliação de desempenho ou de outros critérios previstos nos planos de carreira.

xxv) regime celetista: é regime em que o vínculo laborativo do servidor se opera pela Consolidação das Leis do Trabalho.

xxvi) regime estatutário: é regime em que o vínculo laborativo do servidor se opera através de lei (estatuto) próprio do ente federado.

xxvii) Integralidade: assegura ao servidor, na forma da lei, proventos correspondentes à totalidade da remuneração do cargo em que se der a aposentadoria.

xxviii) Paridade: assegura, ao servidor, a extensão de quaisquer aumentos ou reajustes concedidos aos servidores em atividade, inclusive os decorrentes de reestruturação da carreira ou reclassificação do cargo.

xxix) Lotaciograma- Elemento de trabalho da área de gestão administrativa, que pode ser entendido como quadro em que se vislumbra o total de servidores públicos e seus órgãos de lotação.

Brasília, 5 de novembro de 2008

**MINUTA DE RESOLUÇÃO SOBRE AS DIRETRIZES NACIONAIS DE CARREIRA
PARA OS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO
DA EDUCAÇÃO BÁSICA PÚBLICA**

PRIMEIRO TEXTO PARA DEBATE

Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade com art. 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base no art. 206 da Constituição Federal, no art. 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 e no art. 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007.

Art. 1º. Os Planos de Carreira e Remuneração para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica, nas redes de ensino dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios deverão observar as diretrizes fixadas por esta Resolução.

Art. 2º. Para os fins dispostos no art. 6º da Lei nº 11.738, de 2008, a presente Resolução destina-se aos profissionais previstos no art. 2º, § 2º da referida Lei, observados os preceitos dos artigos 61, 62, 64, 65 e 67 da Lei nº 9.394, de 1996.

§ 1º. Os trabalhadores em educação sem a habilitação exigida para o cargo, já efetivados e em exercício da docência ou de funções pedagógicas nas escolas e nos órgãos dos sistemas de ensino, poderão se enquadrar nos planos de carreira, desde que sejam aprovados em programas de habilitação profissional na área da educação, reconhecidos pelos órgãos dos sistemas, à luz dos requisitos deste artigo.

§ 2º. Os entes que julgarem indispensável a extensão da presente Resolução aos demais profissionais da educação, poderão observá-la em planos de carreira unificados ou próprios, sem nenhum prejuízo aos profissionais do magistério.

Art. 3º. Os critérios para a remuneração dos profissionais do magistério devem pautar-se nos preceitos da Lei nº 11.738/2008 e no art. 22 da Lei nº 11.494, de 2007, que têm como fontes de recursos, assim como para os demais profissionais da educação, o art. 212 da Constituição Federal e o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

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 art. 2º desta Resolução, dentro dos seguintes princípios:

I - reconhecimento da educação básica pública e gratuita como direito de todos e dever do Estado, que a deve prover com qualidade, sob os princípios da gestão democrática, de conteúdos que valorizem o trabalho e a prática social e por meio de financiamento público, garantido em regime de cooperação entre os entes federados, com responsabilidade supletiva da União;

II - acesso na carreira por concurso público de provas e títulos, adequado ao perfil profissional e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa;

III - aplicação integral dos recursos constitucionalmente vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino, além de outros eventualmente destinados por leis à educação;

IV - 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, de 2008;

V - progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem experiência e desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional;

VI - jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais, tendo sempre presente a destinação de uma parte ao trabalho pedagógico e à formação continuada, devendo, ainda, aos profissionais do magistério, observar-se o limite máximo de dois terços da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos.

VII - incentivo à dedicação exclusiva;

VIII - integração dos sistemas de ensino às políticas nacionais de formação para os profissionais da educação, nas modalidades presencial e a distância, implementadas pelo Ministério da Educação e pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Nova CAPES), com o objetivo de melhorar a qualificação e de suprir as carências de habilitação profissional na educação;

IX - participação e adaptação do sistema local à política de Sistema Nacional de Educação Articulado, na fase de implantação em âmbito do Ministério da Educação, das entidades gestoras da educação nos estados e municípios, da sociedade civil, por meio da Conferência Nacional de Educação, e de outros meios de interlocução;

X - apoio técnico e financeiro, por parte da gestão pública, que visem melhorar as condições de trabalho dos educadores e a diminuir a incidência de doenças profissionais;

XI – promoção da participação dos trabalhadores no planejamento, execução e avaliação do projeto político-pedagógico da escola e da rede de ensino;

XII – estabelecimento de critérios objetivos e científicos para a movimentação dos profissionais entre unidades escolares e dentro de interesses da aprendizagem dos estudantes;

XIII - regulamentação entre as esferas de administração 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.

Art. 5º Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738, de 2008 e da Lei nº 11.494, de 2007, os executivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

I - fazer constar nos planos de carreira a natureza dos respectivos cargos e funções dos profissionais da educação à luz do art. 2º desta Resolução;

II – determinar a realização de concurso público de provas e títulos para provimento de todos os cargos ou empregos públicos ocupados pelos profissionais da educação escolar básica, na rede de ensino público, sempre que a vacância no quadro permanente alcançar o percentual de 5% em cada um dos grupos de cargos;

III - fixar vencimentos ou salários iniciais 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 art. 62 da Lei nº 9.394/1996, vedada qualquer diferenciação em virtude da etapa ou modalidade de atuação do profissional;

IV - diferenciar os vencimentos ou salários iniciais da carreira dos profissionais da educação escolar básica por titulação, garantindo-se, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) entre os habilitados em nível médio e em nível superior, e percentual compatível entre este último e os detentores de cursos de mestrado e doutorado;

V - assegurar reajuste anual dos vencimentos ou salários iniciais e das remunerações da carreira, de modo a preservar o poder aquisitivo dos educadores;

VI - incentivar a dedicação exclusiva, inclusive com gratificação incorporada à remuneração;

VII - regulamentar em todas as redes de ensino o § 5º do art. 69 da Lei nº 9.394, de 1996, referente ao repasse financeiro aos órgãos responsáveis pela educação, nas três esferas de governo, de acordo com os prazos definidos nos incisos do mencionado parágrafo;

VIII - manter comissão paritária, entre gestores e trabalhadores, para estudar as condições de trabalho e prover políticas públicas voltadas ao bom desempenho profissional e à qualidade dos serviços educacionais prestados à comunidade;

IX – compatibilizar a organização da rede escolar e dos quadros curriculares, a fim de melhor prover os investimentos públicos, de elevar a qualidade da educação e de atender às condições de trabalho dos educadores, com base nos seguintes critérios:

- a) em cada escola, no máximo, uma média de estudantes por professor nos seguintes parâmetros: de 20 a 25 por turma na pré-escola e nas séries ou anos de alfabetização; de 30 a 35 nas demais séries ou anos iniciais do ensino fundamental; de 35 a 40 nas séries, anos ou ciclos ulteriores do ensino fundamental e ensino médio;
- b) nas redes de ensino fundamental e médio, proporção nunca inferior a 1 (um) professor para 22 (vinte e dois) estudantes e 1 (um) técnico administrativo para 66 (sessenta e seis) estudantes, e no conjunto da educação infantil, da educação no campo e das demais modalidades que exigem proporção inferior para a consecução de oferta qualitativa, proporção fixada pelo respectivo sistema de ensino;
- c) atribuição a cada docente de um número de turmas tal que nunca ultrapasse a 300 (trezentos) estudantes por professor em regime de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais em regência de classe, adequando aos profissionais de disciplinas com carga horária reduzida ou de áreas de conhecimento afins, atribuições de aulas sem prejuízo em suas remunerações ou na carga efetiva de trabalho.

X – assegurar aos professores em efetivo exercício da docência 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais, distribuídos nos períodos de recesso dos estudantes, conforme o calendário da escola, fazendo jus os demais profissionais da educação escolar básica a 30 (trinta) dias por ano;

XI – observar os requisitos dos artigos 70 e 71 da Lei nº 9.394, de 1996, quanto à cedência de profissionais para outras funções fora do sistema ou rede de ensino;

XII - manter em legislação própria, a regulamentação da gestão democrática do sistema, da rede e das escolas, prevendo as formas de administração colegiada e de condução dos dirigentes escolares por eleição direta;

XIII – 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 básica, que propicie o conhecimento dos fundamentos científicos e sociais de suas competências de trabalho;

- b) associação entre teorias e práticas, mediante estágios supervisionados e capacitação em serviço;
- c) aproveitamento da formação e experiências anteriores, em instituições de ensino e em outras atividades;
- d) período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga horária (art. 67, V da Lei nº 9.394/1996);

XIV - assegurar, individualmente ou em colaboração com os demais sistemas de ensino, a oferta de programas permanentes e regulares de formação e aperfeiçoamento profissional, inclusive em nível de pós-graduação, com licenciamento remunerado para esse fim;

XV - promover, preferencialmente em colaboração com outros sistemas de ensino da unidade federada, além do nacional, a universalização das exigências mínimas de formação para o exercício da profissão de todos os profissionais da educação escolar básica;

XVI – 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;

Parágrafo Único. Os profissionais do magistério da educação básica gozarão do direito de 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;

XVII – constituir incentivos de progressão por qualificação do trabalho profissional, a partir dos seguintes referenciais, podendo ser agregados outros:

- a) dedicação exclusiva ao cargo ou função no sistema de ensino, desde que haja incentivo para tal;
- b) tempo de serviço;
- c) elevação da titulação e da habilitação profissional;
- d) avaliação de desempenho, com base nos seguintes princípios:

I – Participação Democrática: o processo de avaliação teórica e prática deve ser elaborado coletivamente pelo órgão executivo e os trabalhadores de cada sistema de ensino.

II – Universalidade: a avaliação deve incidir sobre todas as áreas de atuação do sistema de ensino, que compreende: a) a formulação das políticas educacionais; b) a aplicação das mesmas pelas redes de ensino, c) o desempenho dos servidores, com a participação direta do avaliado (auto-avaliação) e de equipe específica para este fim; d) a estrutura escolar; e) as condições sócio-educativas dos estudantes; f) outros critérios que os sistemas considerarem pertinentes.

III – Objetividade: a escolha de requisitos deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativos e quantitativos.

IV – Transparência: o resultado da avaliação deverá ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional.

XVIII - A avaliação de desempenho a que se refere a alínea *d* do inciso anterior deve ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades dentro e/ou fora da rede de ensino, a fim de proporcionar um momento de formação em que o servidor tenha a oportunidade de analisar a sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando dessa forma seu crescimento profissional;

XIX - elaborar e implementar, com participação dos trabalhadores, processo avaliativo concomitante ao estágio probatório, no período de 02 (dois) anos, entre a posse e a aquisição da estabilidade no cargo;

XX - estabelecer com base nas propostas curriculares e na composição dos cargos de carreiras dos sistemas de ensino, um lotacionograma 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;

XXI - realizar, anualmente, 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;

XXII – regulamentar, por meio de lei de iniciativa do executivo e em consonância com o parágrafo único do art. 11 da Lei 9.394, de 1996, e do art. 23 da Constituição Federal, a recepção de profissionais de outras redes públicas, e de órgão não ligados aqueles aos quais se ligam os profissionais da educação.

Parágrafo único. Os planos de carreira poderão prever a recepção de profissionais de outras redes públicas 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.

Art. 6º A todos os trabalhadores da educação escolar básica se asseguram os direitos previdenciários previstos na Constituição Federal e, aos profissionais do magistério, a aposentadoria especial prevista nos artigos 40, § 5º e 201, § 8º da Constituição Federal e art. 67, §§ 1º e 2º da Lei nº 9.394, de 1996.

I – Aos poderes públicos possuidores de regimes próprios de previdência compete assegurar os deveres constitucionais e outros previstos nas legislações específicas de aposentadoria dos servidores públicos, especialmente os relativos à integralidade e à paridade dos vencimentos e à composição dos fundos previdenciários públicos para pagamento de aposentadorias e demais benefícios legais.

II – Os fundos previdenciários têm por finalidade assegurar a remuneração dos servidores aposentados e pensionistas, bem como desonerar, progressivamente, os impostos vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino para pagamento dos referidos proventos oriundos da carreira da educação.

III – Fica garantida a permanência dos aposentados nos planos de carreira dos servidores públicos da educação, nos limites estabelecidos pelo art. 2º, § 5º da Lei nº 11.738, de 2008.

Art. 7º A presente resolução entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO

DA REFORMULAÇÃO DA RESOLUÇÃO Nº 03/1997

(PARTE ESPECIALMENTE RESERVADA AO DEBATE SOCIAL)

As audiências públicas têm por objetivo conceituar e debater os princípios e objetivos inicialmente referendados para compor a nova Resolução sobre as diretrizes de carreira para o magistério, estando franqueada a todos os presentes à apresentação de sugestões aos temas considerados abaixo.

Após a presente consulta, o Parecer final da CEB/CNE agregará, dentre outros temas:

- A síntese das propostas apresentadas nas audiências públicas;
- Os elementos históricos de reconhecimento social e legal da carreira dos profissionais da educação;
- Os componentes de valorização da carreira que nortearão as diretrizes (objetivos e metas);
- A natureza dos cargos e funções dos integrantes do magistério.

A. PRINCÍPIOS constitutivos das diretrizes de carreira:

- Melhorar a qualidade da educação básica pública;
- Valorizar e profissionalizar todos os integrantes do magistério do nível básico de ensino;
- Reconhecer, por parte do poder público, os elementos constitutivos da valorização da carreira, que compreendem políticas indissociáveis de formação, salário, jornada e condições de trabalho;
- Protagonizar a gestão democrática através da participação dos integrantes do magistério no projeto social da escola pública;
- Indicar a integração da carreira à política de Sistema Nacional de Educação;
- Assegurar o ingresso na carreira por meio de concurso público de provas e títulos;
- Fomentar a implantação de sistema de avaliação profissional e institucional (inter-relação com o PDE e o IDEB);
- Incentivar a dedicação exclusiva e a progressão na carreira.

B. OBJETIVOS comuns às diretrizes de carreira:

- Reconhecer a educação básica pública e gratuita como direito de todos e dever do Estado, que a deve prover com qualidade, sob os princípios da gestão democrática, de conteúdos que valorizem o trabalho e a prática social e por meio de financiamento público, garantido em regime de cooperação entre os entes federados, com responsabilidade final da União;
- Promover o acesso na carreira por concurso público de provas e títulos, adequado ao perfil profissional e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa;
- Assegurar a aplicação integral dos recursos vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino (art. 69, §§ 5º e 6º da LDB) e a destinação de percentual mínimo para pagamento dos integrantes do magistério;
- Remunerar condignamente todos os integrantes do magistério, com vencimentos iniciais nunca inferiores aos valores correspondentes ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da lei nº 11.738, de 2008;
- Recepcionar os elementos de carreira constantes da Lei do piso salarial, sobretudo o que trata da vinculação do vencimento inicial de carreira à formação mínima, e à jornada de trabalho e sua extensão aos aposentados nos limites das reformas previdenciárias de nº 41/2003 e 47/2005.
- Garantir progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem experiência e desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional;
- Estabelecer critérios democráticos para a implementação de políticas de avaliação de desempenho profissional, da escola e dos sistemas;
- Fixar jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral, e tendo sempre presente a destinação de uma parte ao trabalho coletivo e à formação continuada, devendo, ainda, aos profissionais do magistério, observar-se o limite máximo de dois terços da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos.
- Assegurar incentivos à dedicação exclusiva (pecúnia, cursos de formação etc);
- Prever a integração dos sistemas de ensino às políticas nacionais de formação para os integrantes do magistério, nas modalidades presencial e a distância, implementadas pelo Ministério da Educação e pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Nova CAPES), com o objetivo de melhorar a qualificação e de suprir as carências de habilitação profissional na educação;
- Participar e adaptar o sistema local à política de Sistema Nacional de Educação Articulado, na fase de implantação em âmbito do Ministério da Educação, das entidades gestoras da educação nos estados e municípios, da sociedade civil, por meio da Conferência Nacional de Educação, e de outros meios de interlocução;

- Garantir apoio técnico e financeiro que visem melhorar as condições de trabalho dos integrantes do magistério e a diminuir a incidência de doenças profissionais;
- Regulamentar a gestão democrática escolar e da rede de ensino, por meio de deliberações em órgãos colegiados e com a condução de dirigentes escolares via eleição direta pelos trabalhadores da educação, alunos e pais;
- Promover a participação dos integrantes do magistério no planejamento, execução e avaliação do projeto pedagógico do sistema de ensino e das escolas;
- Prever critérios objetivos e científicos para a movimentação dos profissionais entre unidades escolares e dentro de cada unidade escolar, observados os seus direitos e considerados os interesses da aprendizagem dos alunos;
- Indicar ações cooperativas entre os sistemas para realização de concurso público e sistema de remoção e 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.

C. TEMAS que devem integrar as diretrizes de carreira:

- Cargos: definir conceito e natureza dos cargos dos integrantes do magistério;
- Remuneração: prever vencimento inicial entre os integrantes do magistério, dispersão salarial, diferença entre níveis de titulação, piso salarial *versus* vantagens pecuniárias (adicionais e gratificações: incorporação ou não dessas vantagens);
- Formação: definir habilitação inicial mínima a ser exigida para cada cargo. Prever formas de oferta pública de formação continuada (licenças remuneradas, quantitativo por rede etc);
- Jornada de trabalho: duração e composição (observado o art. 2º da Lei 11.738, no que tange aos profissionais do magistério), utilização das horas-atividades;
- Concurso público: critério formal e material para provimento dos cargos (cooperação entre os sistemas e limitação às contratações temporárias);
- Avaliação: estabelecer critérios e indicar elementos que integram às avaliações de desempenho profissional e institucional;
- Progressão na carreira: indicar método e elementos;
- Acumulação de cargos *versus* dedicação exclusiva e lotação em uma só escola (orientar formas de estímulo);
- Definir número médio de estudantes por turma, por professor, por etapa, nível e modalidade de ensino;

- Duração de férias dos docentes e dos demais profissionais incluídos na carreira.