

**Programa de Pós-Graduação em Educação
Universidade do Estado do Mato Grosso
Cáceres - Mato Grosso - Brasil**

Revista da Faculdade de Educação. Vol.37 - N.01 (JAN /JUL) / 2022
ISSN: 2178-7476



JORNADA DE TRABALHO DOCENTE E OS DESAFIOS DA VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

TEACHING WORKDAY AND THE CHALLENGES OF PROFESSIONAL VALORIZATION

Josete Maria Cangussú Ribeiro
Unemat –Campus de Tangará da Serra
<https://orcid.org/0000-0001-7950-7872>

RESUMO: O texto aborda aspectos como: carreira, piso salarial profissional nacional e a relevância dos planos nacional, estadual e municipal de educação para garantia destes direitos. Destaca a importância da jornada de trabalho dos profissionais da educação, quanto aos seus tempos e espaços e a sua organização para garantia da qualidade da educação e especialmente para a valorização profissional. Equaciona os desafios para implementação dos princípios do direito à educação para todos e todas, como consta nos aportes jurídicos normativos do texto constitucional e do conjunto de legislação que rege a educação brasileira. Busca compreender a política de financiamento da educação básica, a partir dos fundos, cujos objetivos trouxe como centro o aluno, a qualidade educacional e a valorização dos profissionais. Situa os desafios enfrentados para a implementação destas políticas e para a garantia da qualidade e equidade educacional e da valorização dos profissionais, como estabelece as legislações em estudos.

PALAVRAS CHAVES: Valorização docente, carreira, Piso Salarial, Plano Nacional, Qualidade

ABSTRACT: The text addresses aspects such as: career, national professional salary floor and the relevance of national, state and municipal education plans to guarantee these rights. It highlights the importance of the work day of education professionals, as to their times and spaces and their organization to guarantee the quality of education and especially for professional valorization. It equates the challenges for implementing the principles of the right to education for all, as stated in the normative legal contributions of the constitutional text and the set of legislation that governs Brazilian education. It seeks to understand the financing policy of basic education, from the funds, whose objectives brought as a center the student, the educational quality and the valorization of professionals. It situates the challenges faced for the implementation of these policies and for the guarantee of quality and educational equity and the valorization of professionals, as proposed by the legislation in studies.

KEY WORDS: Teacher Appreciation, Career, Salary Floor, National Plan, Quality

Introdução

É no contexto do trabalho docente que merece ser compreendida a política de valorização docente, especialmente no que se refere à carreira docente e piso salarial profissional nacional e, dentro deste, a jornada de trabalho: organização, quantidade e qualidade e suas marcas não apenas sobre a valorização docente, mas especialmente sobre a qualidade educacional. O perfil desse profissional emerge do fazer educacional, demarcado por paradigmas técnicos e científicos, sendo a qualidade da jornada de trabalho um dos fatores determinantes dessa ordem paradigmática, tanto

no que se refere à qualidade em si, quanto no que concerne à qualidade dos resultados do trabalho, ou seja, o próprio processo educacional.

O texto tem o objetivo de compreender a configuração da jornada de trabalho dos professores da escola pública, observando, refletindo e equacionando na perspectiva do direito à educação de qualidade para todos. É fundamentada nos aportes teórico e jurídico normativos da valorização docente e da qualidade da educação e, busca apresentar o trato dispensado às regulamentações da jornada de trabalho e equacionar as contradições encontradas, tendo em vista imprimir qualidade à jornada de trabalho de professores e contribuir com a sucessiva qualidade educacional.

A Educação como Direito de Todos e a Jornada de Trabalho

Os princípios Constitucionais pautados na educação como direito de todos, se encontram lavrados na Constituição Federal de 1988 e tem sido sucessivamente regulamentados a partir das legislações definidas nas últimas décadas, isto em termos legais, porém seu processo de implementação tem ocorrido de forma gradativa e tem enfrentado uma variedade de contradições políticas, sociais e culturais que merecem ser observadas e equacionadas em seus vários aspectos, entre estes a configuração da jornada de trabalho, quanto a sua organização, e os seus efeitos sob as questões quantitativas e qualitativas do processo educacional. Acompanhe o quadro a seguir:

Quadro I - Ordenamento Constitucional e Legal Sobre a Valorização Docente e a Jornada de Trabalho. Brasil: 1988 a 2020

LEGISLAÇÃO	DESCRIÇÃO SOBRE A VALORIZAÇÃO DOCENTE E JORNADA DE TRABALHO
<p>CONSTITUIÇÃO FEDERAL</p>	<p>Artigo 37 - A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998). XVI - é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto, quando houver compatibilidade de horários, observado em qualquer caso o disposto no inciso XI. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998). a) a de dois cargos de professor; (Incluída pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998). b) a de um cargo de professor com outro técnico ou científico; (Incluída pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998). Artigo 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho. Artigo 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. (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)</p>

<p>LEI Nº 9394 DE 20 DE DEZEMBRO DE 1996 (LDB)</p>	<p>Artigo 3º - O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: VII - valorização do profissional da educação escolar; Artigo 67 - Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público: I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos; II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim; III - piso salarial profissional; IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e na avaliação do desempenho; V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho; VI - condições adequadas de trabalho. § 1º A experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério, nos termos das normas de cada sistema de ensino. (Renumerado pela Lei nº 11.301, de 2006) § 2º Para os efeitos do disposto no § 5º do art. 40 e no § 8º do art. 201 da Constituição Federal, são consideradas funções de magistério as exercidas por professores e especialistas em educação no desempenho de atividades educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, incluídas, além do exercício da docência, as de direção de unidade escolar e as de coordenação e assessoramento pedagógico. (Incluído pela Lei nº 11.301, de 2006)</p>
<p>LEI 14.113/ DE 25 DE DEZEMBRO DE 2020 (FUNDEB PERMANENTE)</p>	<p>Artigo 51. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação básica, de modo a assegurar: I - remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública; II - integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola; III - melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem; IV - medidas de incentivo para que profissionais mais bem avaliados exerçam suas funções em escolas de locais com piores indicadores sócio econômicos ou que atendam estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação. Parágrafo único. Os planos de carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente direcionada à formação continuada com vistas à melhoria da qualidade do ensino.</p>

<p>LEI Nº 11.738 de 16 DE JULHO DE 2008 (PSPN)</p>	<p>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.</p> <p>Artigo 2º - O piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica será de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, prevista no art. 62 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.</p> <p>§ 1º O piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais.</p> <p>Artigo 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.</p> <p>Artigo 2º§ 4º - 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.</p>
<p>PLANO NACIONAL LEI Nº 13.005/014</p>	<p>Meta 17: Valorizar o magistério público da educação básica, a fim de aproximar o rendimento médio do profissional do magistério com mais de onze anos de escolaridade do rendimento médio dos demais profissionais com escolaridade equivalente.</p> <p>17.3 - implementar no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, planos de carreira para os (as) profissionais do magistério das redes de públicas da educação básica, observados os critérios estabelecidos na Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, com implantação gradual do cumprimento da jornada de trabalho em um único estabelecimento escolar;</p> <p>Meta 18: assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de Carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos (as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, Lei nº 13.005/2014</p>

Fonte: Constituição Federal/1988 – Ldb/1996 – Lei do Fundeb Permanente de 2020

Problemas vivenciados pela categoria dos profissionais da educação no cargo de professor, no que se refere à jornada de trabalho, sua organização, quantidade, qualidade e marcas na valorização docente e qualidade educacional, resultam da própria estruturação do Estado Brasileiro, em sua dimensão histórica quanto à remuneração atribuída ao trabalho docente, seja para viabilizar o modelo de fábrica implantado na organização da escola, lembrado por (Tardif e Lessard, 2011), em que cada trabalhador é considerado apenas mais uma peça na engenharia, sem dimensão do todo e nas dificuldades atuais de implementação, tanto do cumprimento da jornada de trabalho em um único estabelecimento de ensino, como acena a meta 17.3 do PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO - PNE, como também da real implementação do regime de colaboração entre os entes federados.

Nota-se também que direitos sociais marcados por preceitos do Estado de bem-estar social, ao mesmo tempo, sofrem influência da ordem liberal positivista. É o que se verifica na Constituição Federal, artigo 37, inciso XVI, onde é concedido ao professor ter mais de um vínculo empregatício, conforme a ordem do direito individual, visto como meio para suprir a desvalorização.

A duplicidade de contratos de trabalho, com diferentes entes ou mesmo com um mesmo ente federado, encontra na Constituição Federal amparo legal, o que reclama mais cuidados. Não há previsão de carga horária máxima de trabalho. Não há dispositivos legais que valorizem o tempo de trabalho e a identidade profissional, nem, conseqüentemente, a relação entre a jornada de trabalho docente e a qualidade da educação. Não há, no geral, justo controle e avaliação do tempo e da qualidade do trabalho realizado pelos professores, coibindo-se jornadas excessivas. É preciso apenas que haja “compatibilidade de horários”, pois é permitida acumulação de até dois cargos públicos de professor. Não há limite para acumulação dos cargos públicos ou mesmo com os contratos privados.

No artigo 7º, inciso V, da Constituição Federal, encontra-se também que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, o estabelecimento de piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho. Contudo, os valores atualmente atribuídos aos profissionais da educação básica, em geral, não são compatíveis com o padrão de qualidade exigido pelos diversos contextos em que vão operar os egressos das escolas brasileiras. Ademais, cabe refletir sobre os próprios parâmetros de justiça no contexto das ações do Estado e, nesse caso específico, sobre a equidade na remuneração e nas condições de carreira e de trabalho do setor educacional frente a outros do serviço público. O tempo de trabalho dos professores, ao lado da formação e das condições de trabalho, é um insumo capital para garantia do padrão de qualidade, compreendido e desejado pela sociedade e mensurado como satisfatório nos instrumentos oficiais.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (1996), no inciso VII desse artigo, estabelece como princípio a valorização do profissional da educação escolar. A definição do que venha a ser a valorização desse profissional requer uma série de conceituações de fatores e elementos que possibilitem caracterizar valores éticos, morais, sociais, humanos e políticos, além da garantia de condições concretas em termos materiais, administrativos, pedagógicos e financeiros para a sua real efetivação, com efeitos diretos nas condições de trabalho.

O quadro acima nº I demonstra que, a partir da criação da política de fundos, passou-se a focalizar a valorização dos profissionais da educação; com a proposições de carreiras docentes, passou-se a conceber instrumentos legais, sendo preponderantes o piso salarial profissional nacional e, dentro deste, a “jornada de trabalho”.

(Krawczyk e Vieira 2008) lembram a crise do capitalismo internacional que afetou o país na década de 1980, o legado econômico, político e social sombrio deixado pelos governos militares e o clima de descontentamento da sociedade, facilitando o advento do neoliberalismo no país, mesmo com direitos políticos e civis conquistados constitucionalmente a partir da chamada “Constituição Cidadã”, com o fortalecimento das forças progressistas. A partir de 1990, a sociedade brasileira passou a vivenciar o conflito entre dois projetos políticos antagônicos: o projeto originário das lutas pela democratização do país, com princípios lavrados na Constituição Federal, e o projeto de mudanças pautadas nos princípios neoliberais, com o apoio do governo e organismos internacionais, que passou a ganhar força no país desde então.

A política de descentralização observada na educação, com transferências de responsabilidades pela Educação Básica para as esferas governamentais de Estados e Municípios, e o crescimento da privatização do Ensino Superior são marcas desse modelo político. O projeto de Constituição de um Sistema Nacional de Educação a partir da Cooperação entre os entes federados foi inviabilizado. O Pacto pela Valorização do Magistério, celebrado em 2004 foi automaticamente descumprido ao limitar a composição do fundo de financiamento ao Ensino Fundamental e não viabilizar a aprovação de um piso salarial profissional nacional para todos os profissionais da educação.

A construção de uma república democrática com um Estado social de direitos foi ameaçada. As possibilidades de retomar a construção nessa linha foram retomadas em meados da década de 2000, com a eleição de um governo central com traços de esquerda, a aprovação de um fundo de financiamento para a educação básica, a aprovação da Lei de um Piso Salarial Profissional Nacional e os debates em torno da construção de um Sistema Nacional de Educação. Mesmo assim, o confronto entre esses dois projetos políticos sempre esteve presente, e a implementação de tais políticas ainda representa grandes desafios e requer enfrentamentos políticos e jurídicos de várias naturezas.

A cidadania, pensada na lógica individualista e com direitos sociais restritos ao indivíduo, faz parte da cultura liberal positivista e capitalista, presente na “democracia formal”, como descreve (Wood, 2003 e Santos 2003) os quais alertam para a importância, no processo de democratização, da criação de uma nova gramática social e cultural e o entendimento da inovação social articulada com a inovação institucional e com a procura de uma nova institucionalidade da democracia. (Santos, 2003) ampara-se no pensamento de (Cohen in SANTOS, 2003) para definir procedimentos democráticos, uma forma de exercício coletivo do poder político, cuja base seja um processo livre de apresentação de razões entre iguais. (Santos, 2003)

O tema em estudo, jornada de trabalho de professores, organização, quantidade e qualidade, é um exemplo concreto do que descreve (Santos, 2003) A criação do Piso Salarial Profissional Nacional na primeira década de 1990 não se concretizou justamente por falta de entendimento entre governo e trabalhadores da Educação. O que estava em jogo era o problema da constituição de uma gramática social capaz de mudar, tanto as relações de gênero, de raça e de etnia, quanto o privatismo na apropriação dos recursos públicos. O direito social a um Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN só veio acontecer em 2008, mesmo assim, ainda refém, em sua implementação, de condições econômicas, políticas e culturais de governos locais. Nesse processo de redemocratização, também se percebe carência de adequações nas relações participativas e burocráticas, bem como nas relações de representação e diversidade social e cultural.

O que continua em jogo na implementação do PSPN é a gramática social quanto à organização da jornada de trabalho dos professores, especialmente o direito às horas de trabalho pedagógico. (Santos, 2010) continua suas reflexões e aponta a importância da descolonização do saber e de reinvenção do poder. Para esse processo, indica a prática do diálogo transcultural e destaca o intercâmbio não só entre diferentes saberes, e entre diferentes culturas, e a decisão entre universos de significados diferentes. Alerta que, nesse processo intercultural, se envolvem reconstruções radicais, em que redes de linguagens nativas, de emancipação mutuamente inteligíveis e traduzíveis, encontram o seu caminho em uma política cosmopolita insurgente.

Essas reflexões de (Santos, 2003 e 2010 e, de Wood 2003) quanto a democracia formal, a sua resignificação, a descolonização do saber e a reinvenção do poder ainda constituem desafios no contexto latino-americano e brasileiro. Nesse contexto de desafios para construção de uma nova gramática social e prática de um diálogo intercultural o trabalho do professor e sua reorganização em termos de quantidade e qualidade da jornada de trabalho encontra no diálogo entre as esferas administrativas de governos estaduais e municipais o caminho mais adequado. O próprio trabalho docente, como descrevem (Tardif e Lessard 2011), tem como objeto central a formação humana e, logicamente, a formação cidadã; portanto, as resignificações quanto à organização da jornada de trabalho com o repensar do tempo dos professores para o exercício de sua função são passos imprescindíveis para o diálogo intercultural e descolonização de saberes e poderes.

É preciso justo controle e avaliação do tempo em que coíbe jornadas excessivas, o que traz efeitos sobre a qualidade, embora tenha se constatado nos últimos anos, conforme ficou demonstrado no Quadro nº 1 algum esforço do governo brasileiro para normatizar determinados princípios da valorização docente e criar políticas que gerem melhores condições de trabalho para os professores, como refletem (Farenzena e Luce 2013, p. 277) em seus estudos:

Os constrangimentos da política macroeconômica à efetivação de políticas sociais mais ousadas constituem uma linha de continuidade deste período com o anterior. Houve, contudo, redirecionamentos na intervenção do Estado na área social, em favor de um papel mais ativo na promoção da cidadania, do que são exemplos, na educação, a instituição do Fundeb; o aumento de recursos para o setor, com distribuição mais equitativa; a ampliação da escolaridade obrigatória e uma amarração mais forte das responsabilidades federativas.

As autoras destacam a criação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino FUNDEB –Emenda Constitucional nº 53 de 2006, como medida importante para promoção da cidadania. Embora os modelos políticos e econômicos vivenciados nas últimas décadas ainda sofram os resquícios do regime militar e as investidas neoliberais continuem a ser presenciadas mundialmente

na busca de resolver as crises do sistema capitalista. A construção de um Estado de direito democrático e a formação da cidadania, condição primária para democratização das relações sociais, têm sofrido atrasos nos territórios latino-americano e brasileiro.

Pacto de Valorização do Magistério

Nas trilhas do Movimento Mundial de Educação para Todos em 1990, deflagrado por várias nações a partir de compromissos assumidos na Conferência Mundial de Educação de Jomtien-Tai-lândia (1990) a elaboração de um plano decenal de educação reascendeu no Brasil as chamadas de esperança da educação pública de qualidade para todos. Na compreensão dos envolvidos no debate naquele contexto, faltava indicar um “porto seguro” que servisse de âncora à profissionalização do magistério. No documento “Acordo Nacional de Educação para Todos” (Plano Decenal de Educação para Todos 1993-2003), ficou consignado que o educador constitui a espinha dorsal da pedagogia de qualidade. Sem uma efetiva política de profissionalização do magistério, o máximo que se poderia esperar, para os próximos anos, seria a repetição de ilhas de renovação, perdidas num universo sempre crescente de quantidade sem qualidade.

Entre os diversos compromissos estabelecidos, encontra-se, no item 9 desse documento, a Garantia de Estatuto do Magistério, Plano de Cargos e Salários e Piso Salarial Profissional Nacional, negociados com as entidades representativas do pessoal docente e de outros setores da sociedade (Plano Decenal de Educação para Todos 1993-2003). Postulando o regime de trabalho de 40 horas semanais, pelo menos 25% do tempo seriam destinados a trabalho extraclasse, como planejamento, preparação de material, ações junto às famílias e à comunidade, pesquisa, formação continuada e atualização ou outras atividades requeridas pelo projeto pedagógico da instituição educacional (Plano Decenal de Educação para Todos, 1993-2003). O documento lembra também que a valorização dos profissionais da educação e a implantação do piso deverão associar-se, necessariamente, à elevação dos níveis de aprendizagem dos alunos, com conseqüente redução dos índices de repetência e evasão, e à racionalização de custos, mediante projetos próprios de cada sistema.

Entretanto, o Pacto pela Valorização do Magistério foi logo quebrado quando o governo de Fernando Henrique Cardoso, assessorado por seus Ministros, especialmente o Ministro de Estado da Educação Paulo Renato de Souza e o Ministro de Estado de Administração e Reforma do Estado Bresser Pereira, encaminhou ao Congresso Nacional, em 1995, o Projeto de Emenda Constitucional nº 233/95 conhecida como “A PEC da Educação” referente às alterações nos artigos 208, 211 e no Artigo 60 do ADCT, o que resultou na criação da Emenda Constitucional nº 14; e quando entrou em pauta no Senado um projeto substitutivo da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, apoiado por Darci Ribeiro alterando pontos de consenso do Acordo Nacional e do Pacto de Valorização do Magistério e Qualidade da Educação.

Política de Fundos: valorização e jornada de trabalho

O limiar do século XXI no Brasil foi marcado pela descentralização das políticas públicas, em especial na educação. Os Municípios passaram a responsabilizar-se pela oferta educacional de grande parte da Educação Básica. Uma das principais estratégias de reestruturação adotada foi a criação de fundos de financiamento da educação, visando a redistribuição mais equitativa de recursos e a valorização dos profissionais

Observam-se dois períodos com traços diferenciados quanto à organização desses fundos. No primeiro período, vigorou o fundo destinado a financiar o ensino fundamental regular e a criar políticas voltadas para a valorização do magistério (FUNDEF). Num segundo momento, ocorreu a ampliação de fontes, recursos e objeto destinado a financiar toda a educação básica e a valorizar todos os profissionais da educação (FUNDEB não apenas os docentes. Acompanhe a seguir no quadro 2 a organização dos referidos fundos e seus aspectos referentes à valorização docente em termos de remuneração, carreira e jornada de trabalho:

Quadro 2 - Valorização dos Profissionais da Educação na Legislação do Financiamento da Educação Básica. Brasil: 1996 – 2010

LEGISLAÇÃO		
ELEMENTO	EMENDA CONSTITUIÇÃO FEDERAL nº14/96 LEI nº 9.424/96	EMENDA CONSTITUIÇÃO FEDERAL nº 53/06 LEI nº 11.494/07
FINALIDADE	Financiamento do Ensino Fundamental	Financiamento da Educação Básica
COMPOSIÇÃO DO FUNDO	15% ICMS, IPI-EXPORTAÇÃO, FPE, FPM	20% ICMS, ITCM, IPVA, ITR, IPI-EXP, LC87/96, FPE, FPM.
REMUNERAÇÃO	<p>Artigo 7º Os recursos do Fundo, incluída a complementação da União, quando for o caso, serão utilizados pelos Estados, Distrito Federal e Municípios, assegurados, pelo menos 60% (sessenta por cento) para a remuneração dos profissionais do magistério em efetivo exercício de suas atividades no ensino fundamental público. Permitido nos primeiros cinco anos aplicação de parte destes recursos na capacitação de professores leigos</p>	<p>Artigo 22. 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.</p> <p>Artigo 41. O poder público deverá fixar, em lei específica, até 31 de agosto de 2007, piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.</p> <p>LEI Nº 11.738, DE 16 DE JULHO DE 2008.</p> <p>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.</p> <p>Artigo 2o O piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica será de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, prevista no art. 62 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.</p> <p>§ 1o O piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais.</p> <p>Artigo 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.</p>

<p>CARREIRA</p>	<p>Artigo 9º No prazo de 06 meses de vigência da Lei assegurar Plano de Carreira e Remuneração do Magistério de modo a assegurar: remuneração condigna dos professores do ensino fundamental público, em efetivo exercício do magistério, estímulo ao trabalho em sala de aula e melhoria da qualidade do ensino.</p> <p>Artigo 10 Inciso II – Os estados, o DF e os municípios deverão comprovar apresentação de Plano de Carreira e Remuneração do Magistério de acordo com as diretrizes emanadas do Conselho Nacional de Educação no prazo referido no artigo anterior.</p>	<p>Artigo 40. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar Planos de Carreira e remuneração dos profissionais da educação básica, de modo a assegurar:</p> <p>I - a remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública;</p> <p>II - integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola;</p> <p>III - a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem.</p> <p>Parágrafo único. Os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente voltada à formação continuada com vistas à melhoria da qualidade do ensino.</p>
<p>JORNADA DE TRABALHO</p>	<p>Artigo 13 Para ajustes progressivos de contribuições a valor que corresponda a um padrão de qualidade do ensino definido nacionalmente e previsto no Artigo 60 do ADCT serão observados:</p> <p>I Estabelecimento do número mínimo e do número máximo de alunos em sala de aula.</p> <p>III. Jornada de Trabalho que incorpore os momentos diferenciados das atividades docentes.</p>	<p>Lei 11.738/08 Artigo 2º§ 4o 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 (Impetrada ADIN).</p>

Fonte: EMENDA CONSTITUIÇÃO FEDERAL nº14/96. LEI nº 9.424/96 e EMENDA CONSTITUIÇÃO FEDERAL nº 53/06. LEI nº 11.494/07

Ao compararem-se a organização e as finalidades das políticas do FUNDEF e do FUNDEB, percebe-se de imediato que o primeiro se destinou a financiar apenas o Ensino Fundamental regular e, em sua organização, foi composto de 15% de alguns impostos e transferências. Já o FUNDEB contempla toda a educação básica e é composto de todos os impostos e transferências no percentual de 20% sobre os 25% mínimos destinados ao setor educacional. Portanto, a maior parte é destinada à composição do fundo no âmbito de cada Estado.

Quanto aos fatores determinantes da valorização docente, ambos os fundos estabelecem um percentual de 60% destinado à remuneração docente, mas com um montante de recursos diferente, dada a quantidade de fontes financeiras, bem como de percentuais. Há também um diferencial considerável quanto ao número de professores, já que o FUNDEB contempla toda a educação básica. O grande diferencial entre essas duas políticas, no que tange à remuneração, pode ser observado no artigo 41 da Lei nº 11.494/07 de regulamentação do FUNDEB, onde se determinava que o poder

público deveria fixar, em lei específica, até 31 de agosto de 2007, piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Essa lei foi criada apenas em 16 de julho de 2008, sob o nº 11.738.

Quanto à carreira, fator primordial da valorização, tanto o FUNDEF quanto o FUNDEB mantiveram esse princípio. Em relação à jornada de trabalho, ambos os fundos afirmaram a importância de ser organizada com horários diferenciados para as atividades docentes. Entretanto, a política processada sob a égide do FUNDEB tem sido mais incisiva ao regulamentar o princípio do Piso Salarial Profissional Nacional, a partir da Lei nº 11.738/2008, que contém em sua base a exigência de criação e regulamentação da Lei de Carreira e que, ao mesmo tempo, estabelece a carga horária máxima de 40 (quarenta) horas semanais de horas-aula, com no máximo dois terços delas destinados ao desempenho em atividades de interação com os educandos (Artigo 2º § 4º).

Em âmbito nacional, a Lei nº 11.494/07, que regulamentou o FUNDEB, cuidou de garantir princípios e especificar as responsabilidades de Estados e Municípios com a política de valorização dos profissionais da educação. Todos os incisos do artigo 40 dessa Lei associam a valorização do magistério, sua remuneração, qualificação, carreira e, dentro desta, a jornada de trabalho. A qualidade do ensino está intrinsecamente ligada à qualificação do profissional, o que implica também a jornada de trabalho empregada em seu fazer docente: planejamento, organização das atividades pedagógicas, qualificação profissional e atividades com os educandos. Contudo, no que tange à jornada de trabalho e à sua distribuição entre horas-aula e horas de trabalho preparatório, fatores decisivos à qualidade da educação e valorização dos seus profissionais, ainda se verificam conflitos em várias localidades.

Diretrizes de Carreira e Jornada de Trabalho

A Resolução n.º 3, de 8 de outubro de 1997, da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação fixou Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. No artigo 6º, além de se reforçar o que dispõe o artigo 67 da Lei 9.394/96, no que se refere à valorização do magistério, foi consignado inciso IV, que os novos planos de carreira e remuneração do magistério devam ser formulados com observância da jornada de trabalho dos docentes. Esta pode ser de até 40 horas e incluir uma parte de horas de aula e outra de horas de atividades, estas últimas correspondendo a um percentual entre 20% e 25% do total da jornada, consideradas como horas de atividades destinadas a preparação e avaliação do trabalho didático, colaboração com a administração da escola, reuniões pedagógicas, articulação com a comunidade e aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola.

A Resolução Nº 2, de 28 de maio de 2009, do Conselho Nacional de Educação, fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Em seu Artigo 4º, preceitua que as esferas da administração pública que oferecem alguma etapa da educação básica, em quaisquer de suas modalidades, devem instituir planos de carreira para todos os seus profissionais do magistério e, eventualmente, aos demais profissionais da educação, conforme disposto no § 2º do artigo 2º da Resolução.

O inciso VII desse artigo determina jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral de, no máximo, 40 horas semanais, tendo sempre presente a ampliação paulatina da parte da jornada destinada às atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade e formação continuada, assegurando-se, no mínimo, os percentuais da jornada que já vêm sendo destinados para essas finalidades pelos diferentes sistemas de ensino, de acordo com os respectivos projetos político-pedagógicos. Já o inciso VIII incentiva dedicação exclusiva em uma única unidade escolar.

Consta ainda, no Artigo 5º da Resolução, que, na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem promover, na organização da rede escolar, adequada relação numérica professor-educando nas etapas da Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, bem como número adequado de alunos em sala de aula nos demais anos do Ensino Fundamental e no Ensino Médio, prevendo limites menores do que os atualmente praticados nacionalmente de alunos por sala de aula e por professores, a fim de melhor prover os investimentos públicos, elevar a qualidade da educação e atender às condições de trabalho dos educadores.

No inciso XI desse artigo é recomendado 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, elencando vários fundamentos a serem observados, entre estes, aos educadores já em exercício, período reservado a estudos, planejamento e avaliação, a ser realizado durante a jornada de trabalho do profissional da educação, de acordo com o artigo 67, V, da Lei nº 9.394/96. Também, utiliza as horas de trabalho pedagógicas coletivas como momento de formação dos profissionais da educação.

O Piso Salarial Profissional Nacional e a Jornada de Trabalho Docente

Humanizar a vida escolar requer repensar os tempos de que alunos e professores dispõem para as atividades escolares, bem como sua forma de distribuição e organização. A jornada de trabalho docente e a sua remuneração, em termos legais, recentemente contaram com a criação da Lei Nº 11.738, de 16 de julho de 2008, de regulamentação do Piso Salarial Profissional Nacional. A partir disso vários Estados e Municípios vêm destinando esforços para implementá-la. Em seu artigo segundo, parágrafo primeiro, consta que o piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das carreiras do magistério público da educação básica para a jornada de, no máximo, 40 horas semanais, ou valores proporcionais ao definido em suas legislações, conforme suas carreiras docentes.

Portanto, o piso salarial profissional nacional é um valor inicial, e a evolução da remuneração do professor dar-se-á dentro da carreira docente. Sem carreira docente, a valorização dos profissionais fica comprometida, pois automaticamente o salário não evolui conforme sua progressiva qualificação seu desempenho ou mesmo o tempo trabalhado, a experiência adquirida. No parágrafo quarto do mesmo artigo encontra-se que, na composição da jornada de trabalho, será observado o limite máximo de dois terços da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos.

É também na carreira docente que deverá ser estabelecida a composição da jornada de trabalho e a respectiva remuneração. Ao estabelecer a parte da jornada destinada às atividades com educandos, no caso, o limite máximo de dois terços, automaticamente deixa implícito que, no mínimo, um terço da jornada de trabalho deve ser destinado às horas de preparação e gestão pedagógica.

A implementação da jornada de trabalho de acordo com a composição estabelecida nessa lei ainda figura como desafio em muitas redes de ensino, mesmo em redes em que esse direito se encontra lavrado em leis específicas e em planos de cargos, carreira e salários. A sua forma de organização encontra barreiras, na maior parte das vezes, advindas dos valores remuneratórios referentes ao tempo trabalhado. O tempo de que precisa um fazer educacional, expresso em uma jornada de trabalho comprometida com a qualidade educacional e humanização de seu processo, implica outra composição, diferente da que normalmente tem se organizado os tempos escolares e o trabalho docente. Uma das principais dificuldades encontradas está na própria compreensão e reconhecimento da importância do “tempo” para o processo educativo. Esse indicador tem sido um dos principais limitadores da valorização do trabalho docente e de sua justa remuneração.

Valorização Docente e Jornada de Trabalho no Plano Nacional de Educação para a Década 2011-2021

A proposta de Plano Nacional de Educação (PNE II), do Ministério da Educação (MEC), é implementar, gradualmente, uma jornada de tempo integral para os professores, cumprida em um único estabelecimento escolar, de forma a viabilizar 30 horas de atividade em sala de aula, com adicional de 10 horas para outras atividades, tempo este recentemente regulamentado com a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional. Estabelece na meta 17 o compromisso de valorizar o magistério público da educação básica, a fim de aproximar o rendimento médio do profissional do magistério com mais de 11 anos de escolaridade ao rendimento médio dos demais profissionais com escolaridade equivalente.

Na meta 17.3, está colocado o compromisso de implementar, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, planos de carreira para o magistério, com avanço gradual para a jornada de trabalho cumprida em um único estabelecimento escolar. Essas metas demandam condições apropriadas em cada ente federado para sua implementação, tanto no que concerne aos recursos financeiros suficientes à sua atualização anual, quanto às próprias configurações de carreira docente, cujos valores e progressão em termos remuneratórios exigem da política de financiamento da educação e da formação profissional.

Considerações Finais

A política de valorização docente vem se desenhando a partir da reestruturação do próprio Estado brasileiro, com avanços e recuos, e demanda grandes esforços em várias frentes. Como também, enfrentar a própria complexidade do que seja qualidade social da educação e as suas implicações para uma jornada de trabalho pautada também em parâmetros promotores de qualidade, tanto da própria jornada, quanto do seu objeto de trabalho, o processo educacional em si, composto de sujeitos: educandos e educadores.

O estudo aponta que a jornada de trabalho do profissional da educação merece ser revista numa dimensão coletiva, e não como um direito meramente particular e individual. Ela engloba tanto o tempo destinado ao trabalho diretamente com o coletivo de estudantes, quanto o tempo necessário para pensar o processo educativo, situar o mundo e a vida daqueles e daquelas para quem irá se dirigir: compreender seus tempos, seus espaços, seus hábitos e atitudes, seus valores, seus saberes já acumulados e suas necessidades cognitivas, não apenas no âmbito individual de cada professor, como também no âmbito do coletivo de professores. Isso requer novas estruturas de carreira e remuneração, com tempos suficientes para o próprio processamento intelectual, em consonância com uma abordagem educativa pautada por princípios da práxis, ou seja, da teoria e prática.

O lado privado da jornada de trabalho é que dita as normas; a linguagem e a gramática social são marcadas pela ordem liberal, mesmo o Estado brasileiro se esforçando para regulamentar seus princípios constitucionais de valorização docente e buscando o diálogo também com os outros poderes, como vimos no acórdão do Supremo Tribunal Federal (STF), em que parte considerável dos seus ministros reconhece a importância do PSPN e a organização da jornada de trabalho nos moldes contidos na letra da lei.

Nada mais recomendável do que buscar no diálogo as definições da gramática social quanto à valorização e às condições de trabalho e de jornada do trabalhador docente, especialmente entre educadores, governos, gestores e comunidade educacional em geral. Vale ressaltar a importância de, nesse processo de definições, se considerarem a participação dos movimentos sociais para a abertura democrática do país e a capacidade dos atores de transferirem práticas e informações do nível social para o nível administrativo, além do problema da relação entre representação e diversidade cultural e social, em que muitas vezes, em sociedades marcadas pela exclusão, os setores excluídos e mais vulneráveis não são representados.

A regulamentação do piso salarial profissional nacional por sua vez, pode-se considerar como um dos principais avanços na política de valorização docente nas duas últimas décadas. Sua conceituação e implementação têm consistido em grandes desafios na maior parte dos Estados e Municípios brasileiros, tanto no que se refere à sua integração aos planos de cargos, carreira e salários de modo a permitir sua evolução a partir da formação inicial e continuada e do tempo de serviço dos seus profissionais na função da docência, quanto no que diz respeito ao valor que lhe é atribuído a cada ano, já que está atrelado diretamente ao montante de recursos financeiros destinados ao financiamento da educação básica.

Nesse contexto, os princípios legais da carreira docente ainda demandam legislação mais específica, tanto no âmbito federal, de forma a unificar princípios comuns a todo o território nacional, quanto no âmbito de cada Estado e Município, sendo a jornada de trabalho um dos fatores elementares dessas normativas de carreira, mesmo já presente na lei do PSPN. Os planos nacional, estadual e municipal de educação apresentam-se, por sua vez, como instrumentos imprescindíveis ao delineamento de objetivos, metas e estratégias a serem atingidas pelo sistema educacional. Percebe-se que, tanto no Plano de Educação PNE, da década 2001-2011, quanto nas proposições para a nova década, os objetivos e metas contidos na temática da valorização docente, em especial da jornada de trabalho, em seus aspectos legislativos e princípios promotores da qualidade, se encontram consignados. O desafio maior encontra-se na sua real implementação, no que se refere ao aporte de recursos financeiros para a garantia do seu custeio e investimentos e ao conhecimento e conceituações implicadas na reestruturação das políticas educacionais.

REFERÊNCIAS

BRASIL.(2013) **CONSTITUIÇÃO FEDERAL** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_Acesso em junho de 2013

BRASIL **EMC 14/1996 (EMENDA CONSTITUCIONAL)** 12/09/1996. Modifica os artigos. 34, 208, 208 e 2012 da Constituição Federal e da nova redação ao art. 60 do ato das disposições constitucionais transitórias. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc14.htm. Acesso em abril de 2013.

BRASIL. **LEI 9.394/1996 (LEI ORDINÁRIA)** 20/12/1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil>. Acesso em: março de 2013.

BRASIL **LEI 9.424/1996** (Lei Ordinária) 24/12/1996. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental de Valorização do Magistério. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil>. Acesso em 24 de março de 2013.

BRASIL **EMENDA CONSTITUCIONAL nº 53**, de 20 de dezembro de 2006. Diário Oficial da União. República Federativa do Brasil. Imprensa Nacional. Brasília,<http://www.planalto.gov.br/ccivil> Acesso: em 15 de novembro de 2011.

BRASIL **LEI nº 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 que trata o art. 60 do ato das disposições constitucionais transitórias. <http://www.planalto.gov.br/>. Acesso em 09 de maio de 2013.

BRASIL.**LEI 11.738/2008** (Lei Ordinária) 16/07/2008. Institui o Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica. Disponível em: <Http://Www.Planalto.Gov.Br/> Acesso Em: Março De 2013

BRASIL. **LEI DE REGULAMENTAÇÃO E TEXTO BASE DO PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/pne.pdf>. Acesso em: 2014

BRASIL. **PACTO PELA VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO E QUALIDADE DA EDUCAÇÃO**. Revista Brasileira sobre Formação Docente Disponível em: file:///C:/Users/Windows10/Documents/admin,+V8N14_2B_VALORIZA%C3%87%C3%83O+DO+MAGIST%C3%89RIO.pdf

BRASIL. **RESOLUÇÃO N.º 3, de 8 de outubro de 1997**, da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação fixou Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

BRASIL. **RESOLUÇÃO Nº 2, de 28 de maio de 2009**, do Conselho Nacional de Educação, fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública.

Câmara dos Deputados. **PEC 233/1995** - Modifica o artigo 34 e o Capítulo III, Seção I, da Constituição Federal e o artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/24986>.

CONFERÊNCIA MUNDIAL SOBRE EDUCAÇÃO PARA TODOS SATISFAÇÃO DAS NECESSIDADES BÁSICAS DE APRENDIZAGEM. Jomtien, Tailândia - 5 a 9 de março de 1990. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php>. Acesso em 13.08.2013.

FARENZENA. Nalú e LUCE. Maria Beatriz Luce. **FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO E RESPONSABILIDADES FEDERATIVAS**: 25 anos de agenda constituinte. **RPAE** - v. 29, n. 2, p. 263-281, mai/ago, 2013

SANTOS, Boaventura de Souza. **DESCOLONIZAR EL SABER, REINVENTAR EL PODER**. 2010, Ediciones Trilce – Extension Universitaria. Universidade de La República, Montevideo, Uruguai. Disponível em: <http://www.boaventuradesousasantos.pt/pdf>. Acesso em 08 de Outubro de 2013.

TARDIF, Maurice. **O TRABALHO DOCENTE: ELEMENTOS PARA UMA TEORIA DA DOCÊNCIA COMO PROFISSÃO DE INTERAÇÕES HUMANAS**. tradução de João Batista Kreuch. 6. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.