

A CARREIRA DO MAGISTÉRIO DA REDE MUNICIPAL DE NATAL/RN: A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – PROGRESSÃO E PROMOÇÃOⁱ

4 - Formação e valorização de profissionais da educação

Iris Bezerra da Horaⁱⁱ - UFRN (irisnatal@hotmail.com)

O presente trabalho tem como objetivo apresentar as diretrizes políticas das últimas décadas sobre a valorização do profissional do magistério público e discutir como se configuraram essas políticas no âmbito local para a carreira do magistério no município de Natal/RN, em face da Lei nº. 058/2004 que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração e o Decreto municipal Nº 8.244/2007 que trata sobre a avaliação de desempenho. Essa lei dá respaldo, também, sobre a carreira do magistério público na sua progressão e promoção.

As bases legais para a valorização do magistério público no âmbito nacional, vem a partir da Constituição de 1988 e suas repercussões na política de valorização e financiamento da educação brasileira, dentre elas: a LDB, Lei nº 9.394/96; a Lei que regulamentou o Fundef, Lei nº 9.424/96; a Emenda Constitucional que criou o Fundeb, nº 53/2006 regulamentada pela Lei nº 11.494/07; a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional, nº 11.738/2008, como também a Resolução nº 02/2009 do CNE que regulamentou as diretrizes para a carreira do magistério público.

Essas diretrizes políticas tiveram seu início marcado pela Constituição de 1988 que estabelecia, no seu Art. 206, a criação de um plano de carreira para o magistério público, além de mencionar a criação do Piso salarial e o ingresso através de concurso público. A LDB – Lei nº 9.394/96 menciona, no seu Art. 67, a valorização docente. É estabelecida, também, a Emenda Constitucional nº. 14/96 e a Lei nº 9.424/96 cuja legislação respaldou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério – Fundef. Dez anos depois, o governo de Luiz Inácio Lula da Silva cria o Fundeb pela Emenda Constitucional nº 056/2006 regulamentada pela Lei nº.11.494/07 que, dentre de outras ações, estabelece uma nova divisão de recursos para educação, estabelecendo prazo para a criação da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN, estabelecido sob a Lei nº 11.738/08.

A rede municipal de ensino teve seu primeiro Estatuto para regularizar o magistério em 1987, sob a Lei nº 3.586. Esse Estatuto estabelecia a garantia dos direitos e deveres para a carreira do magistério. Desde então, a Secretaria Municipal de Natal/RN elaborou mais dois documentos para valorização da carreira do magistério: a Lei complementar nº 016 de 1998 e a Lei nº 056 de 2004.

O trabalho foi realizado através da análise documental e bibliográfica com o propósito de apresentar a valorização do profissional do magistério público no município de Natal diante da evolução da carreira: Progressão e Promoção.

Este artigo apresenta uma introdução, em seguida decorre sobre as determinações legais e planos, bem como o detalhamento da análise sobre a carreira do magistério diante do quadro funcional PCCR e da avaliação de desempenho. As considerações finais evidenciam a implementação da formação continuada como atividade importante e principal para promoção e progressão da carreira dos docentes.

A carreira do magistério: determinações legais.

A partir das últimas décadas do século XX até a primeira década do século XXI, o Brasil vem estabelecendo diretrizes políticas para uma mudança de situação em relação à carreira do magistério e sua valorização, tendo como respaldo legal a seguinte legislação: a Constituição Federal de 1988, a Lei nº 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), a Emenda Constitucional nº 14/96 e a Lei nº 9.424/96 que estabelece o Fundef, Lei nº 11.494/07, bem como a Lei nº 11.738/08 (BRASIL, 2008b) que regulamentou o Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica (PSPN). Além desses marcos legais em âmbito nacional, há também a Lei específica sobre o Plano de Cargo, Carreira remuneração do município de Natal/RN.

A Constituição veio garantir a valorização do profissional docente prevista no artigo 206. Com relação a esse profissional, garantia planos de carreira para o magistério público, piso salarial profissional e ingresso na carreira via concurso público (FRANÇA, 2011). Portanto, percebemos que a Constituição reconheceu a importância do magistério público como requisito para um melhor desempenho da educação brasileira.

Oito anos mais tarde foi aprovada a Lei nº 9.394/96 - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, que através dos Artigos 3º, 67 e 70 e os seus respectivos parágrafos, expressam a valorização docente, conforme, mais especificamente, o Art. 67:

Art. 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 – período reservado a estudos, planejamento e avaliação do desempenho;

VI – condições adequadas de trabalho (BRASIL – LDB – 1996).

É importante registrar que já existia, mesmo antes da Constituição ser promulgada, uma discussão sobre um novo estatuto para a educação brasileira. Conforme Saviani (2004), a LDB é a Lei maior da educação brasileira, pois através dela que se revela a direção geral da educação no país. Por isso, é muitas vezes denominada de “carta magna da educação”.

Em decorrência dos compromissos assumidos na Conferência Mundial sobre Educação para todos, realizado na Tailândia na década de noventa, foi assinado um acordo para a valorização do magistério e qualidade da educação, pelo então ministro Paulo Renato e as várias entidades que representavam os professores, entre elas a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) e o Conselho Nacional de Secretários de Educação (CONSED). Este acordo estabelecia, dentre outras diretrizes, a criação de um fundo reservado para o financiamento que contemplava toda a educação básica e a valorização do professor dessa categoria.

O Governo brasileiro, no ano de 1996, instituiu a Emenda Constitucional nº 14/96 e a Lei nº 9.424/96 que estabelece o Fundo de manutenção e desenvolvimento do ensino fundamental e valorização do magistério. O Fundef é um fundo de natureza contábil no âmbito de cada estado, que tinha por objetivo arrecadar receitas de quatro impostos (ICMS, FPE, FPM e IPI exp.) para investir 60% na manutenção e desenvolvimento exclusivamente do ensino Fundamental e na remuneração dos professores. Desta forma, o governo quebra o acordo com as entidades, pois o Fundo vai priorizar apenas o ensino fundamental, em

detrimento ao ensino infantil, ensino médio e a modalidade de jovens e adultos, e no acordo cita todo o ensino básico. Este Fundo teve vigência de dez anos que começou em 1998, ainda sob o Governo de Fernando Henrique Cardoso e perpetuou até 2006. Tinha como objetivo, também, lançar as responsabilidades para os estados, municípios e o Distrito federal de ofertar tal ensino (VIEIRA; FARIAS 2003) e (LIRA, 2010).

A educação foi eleita como um dos pilares da campanha do segundo mandato de Luiz Inácio Lula da Silva. Com isso, surge a necessidade de estabelecer novas diretrizes para educação nacional. Em conformidade a esse pressuposto, foram criados e reformulados alguns programas de governo, entre eles, o Fundeb, pela Emenda Constitucional nº 53/2006, aprovada em dezembro de 2006, em substituição ao Fundef. Esse Fundo que, como o Fundef, é de natureza contábil, tem como objetivo proporcionar o aumento e uma nova divisão dos recursos para educação. Diferentemente do antecessor, que restringia seu financiamento ao ensino fundamental, o Fundeb tem o objetivo de desenvolver todo o ensino básico, da creche ao final do ensino médio, ou seja, educação infantil, Ensino fundamental, o Ensino médio e a modalidade da EJA. Além disso, passou de 15% para 20% de forma gradativa o valor do investimento para a educação e remuneração dos professores.

Com relação à valorização dos profissionais da educação, o Fundeb também faz a referência ao Piso salarial para essa categoria como modo de valorizar a carreira e remuneração do magistério. Desse modo, estabelece o prazo de noventa dias para o envio do projeto de Lei e um ano para sua aprovação, contados a partir do dia 28/12/2006 que foi a data de sua publicação.

A Lei nº 11.738/2008 regulamentou o Piso nacional, cumprindo as determinações legais estabelecidas na constituição de 1988 e na Lei nº 11.494/07 que regulamentou o Fundeb. Essa foi uma grande conquista para os educadores e a sociedade civil como um todo. Determina em seu artigo 2º o valor fixo inicial de R\$ 950,00 para profissionais com a formação em nível médio, com jornada de até 40 horas semanais. Determina, também, no parágrafo 4º que, na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2\3 da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educando e 1\3 para a formação e preparação docente. (FRANÇA, 2005).

Conforme a constituição de 1988, a Lei de Diretrizes e Base da Educação, as políticas de fundos e o art. 6º da Lei do Piso, o Conselho Nacional de Educação, CNE, estabeleceu novas diretrizes para a carreira dos profissionais do magistério. Nesta resolução, fica estabelecida a criação ou reformulação dos PCCRs até 31 de dezembro de 2009. Além disso, estabelece caminhos a serem respeitados, como: educação básica como dever do Estado; ingresso através de concurso público de provas e titulação que garantirá acesso à carreira; remuneração digna a todos, e vencimentos iniciais nunca inferior ao estabelecido no PSPN; o reconhecimento da carreira dos profissionais do magistério; progressão na carreira por incentivos à titulação, tempo de serviço, desempenho, dentre outros.

Em consonância com essas determinações legais apresentadas, buscaremos o entendimento de como essas políticas foram implantadas na capital do Rio Grande do Norte e como a carreira do profissional do magistério do município foi estabelecida.

Política para o magistério no município de Natal.

A valorização do profissional da educação, nos últimos anos, vem sendo bastante discutida no âmbito nacional. Nesse sentido, algumas diretrizes foram estabelecidas para que essa categoria possa desfrutar de remuneração merecida, melhorias na qualidade de vida e condições adequadas de trabalho.

A cidade do Natal teve seu primeiro Plano de Carreira para o magistério público do município decretado em 08 de outubro de 1987 sob a Lei Complementar nº 3.586. Esse Estatuto tinha como objetivo atender a categoria nos seus direitos e deveres. Percebe-se que mesmo antes da Constituição de 1988, o município já tinha estabelecido algumas diretrizes para a carreira do magistério.

Segundo o Plano Nacional de Educação - PNE (2001-2010), o Fundef, possibilitou uma melhoria substancial de forma gradativa nos salários dos professores dos municípios do ensino fundamental, pois era obrigatório que 60% dos recursos do fundo fossem implantados na remuneração desses profissionais. Além disso, o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério público possibilitou que os municípios elaborassem ou reformulassem seus Planos de Carreira do magistério.

O município de Natal, após onze anos da criação do seu primeiro Estatuto do magistério, estabeleceu a Lei nº 016, de 02 de Julho de 1998, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Salários do Magistério Público.

No segundo mandato do presidente Luis Inácio Lula da Silva, foi reformulado o Fundef, surgindo o Fundeb. Esse último possuiu uma abrangência maior, como vimos anteriormente. Desse modo, a então Secretária de Educação do município de Natal/RN, em conformidade com essas novas políticas, as quais tinham como objetivo maior uma educação de qualidade, precisava valorizar o magistério tendo em vista que os professores são determinantes no processo educacional.

A SME, com o plano municipal de educação com vigência de 2002–2005, para possibilitar aos professores melhoria do ambiente e jornada de trabalho, além do vencimento digno, estabeleceu que fossem reformulados o plano de cargos, carreira e salário do município. Desta forma, temos um grande avanço para a carreira dos docentes, pois a cidade do Natal começou a idealizar o seu novo PCCR. Com o apoio legal do PNE – Plano Nacional de Educação(2001 – 2010) – o município de Natal aprovou o novo Plano Municipal de Educação (2005- 2014) sob a Lei nº 5.650, de 20 de maio de 2005, pelo então prefeito Carlos Eduardo N. Alves. Conforme:

Esse instrumento delegou competência aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios para elaborarem, também, seus Planos Decenais de Educação, com a mobilização de instituições políticas, educacionais, civis e sindicais, sob a gestão das esferas públicas (SILVA, 2010, p.6).

O Plano Decenal de Educação do Município de Natal/RN previa que a valorização da educação é um direito social básico e exige que a formação docente seja de nível superior complementado com cursos de aperfeiçoamento profissional. Desta forma, percebemos que o educador tem que buscar seu crescimento profissional, através de cursos de especialização, mestrado e doutorado. Isso pode ser concretizado com o apoio da Secretaria Municipal de Educação – SME – que garante o afastamento no período do curso, conforme a Lei complementar nº 16, de 02 de julho 1998, do Estatuto do Magistério. Entende-se que o objetivo do novo PME é assegurar a valorização do magistério diante das condições e relações de trabalho, formação permanente e continuada, além da restauração e implantação do PCCR. E por fim, instituir um sistema de avaliação desempenho, qualificação dos docentes, para que sejam cumpridas as determinações legais dos Planos de Cargos Carreiras e Remuneração.

PCCR dos professores de Natal/RN: a progressão e a promoção na carreira

O município de Natal/RN, com a intenção de seguir as diretrizes políticas que valorizam os professores, instituiu na rede municipal, a Lei complementar nº 058, de 13 de setembro de 2004 que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira, Remuneração (PCCR). Através da referida Lei, o ingresso do professor na rede municipal de educação dependerá de aprovação em concurso público e apresentação das devidas titulações, ficando estabelecida a graduação como nível mínimo para o ingresso. A estrutura da Carreira do Magistério Público de Natal é integrada por 02 níveis e 15 classes.

Nesse mesmo Plano, explicita-se que a carreira dar-se-á por meio de Progressão e Promoção. A progressão é no sentido horizontal e acontece quando o profissional do magistério adquire uma nova titulação, ou seja, faz um curso de especialização, mestrado ou doutorado. A promoção acontece de forma vertical, sempre após o período probatório. O professor passará pela avaliação de desempenho na qual será avaliado o rendimento e qualidade do trabalho, cooperação, assiduidade e pontualidade, tempo de serviço, contribuições no campo da educação, como: artigos, trabalhos, livros publicados e participação em projetos e pesquisas (Lei nº. 058/2004 - PCCR).

A entrada do professor hoje no quadro do município dar-se-á no primeiro nível, classificado de N1 – A. O PCCR, no seu Art. 6º Título II, Capítulo I nos mostra os princípios básicos para a carreira do magistério. Conforme:

- I – a profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação ao magistério e qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;
- II – a valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;
- III – a progressão através de mudança de nível de habilitação e de promoções periódicas. (Lei nº. 058/2004 - PCCR).

Através desses princípios, podemos verificar que realmente houve a intenção de seguir as diretrizes políticas das últimas décadas com o objetivo de melhorar o nível dos professores do quadro do município. Nesse sentido, é estabelecido um processo de extinção daqueles profissionais com formação de nível médio, classificado em NE1; e aqueles com licenciatura curta, intitulados NE2. O profissional que obtiver progressão de nível, passando de NE1 para N1, ou seja, deixando de ser nível médio para nível de graduação, deverá solicitar e comprovar a nova titulação, conforme o art. 10 da Lei nº 058/2004. Da mesma forma, fica estabelecida a progressão do nível N1 para N2 que é o nível de especialização (pós-graduação, mestrado e doutorado), tendo validade apenas um de cada especialização (Lei nº 058/2004 - PCCR).

Quadro 01 – Categoria Funcional do Magistério Público do município de Natal

Categoria Funcional	Nível / Progressão	Classe / Promoção	Formação
Professor	1	a P	Curso superior de licenciatura plena, com habilitação específica para o magistério.
	2		Curso superior de licenciatura plena, com habilitação específica para o magistério e diploma de pós-graduação na área de educação, em nível de especialização, mestrado ou doutorado.
Professor em Extinção	E1	a P	Profissionais do magistério com formação em nível médio enquadrados no Nível Especial 1, em extinção.
	E2		Profissionais do magistério com habilitação em licenciatura curta enquadrados no Nível Especial 2, em extinção, com vencimento básico correspondente ao coeficiente 1.25 do fixado para o Nível Especial 1- NE1.

Fonte: Lei Complementar do Legislativo Municipal nº 058/2004.

A LDB, Lei nº. 9.394/96, nas suas diretrizes, conforme visto anteriormente, no Art. 67 parágrafo IV coloca que o profissional do magistério passaria a ter valorização a partir da progressão funcional, baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação de desempenho.

Estabelecido na Lei complementar nº 058/2004 no seu Cap. IV, Art. 16 e 17 – Decreto nº 8.558/08, a avaliação de desempenho é o instrumento que promoverá a promoção do profissional do magistério. O plano de cargos, carreiras e remuneração prevê que a primeira promoção ocorrerá após o período mínimo comprovado de experiência na rede, que é de quatro anos, após esse tempo fica estabelecido a mudança de nível a cada dois anos. Ou seja, o profissional entra registrado na categoria A, e conforme a sua promoção ele mudará de categoria a cada dois anos. Conforme:

Art. 1º - A promoção do profissional do magistério nas classes de carreira, designada por letras de “A” a “P”, dar-se-á através da avaliação do desempenho e da qualificação do professor, considerando-se o cumprimento dos deveres, a eficiência no exercício do cargo, o permanente aperfeiçoamento a atualização. (Decreto Nº 8.558, de 08 de outubro de 2008).

Além disso, a concessão da promoção ocorrerá após o professor alcançar no mínimo 60% dos pontos necessários, cada fator de avaliação contem seu devido valor. Conforme:

Art. 2º - Para pontuação da avaliação do desempenho e da qualificação do professor serão definidos fatores de avaliação com valores:

§ 1º - Quando no desempenho da função docente:

I – Rendimento e qualidade no trabalho – 4,0 (quatro) pontos;

II – Assiduidade e pontualidade – 1,0 (um) Ponto;

III – Tempo de permanência na docência – 1,0 (um) Ponto;

IV – Contribuição no campo da educação – 1,0 (um) ponto;

V – Participação em colegiados ou comissões – 1,0 (um) ponto; VI – Permanente aperfeiçoamento e atualização – 1,5 (um e meio) pontos. . (Decreto Nº 8.558, de 08 de outubro de 2008).

A avaliação do professor acontecerá em dois momentos. O primeiro ocorrerá nas escolas, no órgão central da SME e na entidade de classe da carreira do magistério e no segundo momento essa avaliação será realizada por uma comissão da secretaria municipal de educação que é constituída para esse fim. No primeiro momento, serão avaliados o rendimento e qualidade do trabalho, assiduidade e pontualidade. A comissão responsável pelo segundo momento ficará responsável pelas demais avaliações, ou seja, tempo de permanência na docência, contribuição no campo da educação, participação em colegiados ou comissões permanentes, aperfeiçoamento e atualização.

A partir da interpretação do manual de desempenho, percebe-se que esta forma de avaliação possibilita uma melhor qualidade do ensino, pois fomenta os educadores para uma maior habilidade, desafiando-os a superar seus próprios desafios.

Conforme estabelecido no Cap. VI, art. 27 da Lei nº 058/2004 o professor disporá de dois regimes de trabalho semanais: o parcial (20h) e o integral (40h). Entretanto, vinte por cento da jornada de trabalho na atividade docente será de horas-atividades, ou seja, o professor terá esse horário para preparar e avaliar seu trabalho, colaborar com a escola, participar de reuniões pedagógicas, interagir com a comunidade, além de procurar aperfeiçoar sua técnica.

O professor do município terá sua remuneração conforme a sua posição, no nível e na classe da carreira, acrescidos das vantagens das quais tem direito, considerando o vencimento inicial aquele fixado para o Nível 1 – N1, na classe A. Aqueles profissionais que possuem mestrado e doutorado terão gratificação por titulação de 20% e 40%, respectivamente. Além disso, o professor que tem dedicação exclusiva terá adicionado a sua remuneração o percentual de 50% referente ao seu vencimento.

Quadro 02 – Vencimentos do Magistério Público do município de Natal/RN

classes	N-1						N-2					
	20		007 alário Base 20h aum. 23,74%	20		010 eajuste 20h 4,5%	20		007 alário Base 20h aum. 23,74%	20		010 eajuste 20h 4,5%
	06	0h		09	0h		06	0h		09	0h	
	alário Base	alário Base		alário Base	alário Base		alário Base	alário Base		alário Base	alário Base	
	81,20	.362,40	42,92	95,30	.990,61	.040,09	81,20	362,40	.009,57	.192,07	.384,15	.245,71
	15,26	.430,52	85,06	.045,07	.090,14	.092,10	15,26	430,52	.060,64	.251,68	.503,36	.308,00
	51,02	.502,05	29,31	.097,32	.194,64	.146,70	51,02	502,05	.113,04	.314,26	.628,53	.373,40
	88,58	.577,16	75,79	.152,19	.304,38	.204,04	88,58	577,16	.168,72	.379,98	.759,53	.442,07
	28,01	.656,02	024,58	.209,80	.419,60	.264,24	78,01	656,02	.226,66	.448,97	.897,95	.514,18
	69,40	.738,80	075,80	.270,29	.540,57	.327,45	69,40	738,80	.287,97	.521,42	.042,85	.589,89
	12,87	.825,75	129,59	.333,80	.667,60	.393,82	12,87	825,75	.352,37	.597,49	.194,99	.669,38
	58,52	.917,03	186,07	.400,00	.800,98	.463,51	58,52	917,03	.419,98	.677,37	.354,74	.752,85
	.006,45	.012,89	245,38	.470,52	.941,03	.536,69	006,45	012,89	.490,97	.761,24	.522,48	.840,49
	.056,77	.113,54	307,65	.544,04	.088,08	.613,52	056,77	113,54	.565,51	.849,30	.698,60	.932,52
	.109,60	.219,20	373,02	.621,24	.242,49	.694,20	109,60	219,20	.643,79	.941,76	.883,53	.029,14
	.165,09	.301,17	441,68	.702,31	.404,61	.778,91	165,09	301,17	.725,98	.038,85	.077,51	.130,60
	.223,40	.446,81	513,84	.787,42	.574,84	.867,86	223,40	446,81	.812,26	.140,80	.281,59	.237,13
	.284,50	.569,01	589,44	.876,79	.753,59	.961,31	284,50	569,01	.902,85	.247,83	.495,67	.348,99
	.348,72	.697,45	668,91	.970,63	.941,27	.059,31	348,72	697,45	.997,99	.360,23	.720,45	.466,44

Fonte: Lei Complementar do Legislativo Municipal de Natal/RN, nº 058/2004; Secretaria Municipal de Educação -2007; SINTE/RN – 2010 – (FRANÇA, 2011).

Conforme verificamos no quadro acima, no ano de 2006, com os devidos enquadramentos dos professores no PCCR, os salários recebem reajustes tomando como referência a classe A dos níveis N1 (graduação) e N2 (especialização, mestrado e doutorado) com a carga horária de 20h e 40h horas. O professor em início de carreira no município vai receber o vencimento inicial de R\$ 681,20 por 20h de trabalho. Seguindo essa mesma linha o profissional que trabalha 40h semanais receberá no seu início de carreira, classificado de N1 – A, o valor R\$ 1.362,40.

No ano de 2007, o município de Natal reajustou os salários em 23,74% elevando seus salários de N1-A (20h) para R\$ 842,92 e o N2-A (20h) para R\$1.009,57, conforme visto no quadro 02. Continuando essa mesma análise, no ano de 2009, o magistério público tem um reajuste de 18,08% elevando mais uma vez os seus salários e ficando acima do piso nacional que, naquele ano, era de R\$ 950,00.

Segundo França (2011), não houve impacto do Piso Salarial Nacional na remuneração dos professores do município de Natal, com graduação e pós-graduação, pois os reajustes para o enquadramento do PCCR definiram de forma gradativa esses valores.

Considerações finais.

Esta pesquisa buscou analisar a valorização do magistério público do município de Natal diante das políticas públicas das últimas décadas, no contexto nacional e local, evidenciando a implantação da Lei nº 058/2004 que regulamentou o Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do magistério público.

A partir das políticas nacionais, o município de Natal implanta o seu novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração em 2004. Tentando seguir as diretrizes nacionais, estabelece que o ingresso na carreira do município apenas acontecerá mediante aprovação em concurso público, exigindo o nível mínimo da graduação para o ingresso. A estrutura do Plano está pautada em dois níveis e quinze classes, configurando a progressão e promoção da carreira dos professores do magistério público de Natal/RN.

Os níveis estão separados por formação, sendo classificados como N1 e N2. O professor que inicia sua carreira no município apenas com licenciatura plena é enquadrado na classe N1. Aqueles professores que buscam a formação continuada, incorporando ao seu currículo cursos de especialização, mestrado e doutorado, ascendem de nível, passando a ser N2, desde que comprovada a nova titulação à secretaria de educação do município – SME. Esta mudança de nível apresenta um aumento na remuneração do professor. Tomando como base o ano de 2005 que foi o ano seguinte à implantação do PCCR, o professor classificado em N1-A (20h) recebe o valor de R\$ 681,20 enquanto o professor enquadrado no N2 –A recebe R\$ 815,88. Dessa forma, configura-se a necessidade da formação continuada para que haja uma melhor remuneração e valorização do profissional do magistério público.

Em relação à mudança de classe que se configura na promoção da carreira (A-P), o município de Natal/RN estabelece o decreto nº 8.558/08 que dispõe sobre a avaliação de desempenho. O professor será avaliado em dois momentos: dentro e fora da escola. Para que haja uma evolução na classe, é preciso que o professor esteja sempre na busca por uma maior qualificação. Esta forma de avaliação possibilita uma melhor qualidade do ensino, pois fomenta os educadores para uma maior habilidade, desafiando-os a superar seus próprios desafios.

Com relação ao Piso Nacional Salarial, o município de Natal não sofreu tanto impacto, pois com a implantação do PCCR houve aumento de forma gradativa nos vencimentos dos professores. Tomando como base o ano de 2009 que foi o ano da promulgação da Lei do Piso, o município de Natal já pagava aos professores em início de carreira N1–A com 20h o valor de R\$ 995,30, enquanto o PSPN estabelecia o valor de R\$ 950,00. Esse aspecto evidencia que o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração tem a intenção de valorizar o professor tentando estabelecer remuneração digna.

Notas

ⁱ Projeto de pesquisa sobre a remuneração dos professores, financiado pelo observatório de Educação do MEC, coordenado pela USP.

ⁱⁱ Bolsista de Iniciação Científica e Graduanda do curso de pedagogia da UFRN.

Referências

FRANÇA, Magna. **Gestão e financiamento da educação: o que mudou na escola; programa dinheiro direto na escola.** FUNDEF. Natal/RN: editora da UFRN, 2005.

FRANÇA, Magna (Org.). **Sistema Nacional de Educação e o PNE.** Brasília: Liber Livros, 2009.

GATTI, Bernardete Angelina. **Políticas docentes no Brasil: um estado da arte.** Brasília/DF: UNESCO, 2011.

BARBOSA, Janaína Lopes. **O fundeb e o Pspn na rede municipal de ensino de Natal/RN: repercussões na matrícula e na remuneração do professores (2007 – 2010).** 2010. 67f. Monografia (Graduação em Pedagogia) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte. 2010.

LIRA, Ildo Salvino de. **As discussões acerca da valorização do magistério brasileiro.** 2010. 10f. Artigo acadêmico – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2010.

SAVIANI, Dermeval. **Da nova LDB ao plano nacional de Educação: por uma outra política educacional.** 5. ed. Campinas/SP. Autores Associados, 2004.

SILVA, Rosângela Maria de Oliveira. **PCCR/Natal – RN: um estudo da política de valorização docente (2000 – 2008).** 2009. 9f. Artigo Acadêmico – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2009.

VIEIRA, Sofia Lerche; FARIAS, Isabel Maria Sabino de. **Política educacional no Brasil: introdução histórica.** Brasília/DF: Plano editora, 2003.

BRASIL, Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_05.10.1988/CON1988.pdf Acessado em: 15/03/2012.

_____. Senado Federal. Lei de diretrizes e bases da educação. Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm Acessado em: 19/03/2012.

_____. **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 do ADCT, e dá outras providências. Brasília, 1996.

_____. Ministério da Educação e Cultura. **Lei 11.494 de junho de 2007.** Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização do Magistério - FUNDEB. Disponível em: <http://www.mp.rs.gov.br/areas/infancia/arquivos/cartilhafundeb.pdf> Acessado em: 15/03/2012.

_____. As diretrizes para a carreira do magistério público da educação básica e a legislação do Conselho nacional de Educação – CNE. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?catid=323:orgaos-vinculados&id=12896:planos-de-carreira-e-remuneracao-do-magisterio&option=com_content&view=article> Acessado em: 05/04/2012.

_____. Lei do piso <http://www.cnte.org.br/index.php/lutas-da-cnte/piso-salarial-e-carreira/1770-analise-da-cnte-a-lei-do-pspn> Acessado em: 05/04/2012.

_____. Secretaria Municipal de Educação. **Lei complementar nº 058/2004, de 13 de setembro de 2004**: plano de cargos, carreira e remuneração e estatuto do magistério de Natal/RN. Natal, 2004.

_____. Secretaria Municipal de Educação. **Lei nº 5.650, de 20 de maio de 2005**: Plano Municipal de educação Natal/RN, 2005.

_____. Secretaria Municipal de Educação. **Lei nº 8.558, de 08 outubro de 2008**: Avaliação de Desempenho.