

A CARREIRA DOCENTE NA REDE ESTADUAL DO RN: O PCCR - PROGRESSÃO E PROMOÇÃOⁱ

4. Formação e valorização de profissionais da educação Nathália Potiguara de Moraes Limaⁱⁱ - UFRN

Na década de 1990 ocorreu a reformulação educacional articulando legislação e planos governamentais cujas diretrizes enfocam a valorização do magistério, como previsto no artigo 206, inciso V da Constituição Federal de 1988. O referido artigo indica a necessidade de Plano de Cargo Carreira e Remuneração – PCCR. Sob a orientação, também, deste artigo criou-se o Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica – PSPN, pela Lei nº 11.738/08.

Dentre outras políticas que norteiam a valorização dos profissionais docentes, citamos, também, a Lei de Diretrizes de Base da Educação Nacional - LDB Lei nº 9.394/96 que reforça a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes: I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos; II – aperfeiçoamento profissional continuado; 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 e VI – condições adequadas de trabalho.

Para dar respaldo financeiro à valorização docente, implementou-se primeiramente o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério - Fundef e, *a posteriori*, o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica Pública e de Valorização dos Profissionais da Educação Básica - Fundeb.

A discussão que ora se desenvolve parte das determinações legais da carreira docente, em algumas análises são feitas sobre o Plano Nacional de Educação – PNE, discorrendo sobre suas respectivas disposições e, por fim, sobre o PCCR da rede estadual de ensino do estado do Rio Grande do Norte. Este Plano foi aprovado pela Lei Complementar nº 322/06 abordando sobre como se dá a progressão e promoção da carreira dos professores da rede estadual.

Na pesquisa bibliográfica, utilizamos estudos de vários autores, dentre eles: FRANÇA (2007), FERREIRA (2010) e CABRAL (2007), que discutem a temática sobre Políticas da Educação. Foram utilizados, neste estudo, os seguintes documentos legais: a Constituição Federal de 1988, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, LDB nº 9.394/1996, Lei Complementar nº 322/2006 – PCCR/RN, Lei nº 11.494/2007 que regulamentou o Fundeb, Lei 11.738/2008 que regulamenta o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.

Este artigo apresenta uma introdução, em seguida discute-se as determinações legais e planos, bem como o detalhamento da análise sobre as tabelas salariais do PCCR. As considerações finais evidenciam a implementação da formação continuada como atividade importante e principal para promoção e progressão da carreira dos docentes.

A carreira docente: determinações legais

As reformas implementadas na década de 1990 propiciaram mudanças substantivas no modelo de transferência e repasses financeiros para a educação, em especial, para o ensino fundamental (CABRAL, 2007). Em virtude deste momento, vários documentos foram propostos objetivando as reformas educacionais no Brasil. Neste sentido, a discussão dessas legislações é fundamental para a compreensão da carreira docente, principalmente no que se refere ao PCCR do estado. A Constituição Federal de 1988 reconheceu que os

profissionais do ensino estavam desvalorizados e propôs a valorização como princípio da educação escolar, por isso, destinou duas modalidades de recursos públicos para o financiamento da educação e desenvolvimento do ensino conforme prevê o artigo 206:

V - valorização dos profissionais do ensino, garantidos, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, assegurando regime jurídico único para todas as instituições mantidas pela União (BRASIL, 1988, p 136).

Neste artigo 206 fica clara a necessidade de valorização e profissionalização dos profissionais de ensino. Esse processo inicia-se com a criação e efetivação da Lei do Piso que garantirá, em tese, a proteção salarial e a estabilidade na carreira docente, bem como uma titulação acadêmica de qualidade para os membros do magistério público, contemplando as escolas públicas compostas por profissionais de ensino capacitados. Destaca-se, ainda, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/96), em seu artigo 67, contemplado na Lei do Piso, que os sistemas de ensino promovam a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes o ingresso exclusivamente por concurso público, garantindo formação continuada, piso salarial profissional, progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho, período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho e condições adequadas de trabalho (SANTOS, 2011).

A mencionada LDB define conceitos referentes à função do magistério em seu art. 2º, conforme os incisos:

II – Funções do magistério: as funções de docência e de suporte pedagógico desempenhadas, respectivamente, pelos Professores e Especialistas de Educação;

IV – Funções da docência: as atividades de ensino exercidas pelos professores em sala de aula e outros ambientes de aprendizagem;

V – hora-docência ou módulo-aula: o tempo reservado a regência de aula, com participação efetiva do aluno e do professor, realizada em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo de ensino-aprendizagem;

VI – hora-atividade: o tempo reservado ao professor para estudos, planejamento, avaliação, reunião, articulação com a comunidade escolar e outras atividades de caráter pedagógico;

Desta forma, compreendemos que a LDB reforça a importância da valorização do professor vista como necessária para oferta de uma educação escolar com qualidade e reconhece como elementos de valorização do magistério o Piso Salarial Profissional e o período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho.

A Emenda Constitucional nº 14, aprovada em 12 de setembro de 1996 destina 60% dos recursos atrelados a estados e municípios para o ensino fundamental, declara a criação da Lei 9.424/96 - Lei do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF) – Determinando mecanismos para a implementação da política denominada de valorização do magistério, a ser desenvolvida em todo o território brasileiro. Estabelece, ainda, um valor não inferior a 60% dos recursos de cada fundo estadual para o pagamento dos professores do ensino fundamental em efetivo

exercício do magistério. De acordo com Sousa Júnior (2009), o Fundef, em que pesem as críticas a que foi submetido, mostrou-se bastante eficiente para o efeito de depósito dos recursos, na medida em que passou a vincular as receitas de estados e municípios de acordo com o número de alunos matriculados em cada rede de ensino. Desta forma, o Fundef atuou como a política que corrigiu o problema da má distribuição dos recursos, diminuindo as desigualdades presentes nas redes públicas de ensino. A partir do ano de 2006, o debate sobre o financiamento da educação básica ganhou novos contornos com a substituição do Fundef pelo Fundeb.

Em dezembro de 2006, é aprovada a Emenda Constitucional nº 53 criando o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica Pública e de Valorização dos Profissionais da Educação Básica (Fundeb). Essa Emenda imprimiu nova redação aos artigos 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal, referindo-se ao atendimento à educação infantil, normatizando a cooperação entre a União e as entidades federativas na execução de programas de educação e valorização dos profissionais da educação escolar (FRANÇA, 2007). O art. 40 da referida Lei assegura aos profissionais da educação da rede básica a remuneração condigna, integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola e garante, conforme o art. 22:

Art. 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 (BRASIL, 2007, p.9).

O parágrafo único da Lei nº 11.494/07 pronuncia que os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional, voltada à formação continuada com vistas na melhoria da qualidade de ensino. Em seu art. 41, determina que o poder público deveria fixar o Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica (PSPN – Lei nº 11.738/08), tendo como objetivo propiciar uma isonomia profissional no país, atua sobre os profissionais habilitados em nível médio na modalidade Normal da rede pública de educação básica da União, dos estados, dos municípios e do Distrito Federal. O PSPN dispõe que:

Art. 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 n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

§ 1º. O piso salarial nacional profissional é o valor abaixo do qual a União, 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.

§ 3º. Os vencimentos iniciais referentes às demais jornadas de trabalho serão no mínimo, proporcionais ao valor mencionado no caput deste artigo.

§ 4º. Na composição 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 educando.

O valor do Piso serve de referência mínima para os vencimentos iniciais da carreira do magistério, sendo assim, os entes públicos que tiverem melhores condições devem obter maior valor na remuneração desta categoria.

Plano Estadual de Educação Básica (1994-2003)

Durante o governo de Fernando Henrique Cardoso foi aprovada a Lei 10.172/2001 legislando sobre o Plano Nacional de Educação 2001-2010. Segundo essa Lei do Plano, a valorização do magistério “só pode ser obtida por meio de uma política global de magistério, a qual implica, simultaneamente, a formação profissional inicial; as condições de trabalho, salário e carreira; e a formação continuada” (BRASIL, 2001, p.111). O Plano Nacional de Educação (PNE) (2001-2010) propõe, ainda, que os Planos de Carreira devem prever um “sistema de ingresso, promoção e afastamentos periódicos para estudos que levem em conta as condições de trabalho e de formação continuada e a avaliação de desempenho dos professores” (FERREIRA, 2010).

Após a aprovação do Plano Nacional de Educação, em 2001 o estado do Rio Grande do Norte deveria ter elaborado e aprovado o Plano Estadual de Educação, no entanto, isso não ocorreu, salvo que a Secretaria do Estado, da Educação e da Cultura, ainda não o encaminhou à Assembleia Legislativa e, portanto, o documento permanece na sua versão preliminar, sendo assim, as diretrizes da educação do estado do RN são respaldadas pelo Plano Nacional de Educação Básica (FERREIRA, 2010).

Como condição básica de efetivação da melhoria dos padrões de qualidade da educação, surge o Plano enfatizando a necessidade de uma política de valorização para o magistério. Essa política dispõe-se a promover a profissionalização do magistério, definir padrões de remuneração e qualificação preocupando-se com a revisão dos currículos dos cursos médios e superior de magistério e de programas de capacitação, além de estabelecer uma reestruturação dos processos de formação inicial e continuada dos educadores. Tem como princípio norteador uma educação de qualidade, como direito de todos, universalização do ensino fundamental, erradicação do analfabetismo, progressiva extensão da obrigatoriedade e gratuidade do ensino médio e a democratização da gestão educacional.

São apresentados quatro objetivos que norteiam a concretização da política de valorização do magistério, são estes: 1) definir e implementar padrões de qualidade na carreira do magistério; 2) incentivar programas sistemáticos de formação e de treinamentos de docentes, prioritariamente para as séries iniciais do ensino fundamental com abrangência ao ensino de jovens e adultos; 3) reforçar a formação dos professores nas disciplinas das séries finais do ensino fundamental; 4) formar e treinar pessoal para atuar em programas de oferta de serviços sociais integrados (RIO GRANDE DO NORTE, 1994 *apud* FERREIRA, 2010).

“Não se pode, contudo, falar em qualificação do magistério sem se levar em conta a necessidade urgente de se valorizar e resgatar a dignidade desses profissionais da educação através de um reconhecimento salarial justo” (RIO GRANDE DO NORTE, 2005b, p.22). A discussão sobre as questões salariais do magistério não foram evidenciadas nestes objetivos tornando-os imprecisos quanto a real política de valorização no que se refere a este ponto. O documento, em suas metas, apresenta a intencionalidade de implementar o Plano de Carreira, Cargos, Salários que assegure ao professor as condições adequadas para que ele, por si próprio, prossiga a busca contínua dos meios para aprimorar o seu ofício, este Plano destaca, ainda, a pretensão do salário digno, a formação inicial e continuada de qualidade, condições de trabalho adequadas e gestão democrática, estes são caminhos para se resgatar a autoestima do professor, pois significam reconhecimento profissional concreto e que se reverterão, certamente, em melhor qualidade da educação pública que se quer para todos.

PCCR dos professores da rede estadual: a promoção e a progressão na carreira

A Lei Complementar nº 322/06 dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Estadual, referente à Educação Básica e à Educação Profissional. A referida Lei apresenta definições importantes acerca da organização da carreira do magistério e suas funções garantidas por lei, debate sobre as funções do suporte pedagógico e a jornada de trabalho respaldados no art. 2º, incisos III e VII:

III- funções de suporte pedagógico: as atribuições de administração, planejamento, inspeção e direção escolar, supervisão pedagógica, orientação e pesquisa educacional;

VII- jornada de trabalho: o número de horas que compõem o horário de trabalho semanal dos Professores e Especialistas da Educação.

A organização da carreira do magistério depende do cumprimento destas e de outras definições apresentadas. São princípios básicos do Magistério Público Estadual segundo o PCCR (art. 4º, incisos de III a VI): a garantia de uma remuneração digna, a profissionalização e habilitação profissional, condições adequadas de trabalho, atualização dos conhecimentos estimulando o aperfeiçoamento profissional e a evolução funcional baseada na avaliação do desempenho e na aquisição de titulação.

O referente Plano organiza a carreira do professor permanente em seis Níveis (posição na estrutura da carreira correspondente à formação e/ou titulação do cargo de professor e especialista da educação) e dez Classes (corresponde à progressão, também conhecida como Promoção Horizontal, ou mudança de letras) e as de especialista em educação em cinco Níveis e dez Classes conforme explicitam os quadros a seguir.

Quadro 1 – Professor – Parte Permanente

Categoria Funcional	Níveis	Classes	Habilitação
Professor	N-I	A a J	Nível médio na modalidade Normal
	N-II		Licenciatura Curta e Licenciatura Curta + 1 ano de estudos adicionais.
	N-III		Licenciatura Plena ou outra Graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica.
	N-IV		Licenciatura Plena ou outra Graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica e título de Especialista.
	N-V		Licenciatura Plena ou outra Graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica e título de Mestre.
	N-VI		Licenciatura Plena ou outra Graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica e título de Doutor.

Fonte: Lei Complementar do Legislativo Estadual nº 322/06 (MOREIRA, apud, 2011).

Quadro 2 – Especialista de Educação – Parte Permanente

Categoria Funcional	Níveis	Classes	Habilitação
Especialista de Educação	*I	A a J	Licenciatura Curta e Licenciatura Curta + 1 ano de estudos adicionais.
	II		Licenciatura Plena com habilitação em Pedagogia
	III		Licenciatura Plena em Pedagogia e título de Especialização
	IV		Licenciatura Plena em Pedagogia e título de Pós-graduação em nível de Mestrado
	V		Licenciatura Plena em Pedagogia e título de Pós-graduação em nível de Doutorado

Fonte: Lei complementar do Legislativo Estadual nº 322/06.

*Nível especial em educação

É importante fazer referência à existência de professores e especialistas do quadro suplementar, visto que anteriormente ao PCCR não existia possibilidade de avanço na carreira desse grupo, pois eram isentos de um amparo legal.

Quadro 3 – Professor – Parte Suplementar

Categoria Funcional	Classes	Habilitação
Professor	P7-C	Nível Superior inespecífico ou portador de registro "S" ou "D", no MEC
	P8-C	Matrícula em Curso Superior
	P9-C	Nível de 2º grau inespecífico
	P10-C	Nível de 1º grau inespecífico
	P11-C	Não titulado

Fonte: Lei Complementar do Legislativo Estadual nº 322/06.

Quadro 4 – Professor – Parte Suplementar

Categoria Funcional	Classes	Habilitação
Professor	P8-E	Nível de 2º grau com duração de 3 a 4 anos e especialização para o Ensino Normal
	P9-E	Portador de registro de "S" ou "D", no MEC ou título de formação pedagógica do 2º grau e nível Superior inespecífico
	P10-E	Nível de 2º grau específico, com duração correspondente a 3 ou 4 anos de estudos
	P11-E	Remanescentes estáveis da Tabela Numérica de Mensalistas
	P12-E	Nível de 1º grau específico
	P13-E	Não titulado

Fonte: Lei Complementar do Legislativo Estadual nº 322/06.

Quadro 5 – Especialista de educação – Parte Suplementar

Categoria Funcional	Classes	Habilitações
Especialista de Educação	IE - 1	Licenciatura Plena inespecífica
	IE - 2	Licenciatura inespecífica de curta duração
	AE - 1	Licenciatura Plena inespecífica
	AE - 2	Licenciatura inespecífica
	SP - 1	Licenciatura inespecífica de curta duração
	SP - 2	Licenciatura inespecífica de curta duração

Fonte: Lei Complementar do Legislativo Estadual nº 322/06.

De acordo com a Lei nº 322/06 do PCCR, o ingresso de professores e especialistas da educação ocorre por meio da aprovação em concurso público de provas e títulos, assumindo um regime de trabalho parcial de 30 horas, integral de 40 horas ou com dedicação exclusiva à atividade docente, os ingressos serão assumidos nos cargos do Magistério Público Estadual na Classe inicial do Nível correspondente à habilitação na área do respectivo concurso.

Na concepção de Santos (2011), o PCCR da rede estadual do RN, apesar de apresentar o concurso público como critério para o ingresso na carreira, a própria legislação abriu um precedente de contratação sem concurso desrespeitando e contrariando a própria legislação. Isso ocorre a partir da determinação no art. 28 da Lei 322/06 (RIO GRANDE DO NORTE, 2006) na qual professores ou especialista de educação poderão cumprir uma jornada de trabalho de quarenta horas semanais por um período de tempo determinado em escolas de rede pública estadual de ensino, ficando a contratação a critério da Secretaria. A progressão da carreira do Professor ou Especialista da Educação ocorrerá, conforme a Lei Complementar 322/06, pela avaliação do desempenho destes profissionais, sendo caracterizada pela elevação da Classe de Vencimento, garantida na referida Lei. Essa avaliação deve ser estabelecida com base em normas elaboradas pela Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Estadual. Esta Comissão é integrada por nove membros que abrange as seguintes atribuições:

- II – normatizar a avaliação de desempenho e à análise dos títulos dos Professores e Especialistas de Educação, para findar de evolução funcional;
- III – proceder à análise dos títulos dos Professores e Especialistas de Educação, para fins de evolução funcional;
- IV – realizar, no período do estágio probatório, a avaliação dos integrantes do Quadro Funcional do Magistério Público Estadual;
- V – orientar a implantação e execução do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração instituído por esta Lei complementar. (Lei Complementar nº 322/06, p.21).

Fernandes (2007) analisa a avaliação como um domínio científico e uma prática social cada vez mais indispensável para caracterizar, compreender, divulgar e melhorar uma grande variedade de problemas que afetam as sociedades contemporâneas, tais como a qualidade de educação e do ensino e a distribuição de recursos. O referido autor também acredita que há uma grande variedade de propósitos particulares que podem ser associados à

uma avaliação, no caso, à avaliação de professores, estes requisitos, igualmente apontados pelo PCCR, consistem em: melhorar o desempenho dos professores, prestação pública de contas, melhorar as práticas e procedimentos das escolas, compreender os sistemas de ensino e de aprendizagem e compreender as experiências vividas por quem está envolvido numa dada prática social.

Desta forma, o PCCR da rede estadual do RN, conforme orientação neoliberal substitui o critério de tempo de serviço, pela avaliação de desempenho do professor e do especialista de educação para a progressão. A avaliação deve ser estabelecida com base em normas elaboradas pela Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Estadual, esta Comissão de Gestão deve ser constituída por nove membros: o Secretário de Estado da Educação, da Cultura e dos Desportos ou o seu representante legal; dois representantes da Secretaria de Estado da Educação, da Cultura e dos Desportos; um representante da Secretaria de Estado do Planejamento e das Finanças; um representante da Secretaria de Estado da Administração e dos Recursos Humanos e quatro representantes do Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Rio Grande do Norte (SINTE-RN). Serão analisados os requisitos que os professores e especialistas de educação deverão atingir, a saber: a) desempenho das funções de magistério; b) produção intelectual; c) qualificação profissional; d) rendimento obtido pelos alunos da Unidade de Ensino em que o Professor ou Especialista de Educação for lotado. Desta forma, ao final de cada ano, a Comissão deve enviar ao Secretário de Estado da Educação, da Cultura e dos Desportos o resultado final da avaliação de desempenho dos Professores e Especialistas de Educação, para fins de efetivação das respectivas progressões (SANTOS, 2011).

A promoção da carreira do professor e especialista de educação acontece mediante a elevação do servidor em um Nível para o outro subsequente em que se encontra na Carreira, em decorrência da aquisição de titulação.

A remuneração mensal correspondente para os Professores e Especialistas de Educação da rede estadual de ensino, ao vencimento básico da Classe da Carreira em que se encontram, acrescido das vantagens pecuniárias (I-gratificação pelo desempenho do cargo público em regime de dedicação exclusiva que corresponde a 30% do vencimento básico; II – adicional por tempo de serviço equivalendo a cinco por cento do vencimento básico). O salário-base é fixado com diferença de cinco por cento entre as respectivas Classes de Vencimento:

Quadro 6 – Vencimento do professor em Nível Médio – antes e depois do PCCR.

Classes	Antes do PCCR	A partir do PCCR	Acresc. %	Quantidade de Professor
A	533,28	620,00	16,26	2.587
B	536,79	651,00	21,28	2.300
C	540,48	683,55	26,47	894
D	544,48	717,73	31,82	1.014
E	548,43	763,61	37,41	1.100
F	552,7	791,29	43,17	2.226
G	557,18	830,86	49,12	992
H	561,89	872,4	55,26	817
I	572,78	916,02	59,93	526
J	591,27	961,82	62,67	737

Fonte: Lei Complementar do Legislativo Estadual nº 322/06 – Tabelas

Quadro 7 – Vencimento do professor em Nível Superior – Licenciatura – Antes e depois do PCCR.

Classes	Antes do PCCR	A partir do PCCR	Acresc. %	Quantidade de Professor
A	663,24	868,00	30,87	2.106
B	686,25	911,40	32,81	981
C	710,41	956,97	34,71	727
D	735,79	1.004,82	36,56	712
E	762,42	1.055,06	38,38	817
F	790,4	1.107,81	40,16	1.003
G	819,77	1.163,20	41,89	849
H	850,6	1.221,36	43,59	635
I	882,98	1.282,43	45,24	526
J	916,98	1.346,55	46,85	890

Fonte: Lei Complementar do Legislativo Estadual nº 322/06 - Tabelas

Decorrendo de uma análise comparativa dos dados salariais da carreira do professor permanente, com 30 horas, em Nível Médio, com o de Nível de Doutorado, observamos uma diferença considerável de um para o outro, em todas as Classes (A - J). Essa diferença correspondente a 130%. Já a diferença salarial entre o Nível I (trinta horas) e o Nível II (quarenta horas) é de 33,25%. O estudo acerca da valorização docente, de acordo com o Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério Estadual da Educação Básica, Lei nº 322/06 - Art. 47 (RIO GRANDE DO NORTE, 2006), a remuneração mensal corresponde para os Professores e Especialistas de Educação ao vencimento básico da Classe da Carreira em que se encontre acrescido das vantagens pecuniárias. O art. 48 define como que os vencimentos básicos serão fixados com diferença de cinco por cento entre as respectivas Classes de Vencimento (parágrafo único). O art. 49 define que, além do vencimento básico, poderão ser atribuídas aos professores e especialista de educação as vantagens: I – gratificação pelo desempenho do cargo público em regime dedicação exclusiva; II – adicional por tempo de serviço. Porém, esse adicional não corresponde à progressão, como anteriormente (SANTOS, 2011).

Considerações Finais

Neste trabalho, analisou-se a política de valorização do magistério no contexto da implementação da Lei Complementar nº 322/06 que regulamenta o PCCR do magistério público estadual do Rio Grande do Norte tendo contemplado 2.587 (dois mil, quinhentos e oitenta e sete) professores com formação em Nível Médio integrantes da estrutura de carreira do Nível I – Classe A, apresentando um percentual de 16,26% de acréscimo salarial, passando seus vencimentos de R\$ 533,28 (quinhentos e trinta e três reais e vinte e oito centavos) para R\$ 620,00 (seiscentos e vinte reais) após a implantação do PCCR.

Levando-se em consideração os 2.106 (dois mil cento e seis) professores do Nível III – Classe A com Licenciatura, o percentual de acréscimo salarial foi de 30,87%, passando de R\$ 663,24 (seiscentos e sessenta e três reais e vinte e quatro centavos) para R\$ 868,00 (oitocentos e sessenta e oito reais). O vencimento do professor em Nível Médio, em final de carreira, corresponde a R\$ 961,83 (novecentos e sessenta e um reais e oitenta e três centavos), entretanto não corresponde ao vencimento do professor em Nível de Doutorado em início de carreira, que é R\$ 1.426,00 (um mil quatrocentos e vinte e seis reais). Essa diferença salarial

nos remete a admitir a importância da formação continuada para a promoção na carreira, esta trouxe resultados positivos como a garantia da carreira para os profissionais do quadro suplementar do magistério, a promoção vertical dos professores especialistas e a correção anual do vencimento base conforme previsto no Parágrafo Único do art. 33 da Lei Complementar nº 322/06.

Apesar da implementação do PCCR, a remuneração dos professores não é satisfatória, sendo assim, a valorização dos professores tem perspectiva de melhorias com a implementação da Lei nº 11.738/2008 que regulamenta o Piso Salarial Profissional Nacional na rede pública estadual do Rio Grande do Norte. Essa Lei promoverá a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes o ingresso exclusivamente por concurso público, garantindo formação continuada, piso salarial profissional, progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho, período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho e condições adequadas de trabalho. A implementação do Plano de Cargos e Salários na Rede Estadual do RN demonstrou avanços na implantação de uma política efetiva de valorização do magistério referente: a) a prazos na evolução da carreira, b) à inclusão de todos os profissionais do magistério, c) à formação de Comissão de Avaliação de Desempenho, d) à extinção de contratos temporários e e) uma remuneração condigna do profissional da educação.

A avaliação de desempenho na rede estadual configura-se como um componente integrante no processo de progressão da carreira do magistério, no entanto, a efetivação desse mecanismo como garantia de evolução do profissional do magistério restringe-se ao descrito na referida Lei, juntamente com uma Comissão que não se apresenta estruturada e presente nesse processo, ou seja, não efetivou sua participação no processo de avaliação do trabalho do professor da educação básica (SANTOS, 2011). Mediante a realidade analisada, concluímos que há necessidade de se estabelecer uma política salarial mais digna e condizente com o trabalho docente, a valorização do magistério continua sendo um desafio não somente para o governo, mas para todos os que estão envolvidos com a realidade deste cenário.

Notas

ⁱ Projeto de Pesquisa sobre remuneração dos professores da rede pública, financiado pelo Observatório de Educação do MEC, coordenado pela USP.

ⁱⁱ Bolsista de iniciação científica e graduanda do curso de Pedagogia da UFRN.

Referências

BRASIL, **Lei 11.738** de 16 de julho de 2008. Diário Oficial da União, 2008.

_____. Congresso Nacional. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional** – LDB nº 9.394/1996. Brasília, 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 do ADCT, e dá outras providências. Brasília, 1996.

_____. **Lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001**. Plano Nacional de Educação. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação de publicações, 2001.

_____. **Lei 11.494 de 20 de junho de 2007.** Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica Pública e de Valorização dos Profissionais da Educação Básica. Disponível em: <www.mec.gov.br> Acesso em: 08 jun. 2011.

FERREIRA, Maria Aparecida dos Santos. **Valorização do Magistério da Educação Básica no RN:** participação do SINTE e do governo estadual na implementação do piso salarial profissional nacional na rede pública estadual no ano de 2009. 227f Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN, 2010.

FRANÇA, Magna. O financiamento da Educação Básica: do FUNDEF ao FUNDEB. In: CABRAL NETO, Antônio (Org.). **Pontos contrapontos da política educacional:** uma leitura contextualizada de iniciativas governamentais. Brasília: Editora Líber Livro, 2007.

_____. Sistema Nacional de Educação: financiamento, valorização dos profissionais da educação básica e perspectivas do PNE (2011-2020). In: _____. **Sistema Nacional de Educação e o PNE (2011-2020):** diálogos e perspectivas. Brasília: Líber Livro, 2009b.

RIO GRANDE DO NORTE. **Constituição do Estado do Rio Grande do Norte.** Diário Oficial do Estado, 12 jul. 1989.

_____. **Lei Complementar nº 322/2006:** Estatuto e Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Estadual referente à educação básica e a educação profissional. Diário Oficial do Estado, Natal, 12 jan. 2006.

SANTOS, Mônica Moreira dos. **O Fundeb e a política de valorização docente:** Implicações nos indicadores educacionais e na remuneração dos professores da rede pública estadual do RN. Natal, RN, 2011.

FERNANDES, Francisco das Chagas. O FUNDEB como política de financiamento da educação básica. **Revista Retratos**, v. 3, p. 23-38, 2007.

_____. SINTE/RN na luta por uma política salarial. **Jornal Extra Classe**, Natal, RN, ano 20, n. 11. mar. 2009b.