

# CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DA EDUCAÇÃO BÁSICA

Maria Rosana de Oliveira Castro  
Universidade Federal do Pará  
E-mail: [mrosanastm@hotmail.com](mailto:mrosanastm@hotmail.com)

## Resumo

O texto “Carreira docente dos profissionais da educação” tem como objetivo apresentar uma discussão sobre a carreira do magistério público da educação básica e faz parte de nossos estudos no doutoramento em educação. O estudo foi construído a partir de uma revisão bibliográfica na literatura e na legislação educacional, considerando que ela é parte integrante de toda pesquisa e tem como objetivo situar o objeto para um estudo aprofundado acerca da temática em questão. Ele faz uma discussão sobre a importância do trabalho na vida do homem como elemento fundamental que o diferencia das demais espécies da natureza. Evidencia que a origem da carreira no sentido moderno do termo nasce junto com sociedade capitalista industrial liberal, antes dessa mudança cada indivíduo exercia função que sua origem social e tradição lhe tinham destinado. Apresenta uma abordagem na legislação educacional sobre a carreira do magistério, evidenciando quem são definidos como os profissionais da educação e quais as responsabilidades que a União, Estados, Distrito Federal e Municípios devem ter em matéria de garantia de educação pública e valorização dos profissionais do magistério.

**Palavras-chave:** Trabalho; Carreira; Carreira do magistério;

## Introdução

Este texto tem como objetivo apresentar uma discussão sobre **a carreira do magistério público da educação básica**, fazendo a discussão inicialmente a partir do eixo trabalho, pois é por meio dele que irá surgir a carreira de um ofício, de uma profissão, em seguida é inserida a discussão sobre a origem da carreira no sentido moderno do termo e a carreira docente no Brasil apresentando principalmente as definições presentes na legislação educacional brasileira.

O texto foi construído a partir de uma revisão bibliográfica na literatura e na legislação educacional, considerando que ela é parte integrante de toda

pesquisa<sup>1</sup> e tem como objetivo situar o objeto para um estudo aprofundado acerca da temática em questão. A revisão bibliográfica coloca o pesquisador em contato com o que já se produziu e registrou a respeito do tema de pesquisa (PÁDUA, 2000) e (MARCONI e LAKATOS,1986) ou seja, aproxima o pesquisador e o objeto de estudo e colabora para a identificação de categorias de análises.

O texto ora apresentado está dividido em três partes: a primeira intitulada “**o trabalho como elemento estruturante da carreira**” em que discutimos a importância do trabalho na vida do homem como elemento fundamental que o diferencia das demais espécies da natureza.

A segunda parte “**a origem da carreira**”, evidencia que a origem da carreira no sentido moderno do termo nasce junto com sociedade capitalista industrial liberal, antes dessa mudança cada indivíduo exercia função que sua origem social e tradição lhe tinham destinado.

E a terceira parte “**a carreira do magistério no Brasil**” faz uma abordagem na legislação educacional sobre a carreira do magistério, evidenciando quem são definidos como os profissionais da educação e quais as responsabilidades que a União, Estados, Distrito Federal e Municípios devem ter em matéria de garantia de educação pública e valorização dos profissionais do magistério.

Concluimos afirmando que a discussão sobre o eixo trabalho é importante para compreendermos a organização das carreiras na estrutura da sociedade e que o surgimento ou desaparecimento de certas profissões é próprio da natureza das sociedades.

## **1 O trabalho como elemento estruturante da carreira**

Para realizar a pesquisa sobre “A carreira do magistério público da educação” consideramos importante iniciar a discussão a partir do eixo trabalho, pois é por meio dele que irá surgir a carreira de um ofício, de uma profissão e como afirma Smith (1988) é por meio do trabalho que se produz a riqueza das. E

---

<sup>1</sup> Esta revisão aqui apresentada neste texto também faz parte de nossa pesquisa de doutoramento, por isso também carece ainda de maior aprofundamento.

o aprimoramento das forças produtivas do trabalho trouxe como consequência a divisão do trabalho, esta última por sua vez possibilitou habilidade, destreza e bom senso e na medida em que foi se introduzindo essa divisão gerou um aumento das forças produtivas e a diferenciação das ocupações e dos empregos. Com a multiplicação das produções dos diferentes ofícios, em decorrência da divisão do trabalho, “[...] cada trabalhador tem para vender uma grande quantidade do seu próprio trabalho, além daquela de que ele mesmo necessita” (SMITH, 1988, p.21).

Smith (Ibid. p.25) demonstra que o homem sempre necessitou do outro, entretanto para obter tal ajuda desse outro é necessário que ele demonstre ter algo atrativo, que desperte o interesse e assim possa conseguir o que lhe interessa.

Assim como é por negociação, por escambo ou por compra que conseguimos uns dos outros a maior parte dos serviços recíprocos de que necessitamos da mesma forma é essa mesma propensão ou tendência a permutar que originalmente gera a divisão do trabalho.

Assim, a divisão do trabalho tem sua origem quando os homens são capazes de “permutar toda sua parte excedente da produção de seu próprio trabalho (op. cit., p.25)”, em consequência essa ação também estimulará cada pessoa a especializar-se em determinada profissão. Ao se estabelecer a divisão do trabalho, a maioria das necessidades humanas não serão mais atendidas apenas pela produção individual de cada trabalhador, será estabelecida a troca para garantir a própria subsistência entre eles, esse processo de certa forma os transformará em comerciantes. Desse modo pode-se afirmar que a divisão do trabalho trouxe consigo o germe da sociedade comercial e segundo o autor desde as sociedades primitivas já existiam mercadorias para trocas comerciais como foi o caso do gado, do sal, bacalhau seco, fumo, açúcar, peles ou couros preparados.

Em Smith é possível perceber a defesa do desenvolvimento das sociedades na perspectiva natural, como se as mudanças sociais acontecessem independente de qualquer intervenção “[...] os pensadores do século XVII viviam e

pensavam, de certo modo, numa situação de *isolamento* em relação à dinâmica social, em relação aos movimentos políticos da época” (KONDER, 1998, p. 15, grifos do autor).

Konder (Ibid, p. 21) faz um apanhado histórico sobre o trabalho onde ele apresenta as ideias de: Immanuel Kant (1724-1804); Georg Wilhelm Friedrich Hegel (1770-1831) e Karl Marx (1818-1883) para evidenciar que o trabalho tem um papel fundamental no desenvolvimento humano das sociedades e que ele também pode levar o homem a alienação, exploração e a escravidão. Ele diz que Kant “percebeu que a consciência humana não se limita a registrar passivamente impressões provenientes do mundo exterior, que ela é sempre a consciência de um ser que interfere ativamente na realidade”, ou seja, o homem não é um ser passivo, ao contrário ele influencia e é influenciado pela realidade ao seu redor.

Por sua vez Hegel vai concordar com a posição de Kant de que o homem é essencialmente ativo e está sempre interferindo na realidade, “[...] mas quem impõe o ritmo e as condições dessa transformação ao sujeito é, em última análise, a realidade objetiva (op. cit., p.23)” e essa realidade objetiva passa pelas atividades políticas e econômicas e para compreendê-las Hegel vai se dedicar aos estudos da economia política inglesa clássica onde ele vai perceber o quanto é importante é o trabalho na vida do homem.

Depois Konder vai dizer que Karl Marx concordará que o trabalho realmente é a mola propulsora do desenvolvimento humano, no entanto isso não o impede de criticar a percepção unilateral de Hegel sobre o trabalho, pois para ele Hegel priorizou o trabalho intelectual em detrimento do trabalho físico e material, o que o impossibilitou de perceber o lado negativo do trabalho como as deformações a que ele era submetido em sua realização material, social.

O trabalho – admite Marx – é a atividade pela qual o homem domina as forças naturais, humaniza a natureza; é a atividade pela qual o homem se cria a si mesmo. Como, então, o trabalho – de condição natural para realização do homem – chegou a tornar-se o seu algoz? Como ele chegou a se transformar em uma atividade que é sofrimento, uma força que é impotência, uma procriação que é castração (Ibid.,p.29)?

Marx percebe que ao mesmo tempo em que o trabalho é fundamental para o desenvolvimento humano ele também possibilita as sociedades divididas em classes a alienação dos trabalhadores e questiona como pôde o trabalho levar a aspectos tão negativos na sociedade. Ele indica como causas principais a divisão social do trabalho e a propriedade privada. Observemos a citação a seguir em ele explica as causas da divisão social do trabalho:

Divisão do trabalho e propriedade privada - escreveu Marx – ‘são termos idênticos: um diz em relação à exploração do trabalho escravo a mesma coisa que o outro diz em relação ao produto da exploração do trabalho escravo’(Ibid., p.30).

Marx e Engels (2009, p. 26) ao defenderem a concepção materialista da história afirmam que é por meio da produção da vida material que os homens se diferenciam dos animais. Para eles com o desenvolvimento das forças produtivas, acontecerá também à divisão do trabalho no interior de uma nação, em consequência surgirá à separação entre trabalho industrial e comercial do trabalho agrícola e a separação de cidade e campo. E a divisão do trabalho está relacionada com as diferentes formas de propriedade, “ou seja, cada uma das fases da divisão do trabalho determina também as relações dos indivíduos entre si no que diz respeito ao material, ao instrumento e ao produto do trabalho”.

A primeira forma de propriedade é a tribal, nesta fase a produção não está desenvolvida, com isso a divisão do trabalho está numa fase pouco desenvolvida “ a estrutura social limita-se, por isso, a uma extensão da família: os chefes patriarcais da tribo, abaixo deles os membros da tribo e, por fim, os escravos (Ibid., p.27)”. A segunda forma é a comunal e estatal antiga, é formada pela união de várias tribos “que formam uma *cidade* por meio de acordos ou conquistas: nela continua a existir a escravatura (Ibid., p. 27)”. Neste tipo de propriedade a “divisão do trabalho está mais desenvolvida. [Vai surgir ] a oposição entre cidade e campo [...] e a relação de classes entre cidadãos e escravos está completamente formada (Ibid., p.27)”.

A terceira forma de propriedade é a feudal, ou de Estados, “esta se baseia, tal como a propriedade tribal e comunal, novamente sobre comunidade face à qual se encontram, não como face à antiga os escravos, mas os pequenos camponeses servos como classe produtora direta (op.cit.,p.28.)”. Houve pouca

divisão do trabalho no apogeu do feudalismo, mas é acentuada em cada país a oposição entre cidade e campo.

Os autores afirmam também que a divisão social do trabalho trouxe como consequências a propriedade privada, o Estado, a “alienação” da atividade, ela “se assenta na divisão natural do trabalho na família e na separação da sociedade em famílias individuais e opostas umas às outras (Ibid.,p.46)”, onde se acentua a repartição desigual do trabalho e de seus produtos, tanto em quantidade quanto em qualidade, tem origem a propriedade, cujo embrião desenvolve-se na família, onde a mulher e os filhos são escravos do homem (cf. p. 47).

A partir da contradição estabelecida com a divisão social do trabalho, os interesses individuais e/ou de cada família e o interesse comunitário entrarão em disputa e para resguardar o interesse comunitário o Estado entra e assume esse papel de “defensor” dos interesses comunitários. O Estado aparece como elemento fundamental para garantir os interesses comunitários entre os quais o trabalho está dividido, pois com a divisão do trabalho se dá ao mesmo tempo a contradição entre os interesses individuais ou de cada uma das famílias e de todos os indivíduos que estabeleçam algum tipo de relação de troca uns com os outros (cf. p. 47).

Mas, o Estado assume um papel acima dos interesses reais dos indivíduos e das classes condicionadas pela divisão do trabalho. Observemos a colocação de Marx e Engels (Ibid.,p.47) sobre o papel do Estado:

Assume um papel de uma organização autônoma [...], separado dos interesses reais dos indivíduos e do todo, e ao mesmo tempo como comunidade ilusória, mas sempre sobre a base real dos laços existentes em todo conglomerado de famílias e tribais [...] e, especialmente, [...] das classes desde logo condicionadas pela divisão do trabalho e que se diferenciam em todas essas massas de homens, e das quais uma domina todas as outras.

Com base em Marx e Engels é possível afirmar que o trabalho é o elemento fundamental na vida do homem e a divisão do trabalho e o desenvolvimento das forças da produção trouxeram como consequência para os homens em suas relações com os outros homens: a alienação, a exploração, a

escravidão, o individualismo, a divisão e a luta entre as classes, a degradação da natureza. E para superação desse estado de coisas os autores propõem a revolução comunista definida como “movimento *real* que supera o atual estado de coisas (Ibid.,p.52)” por meio da subversão, da abolição da propriedade privada e só assim os indivíduos alcançarão a libertação (cf. p. 55).

## 2 A origem da carreira

Compreendemos que a discussão sobre o eixo trabalho neste texto é fundamental para ingressarmos na discussão sobre a carreira de um ofício, de uma profissão e assim chegarmos a “carreira do magistério público da educação básica”. Sendo assim, a carreira está relacionada à ideia moderna de um ofício, uma profissão, é considerada historicamente recente, surgiu no decorrer do século XIX, tem origem nas palavras carreirismo e carreirista surgidas no século XX. A ideia de carreira nasce com a sociedade industrial capitalista liberal:

Ao contrário da sociedade feudal, marcada por uma divisão social muito estanque entre o Clero, a Nobreza e o Terceiro Estado (camponeses, artesãos, mercadores etc.) e por uma grande desigualdade social, a sociedade industrial capitalista liberal está, com efeito, fundada sobre as ideias de igualdade, liberdade de êxito individual e progresso econômico e social.

Dentro deste quadro, fazer carreira torna-se possível, em teoria, para todo mundo, porém, na prática, como sabemos, é muitas vezes diferente. A ideologia individual de êxito, a despeito de seus limites, está no centro da ordem social moderna. Esta ideologia é, em particular, marcante na América do Norte, onde a herança feudal foi inexistente, a terra facilmente disponível e as distâncias sociais mais reduzidas do que na Europa (CHALANT, 1995, p.69).

É no momento da emergência da sociedade capitalista industrial liberal que nasce a carreira no sentido moderno, antes dessa mudança cada indivíduo exercia função que sua origem social e tradição lhe tinham destinado. “Toda sociedade, independente de seu tipo, fornece os quadros no interior dos quais as carreiras nascem, desenvolvem-se e morrem (Ibid.,p. 69)”. E a sociedade capitalista industrial liberal, também passa por esse processo, pois ela constitutiva dessa sociedade. Desde o início da revolução industrial, surgiram e desapareceram diversas profissões. “Essas mudanças na estrutura dos empregos

fazem parte da própria natureza de nossas sociedades”. Contudo, o sistema cultural, a estrutura econômica, a estrutura social e o sistema político das sociedades influenciam nos modelos e tipos de carreira de cada país.

Chalant (Ibid., p. 72) fala de dois modelos de carreira e quatro tipos principais de carreira. O modelo envolve as características fundamentais da carreira na sociedade e os tipos remetem ao aspecto profissional desta carreira. Os dois modelos ao qual o autor se refere são o modelo tradicional e o modelo moderno. E os tipos principais de carreira apresentados por ele são: burocrático, profissional, empreendedor e sociopolítico. Esses tipos de carreira dão origem ao modelo de carreira da sociedade capitalista nos dias atuais.

O primeiro tipo chamado burocrático remete às estruturas burocráticas da organização e caracteriza-se pela: divisão elaborada do trabalho, rígida hierarquia de papéis e de estatutos, regulamentação onipresente, centralização de poder e impessoalização das relações. O segundo tipo é o profissional, ele se baseia no monopólio de um certo saber, da especialização, da profissão e da reputação. Ela não é uma carreira de tipo vertical. O avanço na carreira vai se dá por meio do acúmulo do conhecimento e experiência.

O terceiro tipo é o da carreira empreendedora, ela é constitutiva da sociedade capitalista liberal e de sua ideologia de sucesso individual. Ela foi muito valorizada no século XIX, pois revelara por meio da ilustração superioridade liberal sobre a sociedade aristocrática feudal. No entanto, no século XX esse tipo de carreira foi sendo substituído pelo em grande escala pelos tipos burocrático e profissional. O quarto e último tipo de carreira apresentado pelo autor é a sociopolítico que se baseia nas habilidades sociais e no poder de relações de que dispõe uma pessoa. Neste tipo de carreira é fundamental o capital de conhecimentos, de relações e de pertencimento a um nível social e bem estruturado e entendido. É graças a esse nível de relações que a carreira se constrói e as promoções são obtidas. Exemplo desse tipo são as empresas de tipo familiar, comunitária ou de clãs.

Os modelos e tipos de carreiras presentes hoje na sociedade são herdeiras do modelo social capitalista liberal. A filosofia liberal sustenta-se no princípio de que “[...] quando o indivíduo, ao se associar com outros indivíduos, passa a viver em sociedade, a liberdade torna-se o **seu bem supremo** e,



enquanto tal tem preponderância sobre qualquer outro bem que possa ser imaginado” (CHAVES, 2007 p. 07, grifos do autor). É nesse momento da valorização das liberdades, sobretudo individual tida como o bem supremo, que surgirá a carreira no sentido moderno do termo.

### **3 A carreira do magistério no Brasil**

A Constituição da República Federativa do Brasil (CF) de 1988 (Art. 206, Parágrafo Único) ao se reportar aos profissionais da educação remete a legislação específica da educação, neste caso a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) Lei nº 9.394 de 1996, a competência de definir as categorias de trabalhadores que podem ser considerados profissionais da educação. No entanto, a própria CF de 1988 no mesmo artigo 206, ao se referir ao professor o chama de “profissionais da educação escolar”, com isso entende-se que os professores são profissionais da educação.

A matéria em questão é abordada pela LDBEN no “Título VI – Dos Profissionais da Educação”, que vai do artigo 61 ao 67 da referida lei. É no primeiro artigo desse título (Art.61) que se define quem são os profissionais da educação:

Consideram-se profissionais da educação escolar básica os que, nela estando em efetivo exercício e tendo sido formados em cursos reconhecidos, são:

- I – professores habilitados em nível médio ou superior [...];
- II – trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, [...] bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas;
- III – trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior na área pedagógica ou afim.

Como pode ser visto na definição de profissionais da educação se encontram os professores habilitados em nível médio ou superior, os portadores de diplomas de pedagogia, com títulos de mestrado ou doutorado, os portadores de diplomas de curso técnico ou superior na área pedagógica ou afim, sendo que para este estudo nos interessa os professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio.

Posto essa definição sobre quem são os profissionais da educação definidos pela LDBEN de 1996, ela também exige que para o exercício da docência a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios promovam formação inicial, continuada e a capacitação dos profissionais do magistério (Art. 62,§1º) para atuar na educação básica. E ainda (Art. 67) que os sistemas de ensino promovam a valorização dos profissionais da educação,

[...] assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

I – ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

II – aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;

III - piso salarial profissional;

IV – progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;

V – período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;

VI – condições adequadas de trabalho.

Como esta colocada na legislação em vigor os profissionais da educação, sejam eles professores ou trabalhadores em educação devem ter formação adequada para o exercício e garantia de valorização por meio do estatuto e plano de carreira. Abreu (2011) vai afirmar que a Lei 5.692 de 1971 foi a primeira legislação educacional brasileira, a determinar a existência de um estatuto em cada sistema de ensino que estruturasse a carreira do magistério de 1º e 2º graus (Art. 36).

Depois como resultado da participação dos professores na luta pela redemocratização do país, a CF de 1988 vai estabelecer (Art. 206, V) entre os princípios nos quais deve ser ministrado o ensino o da “valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de prova e títulos, aos das redes públicas”. A necessidade e a exigência de valorização dos profissionais da educação indicam que de certa forma tais profissionais ainda não sejam valorizados na sociedade, ou ainda, que não são reconhecidos como importantes no processo de transmissão do conhecimento sistematizado.

No mesmo ano de aprovação da LDBEN de 1996 foi instituído Fundef<sup>2</sup> que estabeleceu que os Estados, Distrito Federal e os Municípios deveriam dispor de novo plano de carreira e remuneração para o magistério que assegurassem:

I - Remuneração condigna dos professores do ensino fundamental público, em efetivo exercício no magistério;

II - o estímulo ao trabalho na sala de aula;

III – a melhoria da qualidade do ensino.

§1º Os novos planos de carreira e remuneração do magistério deverão contemplar investimentos na capacitação dos professores leigos, os quais passarão a integrar quadro em extinção, de duração de cinco anos (Art. 9º).

Com o encerramento do Fundef em dezembro de 2006, veio o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb) que além da exigência de Planos de Carreira e Remuneração para os profissionais da educação básica, exigiu também do “poder público fixar, em lei específica, piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica” (Art. 41).

O Fundeb passou a vigorar em 1º de janeiro de 2007 como Medida Provisória nº339, de 29/12/2006 e sancionada pelo presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, no dia 20 de junho de 2007, sob a Lei Nº 11.494/2007.

Em cada Estado o Fundeb é composto por 20% das fontes de receitas colocadas no quadro 01:

---

<sup>2</sup> O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF) foi instituído pela Emenda Constitucional n.º 14, de setembro de 1996, e regulamentado pela Lei n.º 9.424, de 24 de dezembro do mesmo ano, e pelo Decreto nº 2.264, de junho de 1997. O Fundef foi implantado, nacionalmente, em 1º de janeiro de 1998, quando passou a vigorar a nova sistemática de redistribuição dos recursos destinados ao Ensino Fundamental.

Quadro 01- Fontes de receitas que compõem o Fundeb

IMPOSTOS
1)Fundo de Participação dos Estados (FPE) 2)Fundo de Participação dos Municípios (FPM) 3)Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) 4)Imposto sobre Produtos Industrializados, proporcional às exportações (IPIexp.) 5)Desoneração das Exportações (LC nº 87/96) 6)Imposto sobre Transmissão Causa Mortis e Doações (ITCMD) 7)Imposto sobre Propriedade de Veículos Automotores (IPVA) 8)Cota parte de 50% do Imposto Territorial Rural (ITR) devida aos municípios  A União complementarará os recursos dos Fundos sempre que, no âmbito de cada Estado e no Distrito Federal, o valor médio ponderado por aluno, calculado na forma do Anexo desta Lei, não alcançar o mínimo definido nacionalmente, fixado de forma a que a complementação da União não seja inferior aos valores previstos no <a href="#">inciso VII do caput do art. 60 do ADCT</a> , (Art. 4º).

Fonte: Lei Nº 11.494/2007.

A Emenda Constitucional Nº 53/2006 (que criou o Fundeb), determinou que a educação básica pública tivesse como fonte adicional de financiamento a contribuição social do Salário-Educação, recolhida pelas empresas na forma da lei (CF de 1988, Art. 212, §5º).

O Salário-Educação é uma contribuição social que decorre do recolhimento da contribuição de 2,5% sobre o total de remunerações pagas aos empregados segurados no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). O total dos recursos arrecadados é dividido em duas partes: dois terços retornam para o Estado arrecadador (Quota Estadual do Salário Educação); e um terço, a Quota Federal, vai para o Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE). O fundo recolhe a contribuição de empresas em geral e as entidades públicas e privadas vinculadas ao Regime Geral da Previdência Social, sendo isentas apenas empresas públicas e demais sociedades instituídas e mantidas pelo poder público, nos termos do § 2º, art. 173 da Constituição Federal de 1988, a saber:

I - a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e suas respectivas autarquias e fundações;

II - as instituições públicas de ensino de qualquer grau;

III - as escolas comunitárias, confessionais ou filantrópicas, devidamente registradas e reconhecidas pelo competente órgão de educação, e que atendam ao disposto no inciso II do art. 55 da Lei nº 8.212, de 1991;

Dessa forma, o Fundeb prevê ampliação da abrangência do financiamento para toda educação básica, incluindo as modalidades desse ensino. Seus recursos devem ser destinados à manutenção e desenvolvimento da educação básica e à remuneração condigna dos trabalhadores da educação.

A tabela 01 apresenta como ficou o funcionamento do Fundo com relação ao repasse dos impostos e suas respectivas alíquotas. No primeiro ano do Fundeb as alíquotas dos impostos ainda não atingiam o percentual de 20%, somente a partir de 2009 é que foi alcançado esse percentual.

Tabela 1 – Composição do Fundeb

Receita/Ano	2007	2008	2009	2010 a 2020
FPE	16,66%	18,33%	20%	20%
FPM	16,66%	18,33%	20%	20%
ICMS	16,66%	18,33%	20%	20%
IPIexp	16,66%	18,33%	20%	20%
Desoneração Exportações	16,66%	18,33%	20%	20%
ITCMD	6,66%	13,33%	20%	20%
IPVA	6,66%	13,33%	20%	20%
ITR – Cota Municipal	6,66%	13,33%	20%	20%
Complementação da União	R\$ 2 bilhões	R\$ 3,2 bilhões	R\$ 5,1 bilhões	10% da contribuição de estados e municípios

Fonte: FNDE/MEC

No art. 40 da Lei do Fundeb, pode ser observada a exigência posta com relação à implantação de Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica ao reivindicar que neles seja assegurado:

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

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

A legislação do Fundeb exigiu melhores condições de trabalho e de remuneração aos Profissionais da educação básica com objetivo de garantir uma educação básica pública e de qualidade.

Em consonância com a exigência da Constituição Federal de 1988, Emenda Constitucional Nº 53/2006 e na Lei 11.494/2007 (Lei do Fundeb), foi sancionada em 2008, a Lei Nº 11.738/2008 que institui o Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica (PSPN).

Logo de início é colocado que essa Lei regulamenta o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica (Art. 1º). Em seguida, é fixado que o piso salarial desses profissionais será de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais para uma carga horária de no máximo 40 (quarenta) horas semanais (Art. 2º, §1º). As demais jornadas de trabalho serão, no mínimo, proporcionais ao valor mencionado no caput do 2º artigo (§ 3º). Na jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para desempenho das atividades de interação com os educandos (§ 4º).

O valor do piso salarial profissional passará a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2008 (Art. 3º, Inciso II), se o ente federado não tiver disponibilidade orçamentária para cumprir o fixado, a União deverá complementar os recursos necessários (Art. 4º). O piso salarial profissional nacional do magistério será atualizado anualmente, no mês de janeiro, a partir do ano de 2009 (art. 5º). A lei também estabelece que 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 (Art. 6º).

Diante das exigências legais instituídas, são fixadas as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira dos Profissionais do Magistério da Educação Básica pública por meio da Resolução nº 2/2009. Essa Resolução foi elaborada com

base no Parecer CNE/CEB nº 9/2009<sup>3</sup> que fez defesa em favor da valorização do professor da educação básica, sendo necessário para tal feito o equacionamento do trinômio salário, carreira/jornada e formação inicial e continuada.

No Parecer CNE/CEB nº 9/2009 é colocado que se ao debater sobre as Diretrizes para a Carreira do Magistério – e a dos profissionais da educação de um modo geral –, não está se tratando tão somente da questão salarial, duração da jornada de trabalho, evolução funcional, pois discutir a carreira do magistério significa examinar todas as interfaces da organização do processo educacional.

A Resolução Nº 2/2009, elaborada com base no Parecer CNE/CEB nº 9/2009 estabelece que os critérios para remuneração dos profissionais do magistério devem pautar-se na Lei nº 11.738/2008 (PSPN), no artigo 22 da Lei nº 11.494/2007 (Fundeb), no artigo 69 da Lei nº 9.394/96 (LDBEN), que define os percentuais mínimos de investimento dos entes federados na educação (Art. 3).

Essa Resolução, também estabelece (Artigo 4º) que as esferas da administração pública deverão instituir ou adequar seus planos de carreira para todos os seus profissionais do magistério, dentro dos princípios de:

- I - reconhecimento da Educação Básica pública e gratuita como direito de todos e dever do Estado [...];
- II - acesso à carreira por concurso público de provas e títulos e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa;
- III - remuneração condigna para todos e, no caso dos profissionais do magistério, com vencimentos ou salários iniciais nunca inferiores aos valores correspondentes ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da Lei nº 11.738/2008;

---

<sup>3</sup> Esse Parecer incorpora três audiências públicas nacionais realizadas, respectivamente, em São Paulo, no dia 16/10/2008, em Olinda, em 24/11/2008, e em Brasília, no dia 5/12/2008, com a participação dos membros do Conselho Nacional de Educação que compõem a Comissão Especial já referida, da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação – CNTE, bem como de outras entidades representativas do magistério e dos demais profissionais da educação, do Conselho Nacional dos Secretários Estaduais da Educação – CONSED, da União Nacional dos Dirigentes Municipais da Educação – UNDIME, de representantes dos conselhos municipais e estaduais de Educação, de prefeitos, vereadores e outros atores sociais afetos ao tema.

IV - reconhecimento da importância da carreira dos profissionais do magistério público e desenvolvimento de ações que visem à equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante;

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

VI - valorização do tempo de serviço prestado pelo servidor ao ente federado, que será utilizado como componente evolutivo;

VII - jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais, [...];

VIII - incentivo à dedicação exclusiva em uma única unidade escolar;

IX - incentivo à integração dos sistemas de ensino às políticas nacionais e estaduais de formação para os profissionais da educação, [...];

X - apoio técnico e financeiro, por parte do ente federado, que vise melhorar as condições de trabalho dos educadores e erradicar e prevenir a incidência de doenças profissionais;

XI - promoção da participação dos profissionais do magistério e demais segmentos na elaboração e no planejamento, execução e avaliação do projeto político-pedagógico da escola e da rede de ensino;

XII - estabelecimento de critérios objetivos para a movimentação dos profissionais entre unidades escolares, [...];

XIII - regulamentação entre as esferas de administração, quando operando em regime de colaboração, nos termos do artigo 241 da Constituição Federal, para a remoção e o aproveitamento dos profissionais, quando da mudança de residência e da existência de vagas nas redes de destino, sem prejuízos para os direitos dos servidores no respectivo quadro funcional.

Como pode ser visto a legislação educacional no Brasil evidencia defesa em favor dos profissionais da educação, exigindo que lhes seja garantida formação inicial e continuada, plano de cargos e salários e piso salarial profissional nacional, em outras palavras que seja garantida pelos sistemas de ensino condições para se estabelecer a carreira docente, no entanto nem sempre o que está posto na legislação é efetivado como deveria e se tratando dos profissionais da educação tornou-se recorrente no país as manifestações de indignação desses profissionais por meio de paralisações ou greves exigindo a garantia de educação pública de qualidade e condições dignas de trabalho.



Para Abreu (2011) a situação da carreira docente no Brasil, apesar da existência de três momentos diversos - Lei 5.692 de 1971; a LDBEN de 1996, Fundef de 1996 e Res. CEB /CNE 3/97; e Fundeb de 2006, Lei do Piso nacional de 2008 e Res. CEB/CNE 2/09, os planos de carreira dos profissionais da educação apresentam características comuns ao longo desse período, dentre essas características estão:

**Qualificação, titulação ou habilitação** - prevê posições, ou adicionais, correspondentes aos níveis de formação para o exercício do magistério, previsto desde a Lei 5.692 de 1971 (Art. 39) que estabeleceu remuneração dos professores e especialistas que deveria ser fixado em função de sua qualificação, sem distinção de graus escolares em que atuem, e a LDBEN de 1996 contém diretriz para progressão na carreira do magistério público baseada na *titulação ou habilitação*.

**Tempo de serviço e gratificações** – o tempo de serviço pode constituir-se simultaneamente em adicional e fator preponderante para progressão na carreira, ou os avanços por esse fator considerado isoladamente acrescentarem mais valor à remuneração dos professores do que outros vinculados à qualidade do trabalho. Já as gratificações diversificaram-se e foram superdimensionadas em seus valores a fim de compensar a queda do valor do vencimento profissional do magistério – os "penduricalhos", segundo o movimento sindical.

**Desempenho profissional** - as carreiras do magistério caracterizam-se por insuficiente articulação de fatores de progressão à melhoria da qualidade do ensino, enquanto rendimento escolar dos alunos. Por um lado, são variados os fatores considerados para progressão na carreira: antiguidade; cumprimento de deveres do servidor – assiduidade, pontualidade, participação em reuniões, urbanidade etc.; formação continuada, com pontuação dos cursos conforme sua duração e abrangência, se municipais, estaduais, nacionais ou internacionais, considerada somente a frequência; publicação de trabalhos na área da educação etc.

**Salário inicial e amplitude de carreira** - em regra, as carreiras do magistério caracterizam-se por significativa dispersão salarial, com distância elevada entre remuneração inicial, vencimento básico sem acréscimo de qualquer vantagem, e final da carreira, vencimento final acrescido de todos os adicionais e gratificações incorporáveis.

**Jornada de trabalho** - Construídas a partir da jornada escolar do aluno, a jornada de trabalho predominante dos professores situa-se em torno de 20 horas semanais, podendo ser 22, 24 ou 25 horas. [...] Após a LDB/96 e a Res. CEB/CNE 3/97, verificam-se dois movimentos: ampliação da jornada até o limite de 40 horas

semanais e sua composição em horas-aula e horas-atividade. (ABREU, 2011, p.1-3).

Mesmo apresentando algumas características comuns os planos de carreira para educação básica também apresentam grandes desafios que passam pela formação inicial; tempo de serviço e gratificações; desempenho profissional; salário inicial e amplitude de carreira e; jornada de trabalho. O plano de carreira é uma forma de incentivar o professor em seu trabalho, pois é nesse instrumento que são asseguradas as condições para que esse profissional desempenhe sua função e com isso possa ser remunerado.

#### 4 Aproximações conclusivas

É importante observar que o eixo trabalho é um elemento fundamental para análise e compreensão da carreira enquanto profissão que foi surgindo junto com a sociedade capitalista industrial liberal. E a divisão do trabalho e o desenvolvimento das forças produtivas foram importantes, mas também trouxeram consequência para os homens em suas relações com os outros homens como alienação, a exploração, a escravidão, o individualismo, a divisão e a luta entre as classes e a degradação da natureza.

Que o surgimento e o desaparecimento das profissões nas estruturas das sociedades, as mudanças na estrutura das profissões é própria da natureza das sociedades. Contudo, o sistema cultural, a estrutura econômica, a estrutura social e o sistema político das sociedades influenciam nos modelos e tipos de carreira de cada país.

E se a educação a educação pública que temos hoje no Brasil ainda não prima pela qualidade e pela valorização dos profissionais da educação muito se deve a ineficiência das políticas educacionais implantadas no país.

#### 5 Referências

ABREU, Mariza. **Carreira do professor**. Agosto de 2011.  
BRASIL, MEC. **Plano Nacional de Formação dos Professores da Educação Básica**, 2009.

BRASIL. **Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação**, Lei N.º 11.494 de 20 de junho de 2007.

BRASIL. **Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério**, Lei N.º 9.424, de 24 de dezembro de 1996.

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**, N.º 9.394 de 20 de dezembro de 1996.

MARX, Karl e ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã** (Feuerbach). Tradução: Álvaro Pina. – 1ª Edição. São Paulo : Expressão Popular, 2009.

KONDER, Leandro – **O que é dialética?** 20 edição. Editora brasiliense. 1ª edição 1981. (28ª edição de 1998).

Dicionário on line de Português. Disponível In: <http://www.dicio.com.br/teologia/>. Acessado em 10/06/2014.

CHANLAT, Jean-François. **Quais carreiras e para qual Sociedade?(I)**. RAE - Revista de Administração de Empresas São Paulo, v. 35, n. 6, p. 67-75 Nov./Dez. 1995.

CHAVES, Educarado O. C. **O liberalismo na política, economia e sociedade e suas implicações para a educação: uma defesa**. In: LOMBARDI, J. C. e SANFELICE, J. L. (orgs). Liberalismo e educação em debate. Campinas: Autores Associados, 2007.

MARCONI, Marina de Andrade e LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. 3º ed. São Paulo: Atlas, 1986.