

# Carreira do Magistério: um Estudo de Viabilidade a partir da subvinculação Mínima do Fundeb

Jarbas de Paula Machado  
jarbas.belos@bol.com.br  
UFG/UEG/SME de SLMBelos-GO

## GT: Políticas de formação, carreira e valorização dos profissionais da Educação

**Resumo:** O objetivo deste estudo é analisar a viabilidade de financiamento de uma carreira para os profissionais do magistério a partir da subvinculação mínima de 60% dos recursos do Fundeb, que obrigatoriamente deve ser destinada a essa finalidade. Considerando produções recentes sobre a temática, a legislação pertinente e o cenário proposto, são apresentadas evidências de que é factível a instituição de uma estrutura de carreira que contemple o piso; progressões verticais que levem em consideração a formação acadêmica; e horizontais, que levem em consideração, por exemplo: o tempo de serviço, a participação em cursos de capacitação e a avaliação de desempenho.

**Palavras Chave:** Planos de Carreira do Magistério, Piso Salarial Profissional Nacional e Financiamento da Educação.

## Introdução

A valorização dos profissionais do magistério está diretamente vinculada à perspectiva de melhoria da qualidade da educação (MONLEVADE, 2000; PINTO, 2009), e nesse sentido as discussões sobre o tema estão quase sempre associadas a fatores como formação inicial e continuada, salário, condições de trabalho e avaliação. São esses pontos que em geral norteiam a carreira desses profissionais e predominam como principais fatores de estruturação dos estatutos e planos de carreira da categoria.

Este estudo objetiva, entretanto, discutir a valorização salarial do magistério, a partir da carreira, com foco em sua viabilidade no contexto do financiamento da educação. Expõe o itinerário de proposições dos pla-

nos de carreira na legislação educacional para problematizar o seguinte: que carreira seria possível viabilizar a partir dos recursos mínimos obrigatórios (60% do Fundeb), constitucionalmente “carimbados” para a valorização salarial dos profissionais do magistério da Educação Básica? O estudo demonstrará que financeiramente existem indícios que apontam para a viabilidade de uma carreira que por mais irrisória que seja, poderia representar, para os milhares de profissionais do magistério que ainda não têm respeitado nem mesmo o direito ao Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), alguma motivação para permanecer na carreira, nela e para ela se formar e qualificar, e consequentemente ter melhores condições de colaborar para a melhoria da qualidade do processo educativo.

Neste trabalho utilizamos o conceito de carreira no seu nível objetivo (DUTRA JUNIOR *et. al.*, p. 204), ou seja, sua estrutura e organização a partir de uma tabela com previsão de progressões durante o exercício da atividade profissional.

O estudo está dividido em dois tópicos. O primeiro expõe o tratamento dispensado aos planos de carreira na legislação no período de 1988 a 2009 num esforço de situar a carreira como um direito evidente dos profissionais do magistério, construído principalmente devido à mobilização da categoria, por meio da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE). No segundo tópico buscamos demonstrar a partir de um cenário estabelecido, indícios de que é possível pensarmos em uma carreira para os profissionais do magistério, mesmo que seja considerando apenas o mínimo obrigatório (60% do Fundeb).

Não se trata de uma proposição, mas da construção de um argumento que terá como desfecho demonstrar, a partir do cenário estabelecido, que podem ser improcedentes as justificativas embasadas na insuficiência de condições financeiras, para a permanência de tantos profissionais do magistério desassistidos por um plano de carreira.

## A carreira do magistério nos Marcos Legais

A Constituição Federal de 1988 elencou como princípio para ministrar a educação escolar a “valorização dos profissionais do ensino, garantido, na forma da lei, plano de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos” (Art. 206, inciso V). Como se observa, a garantia de planos de carreira, com piso salarial profissional, ficou condicionada à forma da lei, o que levou a discussão para o contexto de elaboração da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, consolidada na Lei nº

9394/1996, cujo tratamento dispensado ao tema designou aos sistemas de ensino promover a valorização dos profissionais do magistério nos termos dos estatutos e planos de carreira (Art. 67).

A Lei nº 9.424/1996 que dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef), também abordou o tema determinando que os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deveriam, no prazo de seis meses da vigência desta Lei, dispor de novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério (Art. 9º), de acordo com as diretrizes nacionais emanadas do Conselho Nacional de Educação (Inciso II do art. 10), num prazo máximo de seis meses<sup>1</sup>. A Resolução CNE/CEB nº 03/1997 estabelecendo as diretrizes para elaboração dos planos de carreira foi concluída em outubro de 1997 (BRASIL, 1997).

No entanto, as discussões que precederam a aprovação da Emenda Constitucional nº 53/2006, apontaram que o objetivo de valorizar os profissionais do magistério por meio da implantação de planos de carreira, ainda não havia sido alcançado. A nova redação dada pela Emenda Constitucional nº 53/2006 à Constituição Federal provocou a aprovação de outras duas leis que trataram, dentre outros, da implantação dos planos de carreira para os profissionais do magistério: a Lei nº 11.494/2007, que regulamenta o Fundeb e a Lei nº 11.738/2008, que institui o PSPN. Mais uma vez a legislação federal estabeleceu prazo para que fossem elaborados ou adequados os planos de carreira e remuneração do magistério: 31 de dezembro de 2009 (BRASIL, 2008)

Nesse contexto coube ao CNE a elaboração de novas diretrizes para elaboração dos planos de carreira do magistério, uma vez que a Resolução CNE/CEB nº 03/1997 se tornou extemporânea a partir de 2006 com a aprovação da Emenda Constitucional nº 53/2006. As novas diretrizes foram fixadas pela Resolução CNE/CEB nº 02/2009, aprovada pelo colegiado e homologados pelo MEC.

Analisando o tratamento dispensado aos planos de carreira do magistério na legislação e normatização federal é possível verificar que há fundamentação para que municípios e estados possam elaborar ou reelaborar seus planos e oferecer opções atrativas de carreira para seus profissionais. No entanto, como já observado, os entes subnacionais “podem” fazer isso, ou seja, não há uma obrigatoriedade mínima para que se estabeleça a estrutura dessa carreira. A Lei nº 11.738/2008 institui o PSPN vinculado a uma formação mínima (nível médio, modalidade normal), a uma carga horária máxima (40 horas semanais) e à reserva de parte do tempo para atividades extraclasse (um terço). Essas determinações,

porém, mesmo representando avanços importantes, ainda não são suficientes para garantir nem mesmo a efetividade de uma carreira mínima para os profissionais no magistério nos diferentes contextos socioeconômicos existentes no Brasil.

Pesquisa realizada em sete estados das diferentes regiões da federação mostra que 48% dos docentes pesquisados disseram não ser contemplados com planos de carreira (OLIVEIRA e VIEIRA, 2010, p. 45). A partir desse dado é possível estimar que milhares de educadores em todo o país ainda não possuem oportunidade de trilhar uma carreira profissional que lhes proporcione, ao mesmo tempo, incentivos para avançar em sua formação acadêmica e benefícios que lhes garantam melhores condições de remuneração.

## Uma carreira a partir do mínimo subvinculado para esse fim

Um dos argumentos geralmente apresentados por gestores públicos para justificar a inexistência, inexpressividade ou descumprimento dos planos de carreira do magistério público da educação básica é a insuficiência de recursos para executar esse investimento. Para verificar a procedência desse argumento propomos discutir o potencial de investimento na valorização salarial dos profissionais do magistério partindo do princípio da subvinculação constitucional para essa finalidade.

A Emenda Constitucional 53/2006 alterou o Art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) criando o Fundeb. A regulamentação do referido fundo se deu por meio da Lei nº 11.494/2007 que, cumprindo determinação constitucional, Inciso XII do Art. 60 do ADCT (BRASIL, 2006), estabelece no Art. 22 que “Pelo menos 60% (sessenta por cento) dos recursos anuais totais dos Fundos serão destinados ao pagamento da remuneração dos profissionais do magistério da educação básica em efetivo exercício na rede pública”

A partir deste dispositivo questionamos: que carreira seria possível financiar no âmbito dos entes subnacionais?

Conceitualmente carreira:

É o agrupamento de classes da mesma profissão ou atividade, escalonadas segundo a hierarquia do serviço, para acesso privativo dos titulares que a integram. O conjunto de carreiras e de cargos isolados constitui o quadro permanente do serviço dos diversos poderes e órgãos da administração. As

1. Essa determinação foi prejudicada pela Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.627/1997 movida pelos seguintes partidos políticos: PT, PDT, PSB e PC do B.

carreiras se iniciam e terminam nos respectivos quadros (DUTRA JUNIOR, 2000, p. 204).

E plano de carreira:

No nível conceitual, é a idéia que fundamenta a carreira, razão de sua existência. No nível objetivo, é a própria definição da carreira, em sua estrutura, organização e funcionamento. [...] O plano de carreira é instrumento de administração de recursos humanos voltado essencialmente para a profissionalização. Nessa condição, considera de forma especial algumas variáveis essenciais à sua finalidade, quais sejam, o desempenho do servidor no exercício de suas atribuições, os programas de desenvolvimento de recursos humanos, a estrutura de classes e o sistema de remuneração. (DUTRA JUNIOR, 2000, p. 204).

Ao nos referirmos à carreira, portanto, estamos considerando, em um recorte intencional, única e exclusivamente o nível objetivo do plano de carreira. Estamos nos referindo à estrutura básica de organização dessa carreira no aspecto operacional constante na tabela de vencimentos.

Para nossas análises definimos alguns critérios. O primeiro foi considerar apenas os 60%, mínimos, dos recursos do Fundeb. Por ser mínimo é um percentual que legalmente precisa ser cumprido. Sobre isso, porém, cabe ressaltar que o percentual é aplicado de acordo com a receita de cada fundo, podendo representar valores monetários diferenciados. Por isso, acoplado ao primeiro critério definimos o Valor Mínimo Aluno Ano (VMAA) do Fundeb de 2012, como referência para a composição da receita.

O segundo critério foi estabelecer um cenário para projeção da carreira. Nesse caso utilizamos um modelo semelhante ao adotado por Carreira e Pinto (2007, p. 95), no entanto partindo de uma tentativa de aproximá-lo à disponibilidade financeira mínima que já existe (60% do Fundeb) e não como pretensão do ideal de custo-aluno-qualidade. Nossa projeção é feita com base na composição dos profissionais do magistério necessários para atender a uma escola que tenha as seguintes características: atenda 312 alunos da primeira fase do ensino fundamental, que tenham 20 horas semanais de aula; atenda 12 turmas em dois períodos de atividades, tendo uma média de 26 alunos por turma (mesma média de

alunos por turma nas séries iniciais do Ensino Fundamental Estadual e Municipal nos estados que receberam complementação da União ao Fundeb em 2011, de acordo com o Censo de 2009); tenha 12 professores regentes com 30 horas semanais de trabalho, sendo 20 horas com os alunos e 10 horas (1/3) reservadas para “horas atividades”; tenha um diretor e um coordenador pedagógico com 40 horas semanais cada.

O terceiro critério diz respeito à distribuição desses 14 profissionais do magistério (12 docentes e 2 suportes à docência) na estrutura da carreira de acordo com o nível de formação. Nesse caso partimos dos resultados da pesquisa realizada por Oliveira e Vieira (2010, p. 35), atribuindo ao nosso cenário a mesma proporcionalidade. Dessa forma os 14 profissionais do magistério considerados em nossa projeção, feitas as aproximações necessárias, estariam classificados da seguinte forma: 3 com formação em nível médio (Modalidade Normal); 4 com formação em nível superior (Normal ou Pedagogia) e 7 com pós-graduação (em cursos relacionadas com o nível/área de atuação).

#### Quadro 1: Projeção da distribuição dos professores na carreira conforme a formação

Níveis	Formação	Qt.
Professor Nível I	Nível Médio, modalidade normal	3
Professor Nível II	Pedagogia ou Normal Superior	4
Professor Nível III	Especialização Lato Sensu	7

Fonte: Quadro de projeção elaborado para este estudo.

A pesquisa de Oliveira e Vieira (2010) nos auxilia também na definição de uma importante variável para projeção da tabela de vencimentos da carreira do magistério, que é o tempo de serviço.

#### Quadro 02: Tempo médio (em anos) em que os sujeitos docentes trabalham com Educação na rede pública e a na atual unidade educacional

Situação	Tempo médio
Trabalha com Educação	14 anos
Trabalha com educação na rede pública	12 anos
Trabalha nesta unidade educacional	5 anos

Fonte: (OLIVEIRA e VIEIRA, 2010, p. 44)

A partir desses dados definimos o quarto critério de nosso cenário: consideramos que o tempo de serviço dos profissionais do magistério da unidade escolar projetada seria, em média, de 12 anos.

O quinto critério consiste na definição do custo anual de um profissional do magistério tendo como parâmetro seu *vencimento na carreira*, o que não deve ser confundido com o *vencimento inicial da carreira*, para o qual deve ser atribuído o valor do PSPN, nem com *vencimento de ingresso na carreira*, que dependerá de cada estatuto e/ou plano de carreira.

Para essa projeção foi considerado que o professor: i) recebe doze salários regulares durante o ano (doze salários); ii) recebe um décimo terceiro salário (um salário); iii) recebe um terço de férias (0,333 salário);

Considerando apenas esses itens, o professor custa anualmente, numa relação direta com o empregador, 13,333 salários. Esse valor acrescido de 22% (contribuição patronal para a previdência), gera um *custo anual* de 16,27 vezes o salário pago mensalmente ao servidor. Logo, a proporção desses 16,27 salários de custo distribuídos nos doze meses do ano resulta num *custo mensal* de 1,36 salários, aproximadamente. Ou seja, o custo mensal de um professor em nossa projeção é 36% maior que o salário bruto mensal que lhe é pago.

A tabela 01, utilizando como exemplo o Estado de Alagoas, apresenta dois conceitos importantes para elaboração da tabela de vencimentos para os profissionais do magistério de nossa projeção. O primeiro é o *Potencial de Investimento Mensal por Professor*, que é o resultado da divisão dos recursos (anuais) que representam 60% do Fundeb pelo número de professores (14), dividido por 12 meses. O segundo é o *Salário Médio Mensal Potencial*, que é o valor correspondente aos 60% do Fundeb dividido pelo número de professores (14) dividido por 16,27 (fator de custo, em salários, pagos anualmente).

**Tabela 01: Projeção do Salário Médio Mensal Potencial a partir dos 60% do Fundeb**

Estado	VAA/2012 (R\$)	Total (R\$) Anual/Escola (312 alunos)	60% (R\$) Anual/Escola	Potencial de investimento mensal, por professor (R\$)	Salário Médio Mensal Potencial (R\$)
Alagoas	2.096,68	654.164,16	392.498,49	2.336,30	1.723,15

Fonte: Tabela elaborada a partir da Portaria Interministerial nº 1.809/2011 e dos dados da escola projetada para este estudo.

Os estados, no âmbito dos quais o Fundeb possui o aporte de complementação da União em 2012, de acordo com a Portaria Interministerial nº 1.809/2011 são: Alagoas, Amazonas, Bahia, Ceará, Maranhão, Pará, Paraíba, Pernambuco e Piauí.

A opção de partir dos estados que operam com o VMAA/Fundeb tem a ver com dois motivos distintos. O primeiro diz respeito ao maior potencial financeiro que as demais unidades federativas possuem tendo como referência, por exemplo, o próprio Fundeb, o que lhes proporcionaria a possibilidade de viabilizar uma melhor tabela de vencimentos. O segundo motivo é a variação existente no crescimento do Valor Aluno Ano (VAA) no âmbito de cada estado. Estudo realizado por Machado (2011) pontua que na maioria dos estados o VAA não cresce na mesma proporção do VMAA o que, dependendo da forma com que a carreira está estruturada e do percentual de recursos em geral destinados para essa finalidade, pagar o PSPN e manter a dispersão salarial pode representar um grande desafio para os gestores<sup>2</sup>.

O VMAA estimado para 2012 é de R\$ 2.096,68, que multiplicado pelos 312 alunos da escola de nossa simulação resulta em R\$ 654.164,16. Desse valor, 60% representa R\$ 392.498,49, que distribuídos para os 14 professores durante os 12 meses do ano gera um *Potencial de Investimento Mensal por Professor* no valor de R\$ 2.336,30 o que proporcionaria um *Salário Médio Mensal Potencial* de R\$ 1.723,15. Isso significa que ao enquadrar os professores na tabela de vencimentos a média salarial deverá ser igual ou superior a esse valor. Uma média inferior a esse valor representaria uma aplicação inferior aos 60%, mínimos obrigatórios, do Fundeb. Para nosso estudo tentamos aproximar o salário médio a um valor bem próximo de R\$ 1.723,15, uma vez que nossa intenção é simular uma carreira a partir do mínimo constitucional.

A tabela 02 poderia ser uma das diversas possibilidades de organização da carreira a partir do mínimo constitucional obrigatório<sup>3</sup>.

2. Tendo a desproporcionalidade de crescimento entre o Valor Aluno Ano (VAA) de cada estado que não recebe complementação da União e o Valor Mínimo Aluno Ano (VMAA) dos estados que recebem complementação da União como um dos argumentos, foi impetrada por seis governadores a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.848/2012 contra o mecanismo de atualização do PSPN previsto no Art. 5º da Lei nº 11.738/2008. São os governadores dos Estados de Mato Grosso do Sul, André Puccinelle (PMDB); Goiás, Marconi Ferreira Perillo Junior (PSDB); Piauí, Wilson Nunes Martins (PSB); Rio Grande do Sul, Tarso Fernandes Herz Genro (PT); Roraima, José de Anchieta Junior (PSDB); e Santa Catarina, João Raimundo Colombo (PSB).

3. Ressalta-se, porém, que a elaboração de uma tabela de vencimentos para toda a rede de ensino envolve outras variáveis, como por exemplo a baixa proporção professor/criança na educação infantil bem como as particularidades do atendimento na zona rural, o que eleva consideravelmente o grau de complexidade do trabalho. Nesse sentido são reconhecidas as limitações da modelagem em questão

**Tabela 02: Simulação de uma tabela de vencimentos dos profissionais do magistério necessários para o atendimento na escola projetada.**

Níveis	Carga Horária Semanal	Referências								
		Base Até 3 anos	A (3 anos)	B (6 anos)	C (9 anos)	D (12 anos)	E (15 anos)	F (18 anos)	G (21 anos)	H (24 anos)
		5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	
Nível Médio Modalidade Normal (Magistério)										
Nível I	20	725,50	761,78	798,05	834,33	870,60	906,88	943,15	979,43	1.015,70
	30	1.088,25	1.142,66	1.197,08	1.251,49	1.305,90	1.360,31	1.414,73	1.469,14	1.523,55
	40	<b>1.451,00</b>	1.523,55	1.596,10	1.668,65	1.741,20	1.813,75	1.886,30	1.958,85	2.031,40
+ 25% Formação superior em Pedagogia ou Normal Superior										
Nível II	20	906,88	952,22	997,56	1.042,91	1.088,25	1.133,59	1.178,94	1.224,28	1.269,63
	30	1.360,31	1.428,33	1.496,34	1.564,36	1.632,38	1.700,39	1.768,41	1.836,42	1.904,44
	40	1.813,75	1.995,13	1.596,10	2.085,81	2.176,50	2.267,19	2.357,88	2.448,56	2.539,25
+ 10% Especialização <i>Lato Sensu</i> na área educacional										
Nível III	20	997,56	1.047,44	1.097,32	1.147,20	1.197,08	1.246,95	1.296,83	1.346,71	1.396,59
	30	1.496,34	1.571,16	1.645,98	1.720,80	1.795,61	1.870,43	1.945,25	2.020,06	2.094,88
	40	1.995,13	2.094,88	2.194,64	2.294,39	2.394,15	2.493,91	2.593,66	2.693,42	2.793,18

Fonte: Tabela elaborada para este estudo.

O Piso Salarial Profissional Nacional do magistério para 2012, R\$ 1.451,00, foi o ponto de referência para elaboração da tabela. Como direito constitucional é imprescindível tê-lo como norte e indiscutível quando se parte apenas de um esforço mínimo de investimento, como é o caso deste estudo.

Para elaboração da tabela 02 consideramos duas possibilidades de progressão: uma vertical e outra horizontal. Para a progressão vertical, o critério é exclusivamente a formação (graduação e pós-graduação). Ao concluir o curso de Pedagogia, por exemplo, o profissional do magistério tem o direito a progredir do Nível I para o Nível II sem retroceder na referência na qual está enquadrado. O mesmo podendo ocorrer do Nível II para o Nível III cujo critério é a conclusão de uma pós-graduação *Lato Sensu*. A diferença do valor do vencimento do Nível I para o Nível II na mesma referência e carga horária é de 25%, e do Nível II para o Nível III é de 10%, percentuais arbitrados para este estudo. A progressão horizontal prevê que a cada três anos o profissional do magistério possa progredir na carreira, ou seja, mudar da referência em que está enquadrado para a referência imediatamente posterior. Essa progressão teria como requisitos, por exemplo, além do tempo de serviço que já está

contido na tabela, a participação em cursos de formação continuada e a avaliação de desempenho, em geral, já utilizados em muitos planos de carreira. Na tabela de vencimentos que projetamos, ao profissional do magistério seria concedido um aumento de 5% a cada três anos, tendo sempre como referência o vencimento Base, no nível em que está enquadrado. Foram previstas nessa simulação oito progressões indicadas pelas referências A, B, C, D, E, F, G e H.

Outro ponto importante para se observar é a dispersão salarial, “a distância entre a menor e a maior remuneração que correspondem, respectivamente, ao início e ao fim da carreira de uma determinada categoria profissional” (DUTRA JUNIOR, 2000, p. 131) que atingiu 92,5%. O percentual de 92,5% pode ser encontrado, por exemplo, considerando a diferença entre o vencimento base, 40 horas, Nível I, que é de R\$ 1.451,00 (PSPN) e o vencimento localizado na Referência H, 40 horas, Nível III, que é de R\$ 2.793,18.

Para reforçar a análise de viabilidade de execução da tabela de vencimentos fizemos o enquadramento dos 14 profissionais do magistério respeitando o disposto no quadro 01 no que se refere à formação, assim como o tempo de serviço, 12 anos, definido a partir do quadro 02.

**Tabela 03: Enquadramento e custo anual dos profissionais do magistério da escola projetada.**

Níveis	Carga Horária Semanal	Referência D (12 anos)	Enquadramento (14 professores)	Fator de Custo Anual	Sub-total R\$
Nível Médio Modalidade Normal (Magistério)					
Nível I	20	870,60	3	16,27	63.740,98
	30	1.305,90			
	40	1.741,20			
+ 25% Formação superior em Pedagogia ou normal superior					
Nível II	20	1.088,25	4	16,27	106.235,29
	30	1.632,38			
	40	2.176,50			
+ 10% Especialização <i>Lactu Senso</i> na área educacional					
Nível III	20	1.197,08	5	16,27	146.072,87
	30	1.795,61			
	40	2.394,15	2	16,27	77.905,64
Total Anual					393.954,78
Percentual de Aplicação do Fundeb					60,22%
Salário Médio Mensal (60,22% do Fundeb)					1.729,54
Salário Médio Potencial Mensal (60% do Fundeb)					1.723,15

Fonte: Tabela elaborada para este estudo.

De acordo com a tabela 03 o valor anual necessário para custear os 14 professores de uma escola projetada para atender 312 alunos da primeira fase do ensino fundamental distribuídos em 12 turmas, em dois turnos de trabalho, contando com o suporte de um diretor e um coordenador pedagógico é R\$ 393.954,78 que corresponde a 60,22% dos recursos do Fundeb inerentes às respectivas matrículas. A projeção ficou 0,22% acima dos 60%, o que não prejudica a proposta do estudo que é discutir uma carreira considerando apenas os 60% mínimos. Dos 7 professores do Nível III, 2 foram enquadrados com 40 horas semanais: consequência das funções de direção e coordenação pedagógica.

Considerando que a atualização do PSPN deve implicar na atualização de toda a tabela e que essa atualização compromete o mesmo percentual de crescimento dos recursos do Fundeb, garantir as progressões verticais, por exemplo, demandaria um maior percentual de investimento. Mas, quanto por cento seria comprometido se todos os profissionais do magistério dessa escola chegassem ao Nível III? Se todos os professores do cenário que criamos fossem enquadrados no Nível III, na Referência D, sendo 12 com 30 horas semanais (20 horas com os alunos e 10 horas para atividades extra-classe) e 2 com 40 horas semanais (Diretor e coordenador), comprometeria 65,5% das receitas oriundas do Fundeb: 5,5% além do mínimo constitucional obrigatório. O *salário médio mensal potencial* seria de R\$ 1.881,12.

Na prática, os contextos locais apresentam as mais diversificadas situações, seja quanto à formação ou ao tempo de serviço dos profissionais do magistério, ao tamanho das instituições de ensino, às etapas e modalidades de atendimento, etc. Importa ressaltar, no entanto, com base no exercício realizado, que a sonegação do piso e dos planos de carreira, como direitos dos profissionais do magistério não se enquadram no argumento de inviabilidade financeira.

## Considerações Finais

O último prazo estabelecido na legislação federal para que os entes federados elaborassem ou adequassem seus planos de carreira foi 31 de dezembro de 2009 (art. 6º da Lei nº 11.738/2008), no entanto a inércia permanece e como a CNTE tem denunciado, muitos estados e municípios ainda não instituíram os novos planos de carreira nem respeitam o direito ao PSPN dos profissionais do magistério, princípios estabelecidos na Constituição Federal.

Conforme demonstrado, existem indícios claros de que, por mais irrisórios que sejam os recursos mínimos obrigatórios, previstos para a

valorização salarial do magistério, eles são suficientes para financiar uma carreira para esses profissionais. Por mais simplificado que seja o instrumento que utilizamos para este estudo podemos concluir que não há, do ponto de vista do financiamento, justificativa para inexistência de um mecanismo sistemático de valorização salarial docente.

Para o cenário estabelecido podemos inferir que: 1) O pagamento do PSPN é uma realidade totalmente viável; 2) Uma carreira pensada a partir do mínimo constitucional para investimento na valorização salarial dos profissionais do magistério (60% do Fundeb) possibilitaria em 2012 um *salário médio mensal potencial* de R\$ 1.723,15, numa carreira cuja dispersão salarial pode chegar a 92,5%, numa estrutura que garantiria progressões verticais de 25% do Nível I (Normal de nível médio) para o Nível II (Pedagogia ou Normal Superior) e de 10% do Nível II para o Nível III (Especialização *Lato Sensu* na área educacional), e que garantiria ainda progressões horizontais de 5% a cada 3 anos considerando, por exemplo, critérios como formação continuada, avaliação de desempenho e o próprio tempo de serviço; 3) Como a atualização do PSPN, e consequentemente de toda a tabela de vencimentos, compromete todo o percentual de crescimento da receita a partir do reajuste do VMAA, as progressões verticais na carreira devem comprometer, inevitável e progressivamente, maiores percentuais dos recursos do Fundeb, o que não seria impossível uma vez que partimos de apenas 60% dos recursos. Conforme apontamos, considerando a progressão vertical de todos os professores, esse percentual chegaria a, no máximo, 65,5% dos recursos do Fundo.

Em tempos de discussão de um novo Plano Nacional de Educação, com a necessidade de avanços na garantia de mais recursos para a educação (AMARAL, 2011) e de melhores condições de valorização salarial dos profissionais do magistério público da educação básica, voltamos o olhar para as condições que já existem e percebemos que temos mesmo muito a avançar, mas também percebemos que o potencial mínimo dessas condições nem sempre é explorado e o resultado é a situação lastimável de milhares de professores que poderiam ter e não têm nem mesmo os benefícios mínimos, legalmente estabelecidos, de uma carreira profissional.

## Referências

AMARAL, N. C. O novo PNE e o financiamento da educação no Brasil: os recursos como um percentual do PIB. In: **III Seminário Brasileiro de Educação**. CEDES, 28 fev. a 2 mar., 2011, Unicamp-SP.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Resolução CNE/CEB nº 03, de 08 de outubro de 1997. Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e Remuneração do Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF: DOU, 1997.

\_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Educação. Resolução nº 02, de 28 de maio de 2009. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF: DOU, 2009.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006. Dá nova redação aos arts. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF: DOU, 2006.

BRASIL. Lei n. 11.494/07, de 20 de junho de 2007. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação-FUNDEB, de trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei nº 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis 9424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 09 de junho de 2004, e 10.845, de 05 de março de 2004; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 22 jun. 2007.

\_\_\_\_\_. Lei n. 11.738/08, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. **Diário Oficial da União**. Brasília, 17 jul. 2008.

\_\_\_\_\_. Lei n. 9.394/96, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**. Brasília, 23 dez. 1996.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60, § 7º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF: DOU, 1996.

BRASIL. Ministério da Educação; Ministério da Fazenda. Portaria Interministerial nº 1.809 de 28 de dezembro de 2011. **Diário Oficial da União**. Brasília-DF, 2011.

DUTRA JUNIOR, A.F.; ABREU, Marisa; BALZANO, Sonia; MARTINS, Ricardo. **Plano de carreira e remuneração do magistério público**. Brasília: MEC/FUNDESCOLA, 2000.

MACHADO, J.P. **Atualização do Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério: instituição e viabilidade**. 63ª Reunião Anual da SBPC. Goiânia, 2011. Disponível em: <http://www.sbpcnet.org.br/livro/63ra/resumos/resumos/5067.htm>. Acesso em 31 de outubro de 2011.

MONLEVADE, J.A.C. **Valorização Salarial dos Professores: O papel do Piso Salarial Profissional Nacional como Instrumento de Valorização dos Professores da Educação Básica Pública**. 2000. 317 f. Tese (Doutorado em Educação). Unicamp, Campinas-SP.

OLIVERA, D.A. e VIEIRA, L.M.F. **Pesquisa Trabalho Docente na Educação Básica no Brasil** (Sinopse do survey nacional). Gestrado/UFM, Belo Horizonte, 2010.

PINTO, José Marcelino de Rezende. Remuneração adequada do professor: desafio à educação brasileira. **Retratos da Escola**, v. 3, nº 4, jan/jun. 2009.