



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO

PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO

CENTRO MULTIDISCIPLINAR DE ANGICOS

CURSO DE LICENCIATURA EM PEDAGOGIA

HAGNO QUITELIANO DE SOUZA

**MERCANTILIZAÇÃO DA EDUCAÇÃO: UMA ANÁLISE CRÍTICA SOBRE A
CONTRATAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA NO MUNICÍPIO
DE AFONSO BEZERRA/RN**

ANGICOS

2023

HAGNO QUITELIANO DE SOUZA

**MERCANTILIZAÇÃO DA EDUCAÇÃO: UMA ANÁLISE CRÍTICA SOBRE A
CONTRATAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA NO MUNICÍPIO
DE AFONSO BEZERRA/RN**

Monografia apresentada à Universidade Federal Rural do
Semi-Árido como requisito para obtenção do título de
Licenciado em Pedagogia.

Orientadora: Prof.^a Dra. Fádyla Késsia Rocha de Araújo
Alves

ANGICOS

2023

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

SS729 Souza, Hagno Quiteliano de.
m Mercantilização da educação: uma análise crítica sobre a contratação dos profissionais da educação básica no município de Afonso Bezerra/RN / Hagno Quiteliano de Souza. - 2023.
67 f. : il.

Orientador: Dra. Fádyla Kessia Rocha de Araújo Alves.
Monografia (graduação) - Universidade Federal Rural do Semi-árido, Curso de Pedagogia, 2023.

1. Educação básica. 2. Trabalho docente. 3. Terceirização. 4. Valorização dos profissionais da educação. 5. Direitos trabalhistas. I. Alves, Dra. Fádyla Kessia Rocha de Araújo, orient. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada por sistema gerador automático em conformidade com AACR2 e os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Biblioteca Campus Angicos
Bibliotecário: Helder Romero Maia Duarte
CRB: 15/673

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

HAGNO QUITELIANO DE SOUZA

**MERCANTILIZAÇÃO DA EDUCAÇÃO: UMA ANÁLISE CRÍTICA SOBRE A
CONTRATAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA NO
MUNICÍPIO DE AFONSO BEZERRA/RN.**

Monografia apresentada à Universidade Federal
Rural do Semiárido como requisito para obtenção do
título de Licenciado em Pedagogia.

Defendida em: 23/05/2023

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 FADYLA KESSIA ROCHA DE ARAUJO ALVES
Data: 25/05/2023 23:01:24-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Dra. Fádyla Késsia Rocha de Araújo Alves (UFERSA)
Presidente

Documento assinado digitalmente
 MAGNUS JOSE BARROS GONZAGA
Data: 25/05/2023 16:40:12-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Magnus José Barros Gonzaga (UFERSA)
Membro Examinador

Documento assinado digitalmente
 FRANCISCO JOSE LIMA SALES
Data: 25/05/2023 22:03:19-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Francisco José Lima Sales (UFERSA)
Membro Examinador

DEDICATÓRIA

Dedico a minha mãe Maria Augusta de Souza (In memória), como queria que estivesse aqui nesse momento e a minha Vózinha e segunda mãe Maria Francisca de Souza Silva, que me deram total apoio em toda a minha vida escolar e acadêmica, acreditando sempre em mim.

A minhas filhas Libna Laquis Fernandes De Oliveira Souza e a Lidsy Hagta de Oliveira Souza e ainda ao meu pequeno Lemuel Hagno de Oliveira Souza Quiteliano que veio recentemente ao mundo para abrilhantar mais e mais nossa vida e família, eles que foram o grande motivo de força e persistência dessa trajetória percorrida.

A minha companheira Milka Raissa que muito contribuiu nesta jornada acadêmica dando-me força, apoio, ajuda, compreendendo a necessidade que tinha de todas as noites sair de nossa residência para estudar, focando assim no nosso objetivo maior que era nossa formação profissional, ela que sempre esteve presente nas horas difíceis. Com essa base familiar que foi se construindo ao longo dos anos, aprendi a partilhar esperanças e valorizar mais o ser humano. Dedico também esse trabalho a todos os nobres profissionais da Educação do nosso querido Brasil.

AGRADECIMENTOS

Ao Eterno Deus, por ter me concedido a vida, e por me ajudar a vencer todas as dificuldades, e ultrapassar todas as barreiras que surgiram ao longo do caminho, durante todos esses anos, que foram percorrido nesse processo de formação profissional.

Aos meus familiares, nas quais destaco entre eles minha querida mãezinha, que já dorme no senhor, e a minha amada vozinha que na ausência de minha mãe sempre me acolheu como um verdadeiro filho.

Aos meus nobres e queridos amigos que sempre estiveram ao meu lado, me apoiando de forma incondicional com sua amizade e me incentivando a continuar lutando pela realização desse momento tão solene que é a formação em um curso superior.

Agradeço à professora Dra. Fádyla Késsia Rocha de Araújo Alves, por ter sido minha orientadora e ter desenvolvido um trabalho de orientação com tanta maestria, paciência, carinho e dedicação, e com um verdadeiro amor freireano, tarefa digna de incontáveis aplausos.

Agradeço ainda a todos os professores do curso de Pedagogia da UFERSA -Campus Angicos na qual tive a oportunidade de estudar, pelos os conselhos, correções e ensinamentos, que me deram a possibilidade de alcançar um melhor desempenho ao longo do curso, nesse meu processo de formação profissional.

Aos meus queridos colegas de curso, a nossa formidável e inesquecível turma do amor, como era conhecida entre os professores, com quem convivi de forma intensa durante esses anos de curso, agradeço pelo o companheirismo, pela interatividade que sempre ocorria na turma e pela troca de relevantes experiências que me ajudaram a crescer como ser humano e formando.

A Universidade Federal Rural do Semi-Árido -UFERSA, Instituição de ensino essencial no meu processo de formação acadêmica, por tudo que aprendi durante os anos de curso de Pedagogia.

Agradeço a Banca Examinadora por suas importantes contribuições.

Para que o Brasil siga mudando, a gente tem que fazer muita coisa pela a saúde, pela segurança, pelo emprego e pela moradia. Mas tudo, tudo mesmo, passa pela educação. Só vamos garantir um futuro melhor com igualdades de oportunidades quando pudermos garantir educação de qualidade para todos. Por isso, a educação é nossa prioridade máxima. Para garantir a qualidade do ensino, devemos valorizar o professor. Isso significa salário digno e formação universitária para todos os professores. É preciso formar uma geração de alunos e professores preparados para manter o Brasil no rumo certo”. Dilma Rousseff (2010)

RESUMO

A presente monografia traz à luz a discussão da terceirização do trabalho docente na educação básica. Faz-se uma análise crítica sobre a contratação dos profissionais no município de Afonso Bezerra/RN, o qual tem contratado docentes por meio de uma cooperativa para atuarem na rede municipal de ensino. O objetivo é analisar as formas de contratação dos profissionais da educação do município de Afonso Bezerra/RN, realizadas por uma cooperativa para exercer funções e atividades semelhantes ou iguais à de profissionais efetivos da educação básica, considerando salários, direitos e benefícios. O estudo examinou de forma crítica os modelos de contratação e buscou analisar o modo em que se dá a contratação dos profissionais e os impactos das condições contratuais de trabalho por tempo determinado para carreira profissional desses professores. No que se refere a metodologia e procedimentos para a construção de dados da pesquisa foram realizados estudos bibliográficos e documentais. Os estudos buscaram o aprofundamento teórico do tema em discussão, e nesse sentido se tomou como referência as leituras de Dalila Oliveira (2014); Silva (2019); Antunes (2018) e Laval (2019). Identificou-se que, no que se refere à garantia dos direitos legais dos profissionais docentes do município em estudo, há um distanciamento da realidade aplicada no município em relação às diretrizes estabelecidas em lei, gerando, assim, consequências e danos inestimáveis para a carreira desses profissionais da educação, em razão de determinados modelos de contratação que não valorizam o professor, mas que provocam precarização no trabalho, uma vez que os docentes são submetidos a condições inadequadas de contratação. Observou-se, ainda, que a não realização de concursos públicos para a pasta da educação, atendendo a lógica de doutrinas neoliberais, apontam para um retrocesso no que se refere ao quadro de conquistas sociais a qualidade de vida, além da seguridade dos trabalhadores. Configura-se no município, portanto, práticas de mercantilização da educação.

Palavras-chave: Educação básica; trabalho docente; terceirização; valorização dos profissionais da educação; direitos trabalhistas.

ABSTRACT

The present monograph brings to light the discussion of the outsourcing of teaching work in basic education. A critical analysis is made on the hiring of professionals in the municipality of Afonso Bezerra/RN, which has hired teachers through a cooperative to work in the municipal education network. The objective is to analyze the ways of hiring education professionals in the municipality of Afonso Bezerra/RN, carried out by a cooperative to exercise functions and activities similar or equal to those of effective professionals in basic education, considering salaries, rights, and benefits. The study critically examined the hiring models and tried to analyze the way in which the professionals are hired and the impacts of the contractual working conditions for a fixed term for the professional career of these teachers. As far as the methodology and procedures for the construction of research data are concerned, bibliographic and documentary studies were carried out. The studies sought the theoretical deepening of the topic under discussion, and in this sense the readings of Dalila Oliveira (2014); Silva (2019); Antunes (2018) and Laval (2019) were taken as reference. It was identified that, with regard to the guarantee of the legal rights of teaching professionals in the municipality under study, there is a distancing of the reality applied in the municipality in relation to the guidelines established in law, thus generating inestimable consequences and damage to the careers of these education professionals, due to certain hiring models that do not value the teacher, but that cause precarization in work, since teachers are subjected to inadequate hiring conditions. It was also observed that the lack of public competitions for the education department, following the logic of neoliberal doctrines, points to a regression in terms of social achievements, quality of life, and workers' security. Therefore, it is configured in the municipality, practices of mercantilization of education.

Key words: Basic education; teaching work; outsourcing; valuing education professionals; labor rights.

LISTA DE QUADROS

Figura 1	–	Quadro 01	24
Figura 2	–	Quadro 02	31
Figura 3	–	Quadro 03	32
Figura 4	–	Quadro 04	33
Figura 5	–	Quadro 05	33
Figura 6	–	Quadro 06	34
Figura 7	–	Quadro 07	34
Figura 8	–	Quadro 08	35
Figura 9	–	Quadro 09	35
Figura10	–	Quadro 10	35
Figura11	–	Quadro 11	36
Figura12	–	Quadro 12	36

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
2. TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO TRABALHO.....	17
2.1 TRANSFORMAÇÕES QUE OCORRERAM NO MUNDO DO TRABALHO A 18	
PARTIR DOS ANOS 70	18
3. DIREITOS E GARANTIAS À LUZ DOS DOCUMENTOS OFICIAIS DE CIRCULAÇÃO NACIONAL DO BRASIL	21
3.1. DIREITOS E GARANTIAS À LUZ DOS DOCUMENTOS DO MUNICÍPIO DE AFONSO BEZERRA/RN.....	22
3.2. CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM CARÁTER TEMPORÁRIO NO MUNICÍPIO DE AFONSO BEZERRA/RN (2020 A 2022).....	24
3.3. MUDANÇAS NAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO: O USO DE COOPERATIVA PARA EXIMIR O PAPEL DO ESTADO NA SUA FUNÇÃO SOCIAL	27
4. QUANTITATIVO, NÍVEL DE FORMAÇÃO E ESCOLAS DE ATUAÇÃO (ZONA URBANA E RURAL) DOS PROFISSIONAIS CONTRATADOS NO MUNICÍPIO DE AFONSO BEZERRA/RN	31
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS	44
ANEXO A.....	45

1. INTRODUÇÃO

Esse trabalho traz luz a um assunto de extrema relevância nos dias hodiernos, a discussão da terceirização do trabalho docente na educação básica. O locus da análise onde foi desenvolvida as reflexões e o estudo sobre o tema ocorreu no município de Afonso Bezerra/RN, que tem contratado docentes por meio de uma cooperativa que contrata a mão de obra desses profissionais para atuarem na rede municipal de ensino.

Nesse sentido, nosso intuito foi verificar se nessa modalidade de contratação, existem garantias fundamentais no que se refere aos direitos trabalhistas, além de garantias jurídicas previstas em lei, federal, estadual e municipal, já que o trabalhador da educação deve ter toda garantia no que diz respeito a sua carreira no magistério público municipal, conforme a Constituição Federal de 1988 e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB - Lei n. 9.394/96), as quais asseguram a este profissional um aperfeiçoamento contínuo, uma remuneração digna, que por consequência lhe permite a possibilidade de um melhor desempenho na qualidade dos serviços prestados à população, tudo isso partindo de um princípio já estabelecido em lei municipal, e garantido pela Constituição Federal (BRASIL, 1988), que são as condições de trabalho adequadas para exercer suas funções de modo digno.

A busca para compreender esse modelo de contratação surgiu diante do seguinte questionamento: Por que não se faz concurso público para atender as escolas que precisam de professores? Na contratação, por meio de cooperativa, os salários são equivalentes aos dos professores concursados? Exigem-se diploma de nível superior aos profissionais contratados? Precisam de formação específica? Qual a carga horária de trabalho estabelecida?

Diante dessas considerações, destacamos que consideramos relevante dizer que não se pode abrir mão das conquistas já garantidas em leis, tanto na esfera federal, estadual como também municipal. É preciso lutar pelos direitos já conquistados.

Nessa perspectiva, convém destacar o que diz a Lei Municipal nº 534/2015, no artigo 2º, inciso IX, que trata das diretrizes do Plano Municipal de Educação (PME), que enfatiza a valorização dos (as) profissionais da educação, e por mais que se pense em mudanças no que se refere a educação, é preciso segurar garantias históricas.

A sociedade moderna passa por um momento de discussão e disseminação profunda do pensamento neoliberal, onde a educação tem sido cercada pela ideologia de gestão e a chamada eficiência econômica.

Nesse sentido, busca trazer uma ideia de inovação e modernização na educação, inclusive na relação de contratação de seus quadros profissionais, tornando, ou tratando a educação e as escolas como uma espécie de empresa que deve ser gerenciada como tal.

Nesse sentido Laval (2019), diz que:

As dificuldades enfrentadas por um grande número de estabelecimentos escolares com forte apelo popular foram agravadas por políticas liberais que acentuaram a marginalização de partes importantes da população e aprofundaram as desigualdades que afetam de múltiplas formas o funcionamento da escola (LAVAl, 2019, p. 19).

Em razão dessas políticas que se colocam como inovadoras e que não trazem avanços, antes pelo o contrário aprofundam mais as desigualdade já existentes, afetam diretamente o funcionamento da escola em suas múltiplas formas, inclusive na maneira de contratação de profissionais, principalmente no que se refere aos professores, que ao contrário do que diz a Constituição Federal que deve ser feita por meio de concurso público (BRASIL, 1988), vem sendo chamados para o trabalho por meio de contratos sem garantias legais conforme determina a lei, bem como destaca Silva (2019), dizendo que:

Fruto de uma política pública que tem privilegiado a contratação temporária como regra em detrimento do concurso público, surgem novos formatos de contrato (ou ausência de um), dentre os quais, destaca-se uma forma de trabalho docente já existente que é a docência eventual (SILVA, 2019, p. 10).

Nessa modalidade de contratação temporária, em que cancela o concurso público, se busca implantar outros formatos, inclusive alguns já existentes como a docência eventual, mas ofertando o mínimo de garantias para esses profissionais, e ainda nesse sentido Silva (2019), enfatiza que:

O professor eventual é aquele cujo vínculo empregatício está aquém da precarização situacional do professor temporário que é admitido por contrato, no qual a investidura no cargo se dá minimamente nos marcos constitucionais, garantindo aos professores ao menos o salário inicial da categoria (SILVA, 2019, p. 10).

Nessa perspectiva, no que se refere a precarização Silva (2019), continua:

Além da falta de garantia no emprego e da remuneração insegura, os docentes

eventuais carecem de uma identidade baseada no trabalho. Quando estão empregados, ocupam empregos desprovidos de carreira e não sentem que pertencem a uma comunidade ocupacional imersa em práticas estáveis, códigos de ética e normas de comportamento (SILVA, 2019. p. 10).

Como se observa na análise de Silva (2019), um dos pontos mais visíveis no que se refere a precarização do trabalho docente está na questão da remuneração, que não atendem aos valores que deveriam ser repassados conforme determina a lei, ainda assim, permanecem atuando sem a devida valorização e sem perspectiva de avançar os degraus que lhe são garantidos no que se refere a questão de carreira, cargos e salários.

Ainda se faz necessário salientar que a desvalorização docente não é, infelizmente, gritante só no Brasil, como destaca Oliveira (2014), em grande parte do mundo esses profissionais vivem processos de desqualificação e desvalorização, exatamente em razão de se buscar novos modelos de expansão da escola, mas sem garantir as condições necessárias para o bom desempenho das atividades profissionais na escola.

Essa desvalorização docente vem se acentuando diante dessas novas formas de contrato, gerando inquietações até mesmo para aqueles que se submetem a esses modelos e aceitam mais em razão das necessidades de buscar uma renda mínima para sua sobrevivência. No que se refere a essas inquietações estão o salário, como diz Silva (2019):

Eles só são chamados quando tem trabalho e não sabem quanto vão ganhar no final do mês. Como recebem mediante as aulas dadas, não há garantias sequer que sua remuneração atingirá o piso salarial da categoria (SILVA, 2019, p. 10).

Diante dessa realidade que se impõe, o trabalho se propôs a verificar de forma científica e com base em dados, se de fato, essas mudanças e esse novo modelo de contratação que se apresenta, realmente traz melhorias na qualidade do ensino, da escola, dos alunos e profissionais que atuam de forma direta na educação, ou seja, os professores.

Dessa forma, definimos o seguinte objetivo que norteou este trabalho: Analisar as condições de trabalho dos profissionais da educação do município de Afonso Bezerra/RN, contratados por uma cooperativa para exercer funções e atividades semelhantes ou iguais à de profissionais efetivos da educação básica, considerando salários, direitos e benefícios.

Enquanto objetivos específicos, definiu-se: a) Analisar as razões pelas quais o poder público contrata a mão de obra profissional por meio de cooperativa, e não promove um

concurso público para atender as demandas educacionais do município; b) Identificar, nesse modelo de contratação, por meio de cooperativa, se os salários dos contratados são equivalentes aos dos professores concursados; c) Analisar se os direitos e as garantias trabalhistas são iguais entre os professores concursados e os contratados; d) Verificar a formação e a carga horária de trabalho exigidas aos profissionais contratados na educação básica do município de Afonso Bezerra/RN; e) Analisar as implicações na vida profissional desse modelo de contratação entre os profissionais contratados.

De modo a investigar o tema proposto, e atender às proposições mencionadas a pesquisa, que ora se apresenta, se fundamentou com base na técnica de pesquisa exploratória, pois conforme diz Gil (2002), estas pesquisas têm como foco proporcionar maior familiaridade com o problema com vista a torná-los mais explícitos, além de buscar o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições.

Nesses termos, é relevante dizer que o método se constitui por um conjunto de procedimentos lógicos e racionais, direcionados por regras e que, no âmbito da pesquisa, visa guiar o pesquisador a alcançar objetivos previamente formulados.

Nessa perspectiva, desenvolveu-se a pesquisa com enfoque metodológico do Materialismo Histórico e Dialético, com o intuito de compreender o objeto de estudo das relações sociais de produção da sociedade, no atual momento do capitalismo no mundo.

No que se refere a metodologia e procedimentos para coleta e construção de dados, a análise se valeu de estudos documentais e bibliográficos.

Nesse sentido, a pesquisa bibliográfica foi realizada para analisar o contexto histórico, dessas ideias de terceirização e contratação com esse modelo de organização que tenta se impor no âmbito da educação atual, perpassou e permeou por estudos e visões de autores com algumas considerações sobre o assunto, de como se deram esses novos modelos no que se refere a relação de trabalho.

Ainda se fez necessário, uma análise documental e análise das publicações oficiais que trata a respeito das normas, que diz respeito à contratação de profissionais da educação e documentos oficiais que norteiam a profissão docente no referido Município.

Com o intuito de entendermos como ocorreu esse processo, organizamos o trabalho em quatro capítulos, incluindo esta introdução, que apresenta o trabalho desenvolvido. O segundo capítulo, intitulado “Transformações no mundo do trabalho”, objetivou salientar as razões pelas quais esse atual modelo de gestão e contratação tenta se impor no âmbito da educação. Ainda nesse capítulo, abordamos a maneira como a ideologia neoliberal pensada pelas elites tenta

moldar o homem para esse mecanismo de Mercantilização capitalista.

No terceiro capítulo, “Direitos e as garantias à luz dos documentos oficiais, de circulação nacional do Brasil” apontamos as garantias trabalhistas com base na Constituição Federal e outros documentos nacionais. Também discutimos os documentos locais do Município de Afonso Bezerra/RN, quando abordamos os editais de contratação referentes ao período de 2020 a 2022; contratos de trabalho elaborados pela prefeitura ou pela cooperativa; contracheque de alguns docentes contratados; Plano de Cargos, Carreira e Remuneração da rede para analisar como essa forma de contratação está prevista.

O quarto capítulo, “Quantitativo, nível de formação e escolas de atuação (zona urbana e rural)” aborda o quantitativo, o nível de formação e escolas de atuação (zona urbana e rural) dos profissionais contratados no município de Afonso Bezerra/RN.

2. TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO TRABALHO

O mundo do trabalho vem passando por morfologias profundas no que se refere a suas atuais configurações e organização, gerando intensos impactos sobre as funções exercidas por profissionais em suas atividades e ocupações laborais, incluindo os tipos e os postos de trabalho e seus conteúdos, e ainda sobre as formas de contratação e de inserção no mundo do trabalho.

Ao longo dos anos o mundo do trabalho passa por transformações que estão relacionadas ao contexto político, econômico e social da humanidade, associado a uma agenda capitalista sobre a ótica de uma regulação neoliberal, e entre elas também “o modelo de regulação social-democrático, que deu sustentação ao chamado Estado de Bem-Estar Social, em vários países centrais, e que vem também sendo solapado pela (des) regulação neoliberal, privatizante e anti-social” (ANTUNES, 2000, p. 175). Pois segundo Costa, a agenda neoliberal é caracterizada por:

[...] um movimento político e ideológico que busca criar legitimidade e manter os avanços da globalização econômica, justificando a desigualdade social a partir da ideia de diferenças naturais. O Estado está no centro da disputa neoliberal, pois como movimento político ideológico visa essencialmente usar o poder político para dar liberdade de ação para o grande capital (COSTA, 2006, p. 77).

De acordo com Silva (2019), a esse contexto adensam-se as políticas governamentais em curso desde os anos 1990, as reformas educacionais e a privatização acentuada que vêm contribuindo para aumentar a flexibilização do trabalho docente por meio de formas de contratação precárias com benefícios e salários inferiores, que foram se infiltrando furtivamente nas redes públicas (SILVA, 2017;2018), o que acabou ampliando o contingente de trabalhadores sem direitos, diferentemente do que caracteriza a salarial segura presente no setor público.

Em um contexto totalmente marcado pelos altos níveis de desemprego, de precarização das relações de trabalho, e até mesmo da ausência de investimentos na educação por partes dos governos nas suas esferas de poder, gerando assim também uma precarização dos recursos humanos já existente, surgem esses novos modelos contratuais.

Destacamos que, apesar do surgimento desses novos modelos de relação de trabalho, por meio de contratos, a Constituição Federal (BRASIL, 1988), determina que a contratação de professores deve ser feita por meio de concursos públicos ou processo seletivo para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

Com base nisso, discutimos, a seguir, os aspectos históricos e as transformações que ocorreram no mundo do trabalho a partir dos anos 1970.

2.1 TRANSFORMAÇÕES QUE OCORRERAM NO MUNDO DO TRABALHO A PARTIR DOS ANOS 70

As transformações que surgiram no mundo do trabalho, desde dos anos de 1970, foi marcada por grandes crises econômicas, que também marcou uma guinada muito forte por partes dos países da periferia capitalista, principalmente nos anos de 1980, por uma gestão claramente liberal no que se refere a economia, surgindo nesse sentido as ideias de privatizações, ataques velados aos direitos sociais e trabalhistas, onde historicamente esse período se tornou conhecido como neoliberalismo, que em uma concepção estrutural marxista, Andrade (2019) afirma que:

O neoliberalismo é definido como estratégia política que visa reforçar uma hegemonia de classe e expandi-la globalmente, marcando o novo estágio do capitalismo que surgiu na esteira da crise estrutural da década de 1970. O neoliberalismo se caracteriza por uma ordem social em que uma nova disciplina é imposta ao trabalho e novos critérios gerenciais são estabelecidos, servindo-se de instrumentos como o livre comércio e a livre mobilidade de capital. (DUMÉNIL & LÉVY, 2014, *apud* ANDRADE, 2019, p. 22)

Percebe-se claramente que essas transformações que ocorreram no mundo do trabalho nos anos de 1970, e essa guinada que se seguiu principalmente nos anos 1980 por uma gestão mais liberal, já visava atender uma agenda econômica pensada por países da periferia capitalista, e isso ficou mais evidente com implantação do neoliberalismo que é mais uma tentativa das classes dominantes de se impor, e para tanto usam de todos os meios possíveis para continuar com sua extravagante acumulação de riquezas, e para isso utilizam todos os métodos e até mesmo o Estado, e estão sempre atualizando os métodos, e um dos métodos atuais são exatamente as terceirizações, privatizações e mercadização como bem afirma Andrade (2019):

Privatização e mercadização. Trata-se da transferência de ativos do domínio público e popular aos domínios privados e de privilégio de classe, abrindo-os à acumulação capitalista, como nos casos da utilidade pública (água, telecomunicações e transporte), dos benefícios sociais (habitação social, educação, assistência à saúde e pensões), das instituições públicas (universidades, laboratórios de pesquisa e presídios), das formas culturais

(turismo e música), dos bens comuns ambientais globais (terra, ar e água), dos direitos de propriedade intelectual (patente de materiais genéticos e biopirataria) e dos direitos de propriedade comum (direitos à aposentadoria estatal, ao bem-estar social e a um sistema nacional de saúde). (ANDRADE, 2019, p. 223)

Esse período ainda ficou marcado por profundas transformações no modo de produção capitalista, houve a introdução de novas tecnologias, foi implantado um novo regime de produção, provocando assim também, mudanças e novos desenhos na organização e na gestão de trabalho e sua relação com os trabalhadores (ANTUNES, 2018).

Nesse sentido, para compreendermos essa ideia de terceirização, esses modelos de contratos, a regulamentação de cooperativas para contratar trabalhadores, no setor público se faz necessário fazer aqui esse resgate histórico apresentado no parágrafo anterior, inclusive para entender a atual onda de reformas que vem ocorrendo de forma sistemática no Estado brasileiro, ou seja, essas reformas em curso no Brasil, que atingem de forma direta a classe trabalhadora no Brasil, e inserido nesse contexto os profissionais da educação em todo país.

Ainda em um olhar com uma concepção do materialismo histórico-dialético (SILVA, 2019), afirma em seu artigo que traz luz sobre o assunto “A Uberização do trabalho docente no Brasil: uma tendência de precarização no século XXI”, há uma tendência de transformar o trabalho docente em trabalho intermitente e, nesse sentido, a autora afirma:

Tendo como método o materialismo histórico dialético, analisou-se um enorme campo mal pago e com uma tendência de transformar o trabalho docente em trabalho intermitente, com professores sendo contratados de acordo com as suas necessidades eventuais do poder público e arcando com a transferência de custos, e riscos. (SILVA, 2019, p. 3)

Destacamos ainda que esse movimento, pensado inicialmente para organizar a produção no interior das empresas, se incorporou a administração do Estado, ou seja, a gestão, se percebe isso de forma bem prática, quando se busca, por meio de reformas, tornar o Estado menor, mais enxuto, já que nessa visão, o Estado seria mais eficiente; ainda pela adequação dos chamados conceitos privados de produção, gestão e organização, na administração pública, tais como, jornada de trabalhos flexível, a terceirização, o home office, teletrabalho, os famosos contratos temporários, os estágios probatórios, as metas de produtividades, provocando assim mudanças no papel do Estado e tornando, nessa perspectiva, o estado menos intervencionista na economia e assumindo uma função de um órgão regulador.

Diante dessas mudanças e transformações que vêm ocorrendo no mundo trabalho, de modo mais geral, isso também atinge de forma direta, profissionais de todas as áreas e especificamente profissionais da educação, e porque não dizermos a própria educação como um todo, já que há uma tentativa, conforme estudos, de se perceber a escola como uma empresa em uma visão gerencialista. No entanto, discordando dessa visão, o sociólogo Laval (2019), diz no seu livro “A Escola não é uma empresa” que:

O novo modelo escolar e educacional que tende a se impor se baseia, em primeiro lugar, em uma sujeição mais direta da escola à razão econômica. Está ligado a um economicismo aparentemente simplista, cujo principal axioma é que as instituições em geral e a escola em particular só tem sentido com base no serviço que devem prestar às empresas e a economia. O “homem flexível” e o “trabalhador autônomo” são as referências do novo ideal pedagógico. (LAVAL, 2019, p. 32)

Esse modelo que se pretende estabelecer no âmbito educacional, segue a lógica e o pensamento neoliberal, onde a escola deve atuar e seguir com padrões de gerenciamento, como se fosse uma empresa, perdendo assim a sua missão maior de compartilhar saberes. Nesse mesmo sentido, Laval (2019, p.32) ainda afirma: “Escola neoliberal é a designação de certo modelo escolar que considera a educação um bem essencialmente privado, cujo valor é acima de tudo econômico”.

Defronte de tantas considerações relacionadas à escola e o seu papel com esses novos modelos apresentados pela visão neoliberal e seus pacotes de mudanças na configuração de relação de trabalho e de modelo de gestão, é preciso também pontuarmos a escola como um agente de transformação e com uma função social que merece destaque que é de promover o acesso aos conhecimentos produzidos pela humanidade com o intuito de facultar ao educando, ou aos alunos condições de emancipação humana.

Nessa perspectiva, a função fundamental da escola pública traduz-se na socialização do saber de modo sistematizado que é algo indispensável para o exercício da cidadania, assim como na produção e organização de um novo conhecimento, de um novo saber, surgindo de uma prática social.

A escola em uma concepção mais progressista se coloca como uma instituição que está para transformar as relações sociais e não apenas para reproduzir o modelo de produção vigente da sociedade, mas está para humanizar, evocar condições de emancipação, e não para submeter os indivíduos a situações de dominação.

3. DIREITOS E GARANTIAS À LUZ DOS DOCUMENTOS OFICIAIS DE CIRCULAÇÃO NACIONAL DO BRASIL

A valorização dos profissionais da educação no Brasil, entendida como algo que não só garante a qualidade da educação, mas também, a dignidade aos trabalhadores da área educacional, vem sendo campo de calorosos debates e embates necessários nos dias atuais. Partimos da compreensão que a valorização dos profissionais da educação compreende os seguintes elementos: carreira, remuneração, condições de trabalho e formação inicial e continuada.

Nesse sentido, é preciso salientar que essa valorização tão discutida e defendida tem respaldo na legislação brasileira em seus mais diversos níveis, ou seja, na esfera Federal, Estadual e Municipal, assim como veremos a seguir.

A Constituição da República Federativa do Brasil (CF, 1988), apresentou avanços significativos e importantes para os trabalhadores no que se refere aos direitos trabalhistas, pois foi ela que assegurou aos trabalhadores a jornada de 8 horas diárias, 44 horas semanais, avisos prévios proporcionais, licenças maternidades de 120 dias, licença paternidade e direito à greve. Entre esses direitos, no artigo 7º e no inciso IV e V da Constituição Federal estão previstos:

Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; Piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho. (BRASIL, CF, 1988)

No que se refere à educação e seus profissionais, o Plano Nacional de Educação (PNE) - Lei n. 13.005/2014, apresenta na meta 18 o seguinte texto:

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, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal. (BRASIL, PNE, 2014)

Logo, a referida meta 18 do Plano Nacional de Educação (2014-2024) obriga que a União, os estados, municípios e Distrito Federal garantam planos de carreira e remuneração para os profissionais da educação escolar básica pública, denominação definida no artigo 61 da

Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/96), que também vai tratar da necessidade da obrigatoriedade de formação superior para todos os docentes.

Em relação aos elementos que compreendem a valorização dos profissionais da educação, observa-se nestes documentos que é possível que diante de condutas que envolve os entes federados e da união no que se refere a ações políticas ocorra uma conscientização social, política e econômica, que os profissionais da educação deve ter para que não haja retrocessos na ações de sua valorização profissional, e que também essa valorização ocorra não somente no município que está sendo objeto de estudo neste trabalho, mas em todo sistema educacional brasileiro.

Nesse sentido podemos dizer que esses elementos de valorização que compreende Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, estão contemplados nesses documentos oficiais que circulam no país conforme a legislação nacional.

Ainda destacamos que esses conjuntos de normas que envolve a valorização do Magistério público da educação, obriga conforme a Meta 18 do Plano Nacional de Educação que a União, Estados, Municípios e Distrito Federal, garantam aquilo que está posto na Lei a implementação e organização dos direitos garantidos, ou seja, Planos de Carreiras e Remuneração, conforme está definida no artigo 61 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº9.394/96).

Analizamos ainda que esses trabalhadores, devem ter garantidos um salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim, piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho (BRASIL, 1988).

3.1. DIREITOS E GARANTIAS À LUZ DOS DOCUMENTOS DO MUNICÍPIO DE AFONSO BEZERRA/RN

No município de Afonso Bezerra/RN, o Plano Municipal da Educação (PME) segue o mesmo direcionamento e estabelece diretrizes na Lei Municipal n. 534/2015, incluindo a valorização dos (as) profissionais da educação no inciso IX do artigo 2º.

Essa valorização se faz necessária, para que esse profissional possa, de fato, atuar com

segurança em todos os aspectos, sejam jurídicos e econômicos, para exercer suas funções docentes com primazia, motivado a cumprir sua missão de ensinar com liberdade, sendo assim um agente de transformação social.

Ainda destacamos que a Lei Complementar n. 454/2008, que dispõe sobre o Estatuto e Plano de Cargo, Carreira e remuneração do Magistério Público do Município de Afonso Bezerra, seguindo a norma Federal (CF, 1988), diz que o ingresso em cargo de Professor do Magistério Público Municipal depende de aprovação em concurso público, afirmando no Capítulo III e Art. 11 o seguinte: “O ingresso em cargo de Professor do Magistério Público Municipal depende exclusivamente, de aprovação em concurso de provas e títulos”.

Em razão dessas reflexões, a partir desses documentos oficiais, o poder público deve se direcionar e agir fundamentado, quando precisar convocar professores para integrar a secretaria de educação e assumir salas de aula, ou seja, deve agir conforme as leis vigentes do nosso país determinam, no que se refere a contratação de profissionais do Magistério público municipal, como também lhes garantir as condições legais para exercer suas funções, e fundamentalmente nas questões que envolvem a valorização do profissional e dando toda a atenção, ao que está seguro em lei, como por exemplo, as garantias que estão estabelecidas no Plano de Cargo, Carreira e Remuneração. No entanto, observou-se a predominância do uso de contratos temporários para os docentes da rede pública municipal analisada, sobre os quais discorreremos a seguir.

No tocante ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR, que é um documento importante para os docentes efetivos, destacamos que é um documento criado por lei que busca regulamentar um conglomerado de normas que, organiza e regra a carreira dos profissionais de uma determinada área, e nesse caso específico em discussão os profissionais da educação.

Nesse sentido entendemos que o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração - PCCR, precisa ter como foco principal, a valorização que se busca, entre outros aspectos, como por exemplo uma remuneração digna, desenvolvimento e continuidade nos processos formativos, além de apontar para condições dignas de trabalho para que os profissionais executem bem o seu trabalho.

Ao analisar a Lei Complementar nº 454/2008 que dispõe sobre o Estatuto e Plano de Cargo, e Remuneração do Magistério Público Municipal de Afonso Bezerra o PCCR, verificamos que de fato essa Lei traz em seu corpo a organização do Magistério Público, estruturando -lhe a carreira e estabelecendo normas especiais, sobre questões que envolvem seus direitos e vantagens, regime jurídico, funções e formação profissional, nos termos da Lei

de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, e da Emenda Constitucional n. 53/06 e a Lei Federal n. 11.494/07.

E nesse sentido é importante frisar que o PCCR garante a segurança jurídica e trabalhista dos profissionais efetivos do município. Porém, mesmo com essa norma em pleno vigor, o que se verifica é que ocorre mobilização e luta constante por parte dos profissionais, no intuito de que se faça cumprir exatamente como está no texto da lei, já que no que se refere aos reajustes do piso salarial dos professores, vem ocorrendo anualmente este aumento.

E com isso se há uma resistência por parte do poder público municipal, a quem denominamos aqui nesse trabalho de governo de plantão, no sentido de repassar esses valores a classe docente, utilizando sempre os mesmos discursos retrógrados de que não há dinheiro para pagar os profissionais efetivos, insinuando inclusive com narrativas vergonhosas que destoa da realidade, dizendo que os professores já ganham bem, e que não faz sentido esses reajustes, pois se pagar, esses profissionais vai faltar dinheiro para pagar os contratados.

3.2. CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM CARÁTER TEMPORÁRIO NO MUNICÍPIO DE AFONSO BEZERRA/RN (2020 A 2022).

O contrato de serviços em caráter temporário tem de certo modo uma base legal, conforme o artigo 37, inciso IX da Constituição Federal e Lei Municipal nº 303, de 17 de março de 1997, que afirma que essa forma de contrato tem por objeto atender à necessidade temporária de excepcional interesse público no sentido de atender às supostas necessidades de preenchimento de vagas nos quadros de funcionários do município e nesse caso em tela a educação.

Nesse sentido, no que se refere a cláusula do valor e do modo de pagamento que foi observado nos editais referentes ao contrato nº 01/2020-01/2021-01/2022, fica destacado na cláusula 2.1 o valor estabelecido pelos serviços especificados no que se refere a função de professor contratado, que aqui destacamos os valores pagos por cada ano durante o período de 2020 a 2022.

Quadro 01 - Valores pagos aos docentes contratados (Carga Horária: 30 horas)

2020	2021	2022
1.045,00	1.100,00	1.212,00

Fonte: Prefeitura Municipal de Afonso Bezerra/RN - Setor de RH.

Os valores referidos acima são pagos aos docentes com formação em nível médio ou

formação superior, ou seja, o edital de contrato torna equivalente o docente com maior formação ao docente com menor formação, desvalorizando aquele que possui graduação e mais tempo de dedicação aos estudos e formação.

Ainda destacamos que na cláusula quinta dos referidos editais, está dito que de acordo com a norma Constitucional nos termos do artigo 40, inciso 13 o presente contratado estará vinculado ao regime geral da previdência social. Os editais ainda fazem menção em suas cláusulas de questões tais como; data de pagamento; da responsabilidade do contratado; das penalidades; da execução dos serviços; da suspensão dos serviços; da rescisão; da vigência; do foro para dirimir quaisquer questões decorrentes do presente contrato.

A cláusula de penalidades diz que pelo não cumprimento das obrigações contratuais o Contratado fica sujeito às disposições relativas ao regime disciplinar que trata o Estatuto do Servidor Público Municipal, que faz referência a suspensão dos serviços e rescisão de contrato assegurando a ampla defesa. Em caso de rescisão, o contratado terá direito ao pagamento devido pela execução do contrato até a data da rescisão, sem direito a indenização. O contrato poderá, ainda, ser rescindido por iniciativa do **CONTRATADO**, sem direito a indenização.

O Contrato tem por objetivo atender à necessidade temporária de excepcional interesse público para contratar professores para suprir as necessidades de preenchimento dos quadros de professores da secretaria de educação do município de Afonso Bezerra/RN, e encaminhar esses profissionais para as escolas de ensino fundamental e infantil, para atuarem em salas de aulas como professores. Ainda saliento que, o contrato prevê em uma das suas cláusulas, que durante a execução dos serviços, objeto do contrato, estará sujeita a mais ampla e irrestrita fiscalização pela **CONTRATANTE**, conforme fixado no contrato, exercerá diretamente, através de seus servidores, para garantir o fiel cumprimento de toda a responsabilidade pela execução regular dos serviços contratados.

Esses contratos conforme observados nos editais de contratação dos anos de 2020, 2021 e 2022 são realizados geralmente no mês de março e se encerra no dia 31 de dezembro, onde os profissionais contratados são todos exonerados, porém observamos que pode ser prorrogado por interesse da Administração. No entanto, o que se observa é a eximção do Estado em contratar profissionais durante o período não letivo, de maneira que tais profissionais não possuem os direitos trabalhistas garantidos, como férias e décimo terceiro, por exemplo.

Diante das observações realizadas nesse modelo de contrato, percebemos a fragilidade no que se refere a garantia de direitos essenciais aos profissionais do magistério contratados para exercerem a função docente em salas de aula, e saliento aqui alguns direitos assegurados

por lei e que estão ausentes nesse modelo precarizado de contrato; como por exemplo, o que está previsto no Piso Salarial Profissional Nacional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII, do art. 206 da Constituição Federal para o professor efetivado, não garantindo décimo terceiro salário, formação continuada, não estabelecendo de forma clara as horas referente a jornada de trabalho, ou seja, o número de horas letivas correspondentes ao horário de trabalho semanal dos profissionais do magistério contratados.

Ao contrário, essa forma de contratação precarizada apresenta uma série de cláusulas que falam da responsabilidade do professor, que inclusive aponta que o contratado, no caso, o professor, responderá integralmente pelos danos e prejuízos que eventualmente decorram de seus atos e atinjam qualquer pessoa e bens da **CONTRATANTE** ou de terceiros, em virtude de erros na execução de seu trabalho.

E, nessa perspectiva, continua fazendo referência de penalidades, fiscalização irrestrita com objetivo de acompanhar se os serviços estão sendo executados, questões de suspensão dos serviços e rescisão, impondo assim, na nossa compreensão, uma espécie de pressão, se não opressão naquele que vai ser contratado, vale ainda aqui pontuar que o único critério para se contratar alguém com esse modelo é político no sentido de empregar aliados do gestor de plantão já que não existe outro critério.

O critério ideal seria, e é, aquele que está posto na própria lei municipal que vai destacar que o ingresso em cargo de Professor do Magistério Público Municipal tem que ser por meio de concurso público.

Vejamos o que diz a lei Complementar N° 454/2008 Capítulo III Art 11 Do Provimento da Movimentação e da Distribuição do Pessoal, Seção I Do Ingresso: O ingresso no cargo de Professor do Magistério Público Municipal depende, exclusivamente, de aprovação em concurso de provas e títulos.

Nesse sentido se verifica a ausência de compromisso em fazer cumprir a lei, e se optando por um contrato que não valoriza a carreira docente e muito menos o profissional, trabalhador, o ser humano que se dedicou no sentido de buscar uma formação superior e se qualificou para exercer a nobre função de ensinar, com isso a opção que é feita nesse modelo é buscar mão de obra barata, impondo ao profissional uma precarização total no que se refere a direitos e conquistas para melhor atuar em sala de aula.

3.3. MUDANÇAS NAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO: O USO DE COOPERATIVA PARA EXIMIR O PAPEL DO ESTADO NA SUA FUNÇÃO SOCIAL

O município de Afonso Bezerra/RN a partir dos anos de 2021 a 2022, deu início a uma mudança no que se refere ao modelo de contrato formalizado com os seus eventuais contratados na área da educação e especificamente aos profissionais do magistério lotados na secretaria de Educação do município, onde repassa para a Cooperativa de Trabalho dos Profissionais da Educação do Estado do RN - COOPEDU a responsabilidade relacionada a contratação de professores para atuarem na rede pública de ensino municipal, e com essa nova modalidade que se apresentou os funcionários que já possuíam um vínculo empregatício na prefeitura na área do ensino e que não eram professores efetivos dos quadros do município foram convocados a fazerem uma espécie de Cadastro de Adesão para a cooperativa.

Nesse Cadastro de adesão, (Ficha de adesão a ser preenchida, <https://coopedu.com.br/como-serum-cooperado>), se especifica, por exemplo, as vagas ofertadas na área da educação e a quantidade de horas que esse eventual funcionário estaria cumprindo em caso de adesão. Convém destacar que, por se tratar de uma nova visão no que diz respeito à contratação e sem previsão de concursos públicos na área da educação, os contratados do antigo modelo praticamente aderiram de forma simultânea.

Nessa perspectiva o funcionário contratado e lotado na Secretaria Educação do município que adere ao termo de adesão é direcionado a assinar uma espécie de Declaração de conhecimento e concordância que também possui uma segurança como se fosse um contrato, em breves considerações, onde o agora cooperado com a sua assinatura no termo, declara conhecer e concordar com as disposições Estatutárias da Cooperativa de Trabalho dos Profissionais da Educação do Estado do Rio Grande do Norte (Coopedu), onde ainda se compromete a não praticar atos que possam **“colidir”** com as **finalidades, interesses e objetivos da sociedade** caso a presente proposta seja aceita.

Ainda, com a assinatura, o agora contratado ou cooperado autoriza a Cooperativa a deduzir e recolher os valores relacionados à contribuição à Previdência Social, onde no termo de adesão fica claro que a responsabilidade e obrigação nesse sentido é do contratado, que ainda autoriza a se deduzir os demais tributos incidentes sobre os serviços prestados e o percentual definido por assembleia para custear os gastos da cooperativa.

Analisando esses modelos de contratos, considerando o foco da pesquisa e o contexto em que foi realizada, percebemos a total precarização desses modelos de contrato que, o poder

público municipal, ou o governo de plantão do momento, se coloca mais como um órgão controlador, com aquela ideia retrógrada e totalmente ultrapassada de que, “manda quem pode e obedece quem tem juízo”, do que mesmo um agente cumpridor das normas legais no que se refere a direitos e compromisso com os documentos que norteiam a educação e os profissionais que nela atuam.

Nesse caso me refiro a os profissionais do magistério, já que a esses profissionais especificamente os contratados se exigem tanto compromisso, onde a os mesmos são negados questões básicas garantidas por lei como por exemplo, o direito de fazer um concurso público que pode lhes garantir estabilidade, já que a Carta Magna a nossa constituição Brasileira de 1988 afirma que, para ingressar no serviço público se faz necessário concurso público, conforme afirma Silva (2019), que;

Conforme determina a Constituição Federal (BRASIL, 1988), a contratação de professores deve ser feita por meio de concurso público ou processo seletivo simplificado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público; porém, não é bem isso que vem acontecendo em muitos estados da federação. (SILVA, 2019)

Nesse sentido, pela não observância deste princípio constitucional, vem se contratando mão de obra barata, e muitas das vezes sem as qualificações que a lei determina como, curso superior por exemplo, para atuar no Magistério, e em áreas específicas da educação, e por meio de contratos que fragilizam os profissionais, em detrimento do concurso público, trazendo assim transtornos para os docentes que atuam de forma desassistida no que se refere à estabilidade e de forma precarizada, pois além de professor é um ser humano que precisa possuir as condições mínimas para sua sobrevivência, quanto trabalhador.

Ainda sentimos ao observar os documentos a ausência de formação continuada para esses contratados, gozo de férias remuneradas, um salário digno e compatível com a relevância de suas funções e em sintonia com a lei que trata do piso salarial nacional para os profissionais do Magistério Público da Educação Básica, conforme a Lei nº 11.738 de 16 de julho de 2008 ano em que foi sancionada. Diante disso podemos dizer que nessas condições o professor é submetido a condições de insegurança em todos os sentidos, pois como diz Silva (2019) que;

Além da falta de garantia no emprego e da remuneração insegura, os docentes eventuais carecem de uma identidade baseada no trabalho. Quando estão empregados, ocupam empregos desprovidos de carreira e não sentem que pertencem a uma comunidade ocupacional imersa em práticas estáveis, códigos de ética e normas de comportamento. (SILVA, 2019, p. 238)

Nessa perspectiva, fica evidente que esses modelos de contrato não visam contribuir com a melhoria e nas condições de trabalho dos profissionais e muito menos em melhorar a educação, percebe-se mais uma tentativa desenfreada de controlar aquilo que o poder público entende como gastos e não como investimento em uma educação de qualidade e com os seus profissionais bem remunerados e trabalhando de forma digna.

Nesse sentido o professor contratado, fica impossibilitado de escolher o que quer no que se refere a sua atuação, e se submete a esses tipos de contrato, que se quer lhe dar o direito muitas das vezes de atuar na sua área de formação, atendendo assim aos caprichos do contratante que não tem nenhum compromisso com esse profissional, no que se refere a sua formação continuada, tornando esse professor um mero tapador de buracos, nesses modelos de contrato como bem afirma, Souza (2019), que diz “Ele está sempre disponível às necessidades do sistema de ensino, torna-se um simples“ operacionalizador da aula”, “tampando buracos” com o objetivo de manter a máquina funcionando[...]”. (SOUZA, 2019)

Desse modo, pontuamos que isso é uma situação inadmissível, perceber que em pleno século XXI, e em pleno vigor do estado democrático de direitos, existam autoridades constituídas que não fazem cumprir o que determina a lei, no sentido de se exigir que se cumpra as determinações legais para que seja realizado concurso público, para que os profissionais docentes não sejam submetidos a esse tipo de situação constrangedora e humilhante através de contratos precários.

Se exige tanto dos professores para que ensinem bem, para que haja qualidade no ensino, ou na educação, porém esquecem que a questão da qualidade decorre e envolve diversos aspectos, como por exemplo a remuneração dos profissionais, a formação adequada e continuada deles, a melhora das condições de trabalho e desenvolvimento profissional da categoria. Assim como diz a Lei Complementar N° 454/2008 do município que dispõe sobre o Estatuto e Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério Público do município de Afonso Bezerra/RN que diz em seu Artigo 4° o seguinte;

A carreira do Magistério Público Municipal visa o aperfeiçoamento profissional contínuo e a valorização do professor por meio de remuneração digna, e por consequência, a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados à população do município. (AFONSO BEZERRA /RN. LEI COMPLEMENTAR N° 454/2008)

No que se refere a Lei do Magistério público Municipal, fica clara a designação legal

que, os profissionais devem ser valorizados por meio de remuneração digna, até mesmo para desenvolverem seus serviços profissionais com primazia e para isso, entendemos que o poder público municipal, deve cumprir com suas obrigações legais, no sentido de fazer cumprir a lei.

4. QUANTITATIVO, NÍVEL DE FORMAÇÃO E ESCOLAS DE ATUAÇÃO (ZONA URBANA E RURAL) DOS PROFISSIONAIS CONTRATADOS NO MUNICÍPIO DE AFONSO BEZERRA/RN

CENTRO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO INFANTIL PREFEITO ANTÔNIO JOSÉ DE SOUZA - nomes fictícios para as escolas.

Modalidade e Etapa: EDUCAÇÃO INFANTIL - CRECHE E PRÉ-ESCOLA

Localidade: ZONA URBANA

Total Geral de Professores: 39

Número de professores efetivos: 17

Número de professores contratados: 22

Quadro 02 - Localidade: Zona urbana

Nº	NOMES	FORMAÇÃO	ATUAÇÃO
01	██████████	Ensino Médio	Creche /prof. auxiliar
02	██████████	Ensino Médio	Creche /prof. auxiliar
03	██████	Ensino Médio	Creche / prof. Titular
04	██████████	Ensino Médio	Pré-escola/ prof. Titular
05	██████████	Ensino Médio	Creche /prof. Titular
06	██████████	Ensino Médio	Creche /prof. Titular
07	██████████	Ensino Médio	Creche / prof. Auxiliar
08	██████████	Ensino Médio	Creche / prof. Auxiliar
09	██████████	Ensino Médio	Creche /prof. Titular
10	██████████	Ensino Médio	Creche /prof. Titular
11	██████████	Ensino Médio	Creche /prof. Titular
12	██████████	Ensino Médio	Pré-escola/prof. auxiliar
13	██████████	Ensino Médio	Pré-escola/prof. auxiliar
14	██████████	Ensino Médio	Pré-escola/prof. auxiliar
15	██████████	Pedagogia	Pré-escola/ prof. Titular
16	██████████	Pedagogia	Creche /prof. Titular
17	██████████	Pedagogia	Pré-escola/ prof. Titular
18	██████████	Pedagogia	Creche / prof. Auxiliar
19	██████████	Pedagogia	Pré-escola/ prof. Titular
20	██████████	Pedagogia	Pré-escola/ prof. Titular
21	██████████	Pedagogia	Suporte pedagógico
22	██████████	Pedagogia	Suporte pedagógico

Fonte: Secretaria Municipal de Educação do município de Afonso Bezerra/RN.

Ao analisar o quadro acima, verificamos a discrepância no quantitativo de profissionais contratados que possuem apenas o ensino médio, atuando em sala de aula, em relação àqueles que possui à uma formação superior, ou seja dos 39 professores que atuam na Escola de Educação Infantil, 22 são contratados e apenas 8 possuem formação superior, no caso Pedagogos formados, isso em nossa compreensão representa um retrocesso enorme para o sistema Educacional do Município.

Diante disso, compreendemos que essa situação prejudica de forma significativa o aprendizado dos alunos, haja visto que no nosso entendimento se faz necessário uma formação específica para trabalhar com o público infantil, e nem somente com os alunos do Ensino Infantil, mas para atuar em qualquer nível de ensino, seja, Ensino Infantil, Ensino Fundamental, ou Ensino Superior, já que, esses profissionais passam por toda uma preparação na Universidade com estudos teóricos e práticos, exatamente para atuarem em campos específicos da educação e promovendo o ensino de forma sistemática, com métodos e práticas pedagógicas que ao longo de sua formação acadêmica adquiriu exatamente para ser postas em práticas nos referidos espaços de ensino e aprendizado.

ESCOLA MUNICIPAL DE ENSINO FUNDAMENTAL ANTÔNIA MARIA

Modalidade e Etapa: ENSINO FUNDAMENTAL ANOS INICIAIS

Localidade: ZONA URBANA

Total Geral de Professores: 29

Número de professores efetivos: 17

Número de professores contratados: 12

Quadro 03

Nº	NOMES	FORMAÇÃO	ATUAÇÃO
01	████	Pedagogia	Prof de Hora atividade 1º ano
02	████	Letras	Prof do 5º ano
03	████	Pedagogia	Prof Auxiliar 3º ano
04	████	Pedagogia	Prof 1º ano
05	████	Pedagogia	2º ano
06	████	Pedagogia	Prof de Hora atividade 2º ano
07	████	Pedagogia	Prof do 4º ano
08	████	Pedagogia	Prof do 4º ano
09	████	Ensino Médio	Prof de Hora atividade no 3º ano
10	████	Ensino Médio	Prof do 5º ano
11	████	Ensino Médio	Cuidadora 4º ano
12	████	Ensino Médio	Cuidadora 5º ano

Fonte: Secretaria Municipal de Educação do município de Afonso Bezerra/RN.

CENTRO EDUCACIONAL MUNICIPAL MONTENEGRO BEZERRA
Modalidade e Etapa: ENSINO FUNDAMENTAL ANOS FINAIS E EJA DO 2º AO 5º PERÍODO

Localidade: ZONA URBANA

Total Geral de Professores: 23

Número de professores efetivos: 17

Número de professores contratados: 06

Quadro 04

Nº	NOMES	FORMAÇÃO	ATUAÇÃO
01	██████████	Letras	Prof de Língua Inglesa/6º ao 9º ano
02	██████████	Educação Física	Prof de Educ Física/ 6º ao 9º ano e EJA 4º e 5º Período
03	██████████	Pedagogia	Geografia, Ciências e Mat/ / 6º ao 9º ano e EJA 4º e 5º Período
04	██████████	Ensino Médio	6º Ano
05	██████████	Ensino Médio	9º Ano
06	██████████	Ensino Médio	(Maestro) Prof da Banda Marcial da Escola

Fonte: Secretaria Municipal de Educação do município de Afonso Bezerra/RN.

ESCOLA MUNICIPAL SANTA RITA
Modalidade e Etapa: EDUCAÇÃO INFANTIL - CRECHE E PRÉ-ESCOLA, ENSINO FUNDAMENTAL ANOS INICIAIS, ENSINO FUNDAMENTAL ANOS FINAIS E EJA 2º AO 5º PERÍODO

Localidade: ZONA RURAL

Total Geral de Professores: 21

Número de professores efetivos: 08

Número de professores contratados: 13

Quadro 05

Nº	NOMES	FORMAÇÃO	ATUAÇÃO
01	██████	História	Prof História 6º ao 9º ano e EJA
02	██████	Pedagogia	Prof Titular/ Educ Infantil/Creche
03	██████	Pedagogia	Suporte pedagógico
04	██████	Pedagogia	Suporte pedagógico
05	██████	Pedagogia	EJA 3º Período
06	██████	Pedagogia	Prof turma integral/ Ens Fundamental 4º E 5º ano
07	██████	Pedagogia	Prof /Ens Fundamental 1º ano
08	██████	Pedagogia	Prof /Ens Fundamental 5º ano
09	██████	Ensino Médio	Prof Titular/ Educ Infantil/Pré-escola
10	██████	Ensino Médio	Prof auxiliar/ Educ Infantil/Creche
11	██████	Ensino Médio	Prof turma integral/ Ens Fundamental 4º E 5º ano

12		Ensino Médio	Prof turma integral/ Ens Fundamental 2º E 3º ano
13		Ensino Médio	Prof turma integral/ Ens Fundamental 2º E 3º ano

Fonte: Secretaria Municipal de Educação do município de Afonso Bezerra/RN.

ESCOLA MUNICIPAL PROFESSORA JOSEFA BATISTA DA ROCHA
Modalidade e Etapa: ENSINO FUNDAMENTAL ANOS FINAIS E EJA DO 2º AO 5º
PERÍODO

Localidade: ZONA RURAL

Total Geral de Professores: 11

Número de professores efetivos: 07

Número de professores contratados: 04

Quadro 06

Nº	NOMES	FORMAÇÃO	ATUAÇÃO
01		Pedagogia	Ensino Fundamental 6º ao 9º ano
02		Pedagogia	EJA 2º Período
03		Ensino Médio	EJA 3º Período
04		Ensino Médio	Ensino Fundamental 6º ao 9º ano

Fonte: Secretaria Municipal de Educação do município de Afonso Bezerra/RN.

CENTRO MUNICIPAL DE ENSINO RURAL – UNIDADE I ROSA MARIA
Modalidade e Etapa: EDUCAÇÃO INFANTIL, ENSINO FUNDAMENTAL ANOS
INICIAIS E EJA 2º e 3º PERÍODO

Localidade: ZONA RURAL

Total Geral de Professores: 07

Número de professores efetivos: 04

Número de professores contratados: 03

Quadro 07

Nº	NOMES	FORMAÇÃO	ATUAÇÃO
01		Pedagogia	Cuidadora Ensino Fundamental 3º ano
02		Pedagogia	EJA 2º e 3º Período
03		História	Suporte Pedagógico

Fonte: Secretaria Municipal de Educação do município de Afonso Bezerra/RN.

CENTRO MUNICIPAL DE ENSINO RURAL – UNIDADE II SÃO PEDRO
Modalidade e Etapa: EDUCAÇÃO INFANTIL, ENSINO FUNDAMENTAL ANOS
INICIAIS E EJA 2º e 3º PERÍODO

Localidade: ZONA RURAL

Total Geral de Professores: 04

Número de professores efetivos: 03

Número de professores contratados: 01

Quadro 08

Nº	NOMES	FORMAÇÃO	ATUAÇÃO
01	██████	Tecnólogo em Agroecologia	EJA 2º e 3º Período

Fonte: Secretaria Municipal de Educação do município de Afonso Bezerra/RN

CENTRO MUNICIPAL DE ENSINO RURAL – UNIDADE VI PAULO FREIRE
Modalidade e Etapa: EDUCAÇÃO INFANTIL, ENSINO FUNDAMENTAL ANOS INICIAIS.

Localidade: ZONA RURAL

Total Geral de Professores: 10

Número de professores efetivos: 08

Número de professores contratados: 02

Quadro 09

Nº	NOMES	FORMAÇÃO	ATUAÇÃO
01	██████	Pedagogia	Ensino Fundamental 2º Ano
02	██████	Ensino Fundamental	Prof auxiliar na Educação infantil/ creche

Fonte: Secretaria Municipal de Educação do município de Afonso Bezerra/RN.

CENTRO MUNICIPAL DE ENSINO RURAL – UNIDADE IX SANTO EXPEDITO
Modalidade e Etapa: EDUCAÇÃO INFANTIL, ENSINO FUNDAMENTAL ANOS INICIAIS E EJA 2º e 3º PERÍODO

Localidade: ZONA RURAL

Total Geral de Professores: 05

Número de professores efetivos: 02

Número de professores contratados: 03

Quadro 10

Nº	NOMES	FORMAÇÃO	ATUAÇÃO
01	██████	Pedagogia	Ensino Fundamental/4º e 5º Ano
02	██████	Ensino Médio	EJA 2º e 3º Período
03	██████	Ensino Médio	Educação Infantil/Pré-escola

Fonte: Secretaria Municipal de Educação do município de Afonso Bezerra/RN.

CENTRO MUNICIPAL DE ENSINO RURAL – UNIDADE XIV PREFEITO ANTÔNIO MARIA

Modalidade e Etapa: EDUCAÇÃO INFANTIL, ENSINO FUNDAMENTAL ANOS INICIAIS E EJA 2º E 3º PERÍODO

Localidade: ZONA RURAL

Total Geral de Professores: 05

Número de professores efetivos: 01

Número de professores contratados: 04

Quadro 11

Nº	NOMES	FORMAÇÃO	ATUAÇÃO
01	██████	Pedagogia	Prof Titular da Educação Infantil/ Creche e Pré-escola
02	██████	Pedagogia	EJA 2º e 3º Período
03	██████	Ensino Médio	Prof auxiliar da Educação Infantil/ Creche e Pré-escola
04	██████	Ensino Médio	Ensino Fundamental 1º ao 3º Ano

Fonte: Secretaria Municipal de Educação do município de Afonso Bezerra/RN.

CENTRO MUNICIPAL DE ENSINO RURAL – UNIDADE XV PROFESSORA VITÓRIA MARIA

Modalidade e Etapa: EDUCAÇÃO INFANTIL E ENSINO FUNDAMENTAL ANOS INICIAIS

Localidade: ZONA RURAL

Total Geral de Professores: 04

Número de professores efetivos: 04

Número de professores contratados: 0

Quadro 12

Nº	NOMES	FORMAÇÃO	ATUAÇÃO
01	██████	Pedagogia	Prof Titular da Educação Infantil/ Creche e Pré-escola
02	██████	Pedagogia	Prof auxiliar da Educação Infantil/ Creche e Pré-escola
03	██████	Pedagogia	Prof turma multisseriada 1º ao 3º Ano
04	██████	Pedagogia	Prof turma multisseriada 4º ao 5º Ano

Fonte: Secretaria Municipal de Educação do município de Afonso Bezerra/RN.

Diante dos quadros apresentados, referentes ao período de 2020 a 2022, fazemos ainda as seguintes observações, que pontuamos como algo significativo e de grande relevância, que é a quantidade geral dos números de professores que atuam na rede municipal de educação do município, sendo composta por 101 professores dos quadros efetivos, ou seja, concursados e 74 contratados, fazendo assim um total geral de 175 professores.

Percebe-se que, ao observar os quadros apresentados, fica evidente que em algumas escolas do município em análise, o número de pessoas contratadas para exercerem a função de professores são maiores que o número de professores efetivos, ou seja, das 11 Escolas

existentes, incluindo zona urbana e zona rural, em 04 delas o número de contratados é superior ao de efetivos.

Destacamos que esses dados são referentes ao período pesquisado (2020 a 2022), fazemos essa observação, pois atualmente (2023) conforme informações da Secretaria de Educação, parte considerável dos profissionais efetivos já foram aposentados, o que indica a possibilidade de aumento volumoso do número de contratados em detrimento dos efetivos, já que não houve concurso público, durante esse período. O último concurso público realizado na cidade na área de educação foi há 21 anos atrás, em 2002.

Nesse sentido, após a análise desses dados, fica evidente que há uma necessidade urgente de se promover um concurso público com o intuito de preencher as vagas existentes, tanto em razão do número alto de professores contratados que é uma excepcionalidade, já que se entende que a regra é cumprir o que determina a lei, ou seja a promoção de concursos públicos, como também em razão da aposentadoria de muitos profissionais dos quadros efetivos do município.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A terceirização do trabalho docente na educação básica se apresenta para a sociedade como algo inovador. Seus defensores, que na sua maioria são os famosos arautos e representantes dos discursos de ideias neoliberais na educação, apresentam essa visão como uma solução para resolver as questões burocráticas.

Ainda no que se refere a contratação e gerenciamento dos profissionais da educação, nessa forma de relação de trabalho entre poder público e contratado, retira-se a responsabilidade do poder público com relação ao eventual contratado e se transfere toda responsabilidade para as empresas (cooperativas).

Essas intervenções, com viés neoliberais na educação, trazem transtornos para a vida dos profissionais, que diante dessa triste realidade precisam se adequar às novas regras estabelecidas e se submetem a modelos precarizados de contratos que visam apenas contratar mão de obra, sem observar as credenciais do profissional contratado, e ainda lhes oferecendo retornos financeiros muito abaixo do que está estabelecido em leis como a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) - Lei n. 11.738/2008.

Diante da realidade que se impõe no atual contexto, compreendemos que tais condições e relações de trabalho desencorajam os professores que atuam na rede pública do município, pois esses modelos perversos de contrato não garantem, praticamente, nenhum direito a esses eventuais contratados, e ainda desestimulam os novos professores, como também os estudantes de licenciaturas, gerando, assim, consequências negativas para a educação local.

Os professores contratados são submetidos a jornadas intensas de trabalhos sem a garantia de um salário-mínimo digno, ganhando valores que servem apenas para sua subsistência com pequenas possibilidades de gozar de algum lazer com suas famílias, ou até mesmo poder adquirir um livro para seu desenvolvimento intelectual, ficando assim, com sua carreira profissional prejudicada.

Podemos verificar que a prática da profissão docente, para aqueles que estão submetidos a essas condições precarizadas, apontam para uma desestruturação do serviço público docente, gerando, ainda, um descontentamento e desilusões pessoais e coletivas. Tais desilusões e descontentamentos nem sempre podem ser expostas, sob o risco de serem demitidos por justa causa, diante do que foi constatado nos editais de contratação.

Nesse sentido, concluímos que é preciso estarmos atentos às mudanças que querem fazer na estrutura organizacional do Estado, onde se retira a responsabilidade do poder público, entregando-a ao setor privado, ainda mais quando se trata de educação e as conquistas históricas de garantias de direitos, pois, identificamos nesta pesquisa, que a implantação e aplicação de medidas com a lógica e doutrinas neoliberais, apontam claramente para um retrocesso de dimensões catastróficas no que se refere ao quadro de conquistas sociais no tocante a qualidade de vida, além da seguridade dos trabalhadores, e essa lógica perversa aplicada à educação, subtraem direitos do magistério e precariza o trabalho docente.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, D.P. **O que é neoliberalismo?** A renovação do debate nas ciências sociais. Revista Sociedade e Estado, Volume 34, Número 1, p. 211-239. Janeiro/abril 2019.

ANTUNES, Ricardo L. C. **O Privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** São Paulo: Boitempo, 2018.

_____, Ricardo. Adeus ao Trabalho? Ensaios sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. São Paulo, Cortez, 2000.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292.

_____. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, LDB.** 9394/1996.

_____. **Plano Nacional de Educação (PNE).** Lei Federal n.º 10.172, de 9/01/2001. Brasília: MEC, 2001c.

COSTA, Lúcia Cortes da. **Os impasses do Estado capitalista: uma análise sobre a reforma do Estado no Brasil.** Ponta Grossa, PR: UEPG; São Paulo: Cortez, 2006.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** -4.ed. - São Paulo: Atlas, 2002.

LAVAL, C. **A escola não é uma empresa: o neoliberalismo em ataque ao ensino público** [recurso eletrônico] /Christian Laval; tradução Mariana Echalar. - 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2019.

OLIVEIRA, A. D. **Os docentes no Plano Nacional de Educação.** Revista Retratos da Escola, Brasília, v.8, n.15, p. 447-461, jul/dez. Disponível em: <<http://www.esforce.org.br>> Acesso em: 12 de abril de 2023.

PREFEITURA MUNICIPAL DE AFONSO BEZERRA. Gabinete do prefeito, Lei municipal n° 534/2015.

PREFEITURA MUNICIPAL DE AFONSO BEZERRA. Lei Complementar N° 454/2008, de 15 de maio de 2008.

SILVA, A. **A uberização do Trabalho Docente no Brasil: Uma tendência de precarização no século XXI.** Trabalho necessário, Volume 17, n° 34, set-dez (2019).

ANEXO A



Estado do Rio Grande do Norte
PREFEITURA MUNICIPAL DE AFONSO BEZERRA
Praça Cívica 09 de Junho, 37 – Centro
CNPJ/MF: 08.294.688/0001-71
GABINETE DO PREFEITO

LEI COMPLEMENTAR Nº 454/2008.

Dispõe sobre o **Estatuto e Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de AFONSO BEZERRA** e dá outras providências.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE AFONSO BEZERRA. FAÇO SABER que a **CÂMARA MUNICIPAL APROVOU** e **EU SANCIONO** a seguinte Lei Complementar.

TÍTULO I

Disposições Preliminares

Art. 1º- Esta Lei dispõe sobre a organização do Magistério Público do município de AFONSO BEZERRA, estruturando-lhe a carreira e estabelecendo normas especiais sobre seus direitos e vantagens, regime jurídico, funções e formação profissional, nos termos da Lei de Diretrizes e Base da Educação Nacional, da Emenda Constitucional nº. 53/06 e a lei Federal nº. 11.494/07.

Art. 2º - Para efeitos desta lei, entende-se por :

I – Magistério Público Municipal, o conjunto de profissionais da educação, titulares do cargo de Professor que exercem funções de magistério nas unidades escolares e órgãos municipais de educação fundamental do Sistema Municipal de Ensino.

II – Funções do magistério, as atividades de docência, direção ou administração escolar, inspeção, supervisão pedagógica, planejamento e orientação educacional.

III – Hora-aula ou módulo-aula, corresponde a duração dos períodos no horário escolar, o tempo reservado à regência de classe, com a participação efetiva do aluno e do professor desenvolvido em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino-aprendizagem, que deverá corresponder, no mínimo, de 800 horas letivas anuais.

IV – Hora-atividade, o tempo reservado ao professor em exercício de docência para estudo, planejamento, avaliação do trabalho didático, reunião, articulação com a comunidade escolar e outras atividades de caráter pedagógico.

V – Jornada de Trabalho, o número de horas letivas correspondentes ao horário de trabalho semanal dos profissionais do magistério que, para os docentes, se refere ao total de horas-aula e horas-atividades.



Estado do Rio Grande do Norte
PREFEITURA MUNICIPAL DE AFONSO BEZERRA
Praça Cívica 09 de Junho, 37 – Centro
CNPJ/MF: 08.294.688/0001-71
GABINETE DO PREFEITO

Art. 3º - Aos profissionais do magistério aplica-se, ainda subsidiariamente, o Regime Jurídico Único dos Servidores do Município.

TÍTULO II
DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO

Capítulo I

Dos Princípios Básicos

Art. 4º - A Carreira do Magistério Público Municipal visa o aperfeiçoamento profissional contínuo e a valorização do professor por meio de remuneração digna e, por consequência, a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados à população do Município, com base nos seguintes princípios:

- I – Profissionalização, que pressupõe vocação de dedicação ao magistério, habilitação profissional e condições adequadas de trabalho;
- II – Valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;
- III - Estímulo ao aperfeiçoamento, a especialização e a atualização;
- IV – progressão nos níveis de habilitação e promoções periódicas pelo bom desempenho;
- V – liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais de democracia;
- VI – livre organização dos professores em associações de classe.

CAPÍTULO II
Da Estrutura da Carreira

Seção I

Das Disposições Gerais

Art. 5º - A Carreira do Magistério Público Municipal é integrada pelo cargo de provimento efetivo de Professor e estruturada em cinco níveis e nove classes.

§ 1º - Cargo é o lugar na organização do serviço público correspondente a um conjunto de atribuições com estipêndio específico, denominação própria, número certo e remuneração pelo Poder Público, nos termos da lei.

§ 2º - Classe é o agrupamento de cargos genericamente semelhantes em que se estrutura a Carreira.

§ 3º - Nível é a posição na estrutura da Carreira correspondente à titulação do cargo de professor.

§ 4º - A Carreira da Magistério Público Municipal abrange os professores que atuam na docência e no suporte pedagógico da educação fundamental, em suas diferentes etapas, níveis e modalidades.



Estado do Rio Grande do Norte
PREFEITURA MUNICIPAL DE AFONSO BEZERRA
Praça Cívica 09 de Junho, 37 – Centro
CNPJ/MF: 08.294.688/0001-71
GABINETE DO PREFEITO

Seção II

Das Classes e dos Níveis

Art. 6º As classes, em número de nove, constituem a linha de promoção da carreira do titular do cargo de Professor e são designadas pelos algarismos I a IX.

Art. 7º - Os níveis que correspondem à habilitação do titular do cargo de professor são cinco, assim representados:

I - Nível A, correspondente à formação de nível médio, na modalidade normal;
II – Nível B, correspondente à formação em nível superior, em curso de Licenciatura plena ou graduação em pedagogia, garantida nesta formação a base comum nacional.

III – Nível C, correspondente à formação em nível superior, em curso de Licenciatura plena ou graduação em pedagogia acrescida de pós-graduação, (LATU-SENSU), Especialização na área de educação com duração mínima de trezentos e sessenta horas, ministrada por instituição devidamente reconhecida.

IV – Nível D, correspondente à formação em nível superior, em curso de Licenciatura plena ou graduação em pedagogia acrescida de pós-graduação (STRICTO-SENSU), Mestrado, na área de educação.

V – Nível E, correspondente à formação em nível superior, em curso de Licenciatura plena ou graduação em pedagogia acrescida de pós-graduação (STRICTO-SENSU), Doutorado, em curso na área de educação.

Seção III

Da Promoção

Art. 8º A evolução funcional da Professor ocorrerá por:

- I – Progressão Vertical;
- II – Progressão Horizontal.

Parágrafo Único – O processamento das progressões na carreira deverá ser obrigatoriamente incluído na dotação orçamentário-financeira anual do município.

Art. 9º - A progressão vertical corresponde à mudança de um nível para outro conforme a nova titulação obtida pelo professor dentro da área de educação.

§ 1º - A progressão se dará de forma automática com efeitos financeiros a partir da data de entrada do requerimento.

§ 2º - A progressão nos níveis da carreira não altera a posição obtida por promoção de Classes.

Art. 10 - A progressão horizontal na carreira é a passagem do professor de uma classe para outra, dentro do mesmo nível, a cada três anos.

Parágrafo Único – Para cômputo do tempo de interstício não serão considerados os dias em que o Professor estiver em:

I – Licença não remunerada;



Estado do Rio Grande do Norte
PREFEITURA MUNICIPAL DE AFONSO BEZERRA
Praça Cívica 09 de Junho, 37 – Centro
CNPJ/MF: 08.294.688/0001-71
GABINETE DO PREFEITO

- II – Licença para tratamento de saúde, superior a 120 dias;
- III – desempenho de mandato eletivo, fora da educação;
- IV – cedido para órgãos fora do sistema de ensino;
- V – desempenho de funções que não correspondem a funções do magistério.

CAPÍTULO III

Do Provimento da Movimentação e da Distribuição do Pessoal

Seção I

Do Ingresso

Art. 11 - O ingresso em cargo de Professor do Magistério Público Municipal depende, exclusivamente, de aprovação em concurso de provas e títulos.

§ 1º - O concurso público para ingresso na carreira será realizado exclusivamente para a função docente, por área de atuação e por componente do currículo, exigida:

I – Para área um (1), de educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental, formação mínima em nível médio, na modalidade normal e/ou nível superior com Licenciatura Plena em Pedagogia.

II – Para área dois (2), de anos finais do ensino fundamental, formação em curso superior, de licenciatura plena ou graduação em pedagogia, garantida nesta formação a base comum nacional.

§ 2º - O ingresso do candidato aprovado na Carreira dar-se-á na classe inicial do nível correspondente a sua habilitação.

§ 3º - O curso de graduação em Pedagogia, com habilitação específica em funções de suporte pedagógico assegurará o ingresso do candidato aprovado no nível correspondente à formação superior, independentemente da área do concurso realizado.

Art. 12 - O exercício profissional do titular do cargo de Professor será vinculado à área de atuação ou disciplina para a qual tenha prestado concurso público, ressalvado o exercício de função de suporte pedagógico, quando habilitado e atendidas as condições estabelecidas nesta lei.

Art. 13 - O titular do cargo de Professor poderá exercer, de forma alternada ou concomitante com a docência, outras funções de magistério, nos termos do art. 2º, inciso II, desta Lei, atendido os seguintes requisitos:

I – Formação em Pedagogia ou Pós-Graduação específica para o exercício da função de suporte pedagógico.

II – Experiência de no mínimo dois anos de docência.

Art. 14 - O Concurso Público terá validade de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado, uma única vez, por igual período.



Estado do Rio Grande do Norte
PREFEITURA MUNICIPAL DE AFONSO BEZERRA
Praça Cívica 09 de Junho, 37 - Centro
CNPJ/MF: 08.294.688/0001-71
GABINETE DO PREFEITO

Art. 15 - São condições indispensáveis para provimento do cargo de Professor na rede Pública Municipal.

- I - existência de vagas;
- II - previsão de lotação numérica específica para o cargo;
- III - idade igual ou superior a 18 anos;
- IV - Habilitação específica.

Art. 16 - É assegurado às pessoas Portadoras de Necessidades Especiais o direito a inscreverem-se em concurso público para provimento instituído por esta Lei, reservadas até 5 % (cinco por cento) das vagas apresentadas.

Seção II

Da Nomeação

Art. 17 - A nomeação far-se-á em caráter efetivo, obedecida rigorosamente a ordem de classificação, o número de vagas e o prazo de validade do concurso.

§ 1º - A nomeação depende de prévia verificação da inexistência de acumulação de cargo, vedada pela legislação vigente.

§ 2º - O vencimento deverá ser pago no prazo máximo de trinta dias ou até o quinto dia útil do mês subsequente a contar da data da posse, sob pena de multa diária de 5% (cinco por cento), sem prejuízo da correção monetária e juros moratórios.

Art. 18 - Os candidatos aprovados em concurso serão chamados, por edital, na ordem da respectiva classificação, para notificação formal da nomeação e apresentação dos documentos exigidos, nos termos da Lei.

Parágrafo Único - No caso de desistência de candidatos aprovados, serão convocados outros candidatos, na ordem subsequente de classificação, até o preenchimento das vagas previstas.

Seção III

Da Lotação e do Exercício

Art. 19 - A lotação de cargos de magistério é única e centralizada na Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

Art. 20 - A designação para atuação em unidade escolar, da Secretaria Municipal de Educação e Cultura, obedece à ordem de classificação em concurso e a existência de vaga.

Art. 21 - Por necessidade de serviço, o (a) Professor (a) pode ser designado para exercer suas atividades em mais de uma unidade escolar ou removido de uma para outra unidade de ensino no mesmo município, de acordo com os critérios regulamentares estabelecidos pelo Regime Jurídico Único dos Servidores do município.

Art. 22 - Não perde a designação o (a) Professor (a), nos termos da lei para:



Estado do Rio Grande do Norte
PREFEITURA MUNICIPAL DE AFONSO BEZERRA
Praça Cívica 09 de Junho, 37 – Centro
CNPJ/MF: 08.294.688/0001-71
GABINETE DO PREFEITO

- I – exercer cargo de provimento em comissão ou função gratificada em qualquer das três esferas do Poder;
II – desempenhar função especial, de interesse do município;
III – gozo de licença remunerada, prevista em lei.

Seção IV

Do Estágio Probatório

Art. 23 - O estágio probatório é o período de três anos de efetivo exercício, a contar da data da posse no cargo de professor, desenvolvido na função de docência, na respectiva área ou disciplina de concurso.

§ 1º - Dispensa-se do estágio probatório o Trabalhador em Educação que já tenha cumprido em cargo igual ao do novo concurso, o referido estágio.

§ 2º - Durante o estágio probatório aos professores serão proporcionados meios para sua integração e desenvolvimento de suas potencialidades em relação ao interesse público.

§ 3º - O estágio probatório ficará suspenso na hipótese das seguintes licenças:

- I – por motivo de doença inclusive em pessoa na família;
- II – para acompanhar cônjuge ou companheiro, que também seja servidor público civil ou militar, nos termos estabelecidos na legislação em vigor;
- III – para ocupar cargo público eletivo;
- IV – quando autorizado para realização de curso de Mestrado ou Doutorado.

§ 4º - o estágio probatório será retomado a partir do retorno do servidor.

§ 5º - Durante o estágio probatório o ocupante do cargo de Professor da Rede Pública Municipal será acompanhado pela equipe de suporte pedagógico, que proporcionará meios para a sua integração e favorecerá o desenvolvimento de suas potencialidades em relação aos interesses da sociedade.

§ 6º - Cabe a Secretaria Municipal de Educação e Cultura, garantir os meios necessários para o acompanhamento e avaliação do desempenho dos seus servidores em estágio probatório.

Seção V

Da Vacância

Art. 24 - A vacância do cargo do Magistério Público Municipal decorre de:

- I – Exoneração;
- II – demissão;
- III – aposentadoria;
- IV – posse em outro cargo inacumulável;
- V – falecimento.

Art. 25 - A vacância ocorrerá na data do fato ou publicação do ato previsto no artigo anterior.



Estado do Rio Grande do Norte
PREFEITURA MUNICIPAL DE AFONSO BEZERRA
Praça Cívica 09 de Junho, 37 – Centro
CNPJ/MF: 08.294.688/0001-71
GABINETE DO PREFEITO

Art. 26 - Para efeitos desta lei, vago é o posto de trabalho disponível, segundo exigência de carga horária, com critério definido em normas específicas, mediante necessidades do ensino.

Seção VI

Da Remoção

Art. 27 - Remoção é o ato pelo qual o Profissional da Educação é deslocado para ter exercício em outra unidade escolar ou órgão do Sistema Oficial de Ensino, que apresente vaga em sua lotação numérica, sem que se modifique sua situação funcional.

Art. 28 - O Profissional da Educação, investido mediante concurso público, somente pode ser removido após o estágio probatório, salvo exceção prevista em lei.

Art. 29 - A remoção depende de prévia fixação de vagas, com base nas necessidades escolares.

Parágrafo Único - Na remoção levar-se-á em conta a correspondência entre a habilitação do Profissional da Educação e a habilitação exigida para a vaga existente.

Art. 30 - A remoção pode ser feita:

- I – de ofício;
- II – a pedido;
- III – por permuta. ✱

Art. 31 - A remoção de ofício far-se-á tendo em vista a justificada conveniência da administração, por decisão do Secretário Municipal de Educação.

Art. 32 - A remoção a pedido depende da existência de vagas divulgadas pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 33 - No caso de remoção a pedido, quando o número de vagas for inferior ao de pleitos formulados, adotar-se-á a seguinte escala de prioridades:

- I – comprovar mediante laudo da perícia médica;
 - a) impossibilidade de permanecer na localidade em que estiver servindo;
 - b) necessidade de acompanhar cônjuge ou companheiro (a), ou dependente enfermo, em tratamento de saúde prolongado que só possa ser feito na localidade para onde requer a remoção.
- II – comprovar necessidade de acompanhar cônjuge ou companheiro:
 - a) para outra localidade;
 - III – maior distância entre o local de residência e o do trabalho;
 - IV – maior tempo de serviço no magistério municipal;
 - V – mais de 02 (dois) anos de exercício em localidade de difícil lotação;
 - VI – maior idade cronológica.

Art. 34 - Poderá haver remoção por permuta, desde que ambos os interessados a tenham pleiteado por escrito e sejam possuidores da mesma habilitação e mesma jornada de trabalho.



Estado do Rio Grande do Norte
PREFEITURA MUNICIPAL DE AFONSO BEZERRA
Praça Cívica 09 de Junho, 37 – Centro
CNPJ/MF: 08.294.688/0001-71
GABINETE DO PREFEITO

Parágrafo Único – A remoção por permuta independe de se encontrar o Profissional da Educação em estágio probatório.

Art. 35 - As remoções dar-se-ão, exclusivamente, no período de férias regulamentares, exceto quando se tratar de permuta, doença ou para acompanhar cônjuge ou companheiro (a).

§ 1º - As remoções por motivo de doença, ou para acompanhar cônjuge ou companheiro (a), independem de existência de vaga, desde que comprovado o caráter emergencial.

§ 2º - Os critérios estabelecidos no § 1º são extensivos aos Profissionais da Educação em estágio probatório, exceto quando da inexistência de vaga.

Seção VII

Da Substituição

Art. 36 - A substituição somente será admitida em situações que envolvam Profissional da Educação em atividade de docência ou no exercício de cargo de confiança.

Art. 37 - A substituição em atividade de docência será obrigatória, considerando a garantia da carga horária mínima de efetivo trabalho escolar, conforme Lei nº. 9.394/96, de 26 de dezembro de 1996.

Art. 38 O Professor Efetivo será substituído em decorrência de afastamento temporário ou impedimento, por um ou mais professores, que tenham ou não exercício na unidade escolar onde se deu a necessidade de substituição. Cabe a Direção da unidade escolar e ao órgão regional do Sistema Oficial de Ensino disponibilizar as informações para o banco de dados da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 39 A substituição temporária corresponde ao tempo de impedimento do Professor Titular, devendo órgão competente observar rigorosamente o seu início e término.

Parágrafo Único – Para efeito do pagamento das aulas em substituição levar-se-á em conta a habilitação do Professor Substituto e a carga horária substituída.

TÍTULO III

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 40 - A jornada de trabalho do professor corresponde a trinta horas semanais.

§ 1º - A jornada de trabalho do professor em função docente inclui uma parte de horas-aula, correspondente a horas letivas, e uma parte de horas de atividades destinadas de acordo com a proposta pedagógica da escola à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à



Estado do Rio Grande do Norte
PREFEITURA MUNICIPAL DE AFONSO BEZERRA
Praça Cívica 09 de Junho, 37 – Centro
CNPJ/MF: 08.294.688/0001-71
GABINETE DO PREFEITO

articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com o programa de qualificação para professores da rede municipal de ensino.

§ 2º - A jornada de trinta horas semanais do professor em função docente inclui vinte e quatro horas de aula, correspondente há horas letivas e seis horas de atividades, das quais o mínimo de três horas será destinado a trabalho coletivo na escola.

Art. 41 - O titular do cargo de Professor em jornada de 30 (trinta) horas que não esteja em acumulação de cargo, emprego ou função pública, poderá vir a prestar serviço em regime suplementar de até 30 horas semanais de trabalho, em caráter temporário e por tempo determinado, de no máximo doze meses, para atender:

I – Substituição temporária de professores em função docente, em seus impedimentos legais, e nos casos de designação para o exercício de outras funções do magistério, de forma concomitante com a docência;

II – Outras funções de magistério, previstas no Artigo 2º Inciso II, desta Lei, em atividades de assessoramento e coordenação nos órgãos e instituições, do Sistema Municipal de Ensino, vinculado à Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

TÍTULO IV
DOS DIREITOS E DAS VANTAGENS
CAPÍTULO I
Dos Direitos do Magistério

Art. 42 - São direitos dos Profissionais do Magistério Público Municipal:

I – Receber remuneração de acordo com a classe, o nível de habilitação, o tempo de serviço e a jornada de trabalho, conforme o estabelecido nesta Lei, e independentemente da etapa, nível de ensino, série ou ano da educação básica em que atue;

II – participar da elaboração da proposta pedagógica da escola e do processo de sua implementação e avaliação;

III – escolher e aplicar livremente os processos didáticos e as formas de avaliação de aprendizagem, observadas as diretrizes do Sistema de Ensino, proposta pedagógica e do regimento da escola;

IV – condições de trabalho que permitam o desenvolvimento da tarefa pedagógica e escolha dos conteúdos com garantia do padrão de qualidade;

— V – ter assegurada oportunidade de aperfeiçoamento profissional continuado;

VI – ter acesso aos serviços de suporte pedagógico e de apoio especializado;

VII – inadmissibilidade do cometimento de qualquer tarefa que não integre o elenco de atribuições do cargo ocupado;

VIII – liberdade de associação sindical;†

IX – incentivos financeiros e de outra ordem, para a publicação de trabalhos de conteúdo técnico-pedagógico, considerados relevantes por órgãos do Sistema Municipal de Ensino;

X – usufruir dos demais direitos e vantagens previstas nesta Lei;



Estado do Rio Grande do Norte
PREFEITURA MUNICIPAL DE AFONSO BEZERRA
Praça Cívica 09 de Junho, 37 – Centro
CNPJ/MF: 08.294.688/0001-71
GABINETE DO PREFEITO

~~XL~~ Afastamento para ocupar, em diretoria de entidade de classe da categoria do magistério, sem prejuízo dos seus vencimentos e vantagens, bem como, promoções e progressão na carreira, além de retorno à unidade de ensino de origem.

CAPÍTULO II
Da Remuneração
Seção I
Do Vencimento

Art. 43 - A remuneração do professor corresponde ao vencimento relativo ao nível da carreira e a classe em que se encontre, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

Parágrafo Único – considera-se vencimento básico da carreira o fixado para a classe inicial, no nível mínimo de habilitação.

Art. 44 - É fixado em RS 530,00 (quinhentos e trinta reais) o valor do vencimento básico da carreira.

§ 1º - O vencimento base instituído no caput deste artigo será corrigido anualmente, sendo aplicado o mesmo percentual de aumento do salário mínimo nacional com garantia na previsão orçamentária anual e tendo como referência o mês de abril.

§ 2º - O vencimento do professor será calculado à razão de 05 (cinco) semanas/mês.

Art. 45 - O valor dos vencimentos correspondentes aos níveis da Carreira do Magistério Público Municipal será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes ao vencimento atual da carreira:

Nível A.....	1,00;
Nível B.....	1,25;
Nível C.....	1,20;
Nível D.....	1,30;
Nível E.....	1,40.

Art. 46 - É fixada em 3% (três por cento) a variação percentual entre as classes da carreira, aplicada sempre sobre o vencimento da classe anterior.

Art. 47 - A remuneração do regime suplementar será proporcional ao número de horas adicionais à jornada de trabalho do titular de cargo de Professor convocado para esse fim.

Seção II
Das Vantagens

Art. 48 - Além do vencimento, o professor fará jus às seguintes vantagens:



Estado do Rio Grande do Norte
PREFEITURA MUNICIPAL DE AFONSO BEZERRA
Praça Cívica 09 de Junho, 37 – Centro
CNPJ/MF: 08.294.688/0001-71
GABINETE DO PREFEITO

- I – Adicional por tempo de serviço;
II – Gratificação por indenização de transporte/deslocamento para área de difícil acesso.

Parágrafo Único - O pessoal do magistério fará jus, no que couber, a outras vantagens pecuniárias, nos termos do disposto no Regimento Jurídico Único dos Servidores do Município.

Art. 49 - O adicional por tempo de serviço é equivalente a 5% (cinco por cento) do vencimento básico do professor (a), por cada quinquênio de efetivo exercício, observado o limite de trinta e cinco por cento.

§ 1º - O direito a vantagem instituída neste artigo começa no dia em que o servidor completar cada quinquênio de efetivo exercício, aplicado automaticamente no Nível e Classe em que se encontrar.

§ 2º - Sobre o adicional por tempo de serviço de que trata este artigo, não poderão incidir quaisquer descontos.

CAPÍTULO III

Das Férias

Art. 50 - O período de férias anuais dos profissionais do magistério será de quarenta e cinco dias, para os professores no exercício da docência.

§ 1º - As férias do titular de cargo de professor em exercício nas unidades escolares serão distribuídas nos períodos de recesso, conforme o interesse da escola e de acordo com o calendário anual, de forma a atender às necessidades didático-pedagógicas e administrativas do estabelecimento.

§ 2º - Independente da solicitação será pago ao Profissional da Educação, por ocasião das férias, um adicional correspondente a 1/3 (um terço) da remuneração do período de férias.

CAPÍTULO IV

Das Licenças

Seção I

Das Disposições Gerais

Art. 51 - Ao pessoal do Magistério, conceder-se-ão licenças, afastamentos e benefícios, nos termos do Regimento Jurídico Único dos Servidores do Município.

Art. 52 - Conceder-se-á ainda ao pessoal do Magistério, licença para qualificação profissional, de acordo com o disposto no Regimento Jurídico Único dos Servidores do Município.



Estado do Rio Grande do Norte
PREFEITURA MUNICIPAL DE AFONSO BEZERRA
Praça Cívica 09 de Junho, 37 - Centro
CNPJ/MF: 08.294.688/0001-71
GABINETE DO PREFEITO

Seção II

Da Qualificação Profissional

Art. 53 - A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na carreira, será assegurada por meio de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observado os programas prioritários da rede municipal de ensino.

Art. 54 - A qualificação profissional ocorrerá com base no levantamento prévio das necessidades e prioridades das instituições, visando:

- I - valorização do professor e melhoria da qualidade do ensino;
- II - formação inicial ou complementação de formação de professores, para obtenção da habilitação necessária ao desempenho do cargo;
- III - identificação de carências e dificuldades dos professores, relacionadas a formação e à prática pedagógica;
- IV - aperfeiçoamento ou complementação da formação relativa a conhecimentos, atitudes, valores e habilidades necessários ao desempenho eficiente das atribuições do cargo;
- V - incorporação de novos conhecimentos e desenvolvimentos de habilidades, decorrentes de necessidades oriundas das inovações científicas, tecnológicas ou alterações de legislação.

Art. 55 - O programa de qualificação profissional do magistério municipal ocorrerá anualmente por iniciativa da Secretaria de Educação e Cultura, que oferecerá no mínimo 40 horas de formação continuada aos professores em efetivo exercício na rede municipal.

Art. 56 - Deverá ser concedida, ao professor integrante do plano de Carreira criado por esta lei, licença para qualificação profissional, que consiste no afastamento de suas funções para frequência a cursos de pós-graduação, (mestrado e doutorado) de acordo com as prioridades e os critérios estabelecidos no programa de qualificação profissional da Secretaria Municipal de Educação e Cultura, computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito.

- § 1º - Anualmente deverá ser divulgado o número de professores da rede a serem contemplados com a licença mencionada neste artigo, definindo a proporção por unidade escolar.
- § 2º - Os professores beneficiados com a licença para qualificação profissional obrigam-se a prestar serviços na rede Municipal de Ensino, quando do seu retorno, por um período mínimo igual ao de seu afastamento, sob pena de devolver ao erário público recebidos durante o período do curso.
- § 3º - A concessão de licença para qualificação profissional será única e exclusivamente em cursos da área da Educação e/ou relacionado com a área da atuação do professor.



Estado do Rio Grande do Norte
PREFEITURA MUNICIPAL DE AFONSO BEZERRA
Praça Cívica 09 de Junho, 37 – Centro
CNPJ/MF: 08.294.688/0001-71
GABINETE DO PREFEITO

Seção III

Da Licença-Prêmio por Assiduidade

Art. 57- Após cada quinquênio ininterrupto de exercício, ocupante de cargo do Magistério faz jus a 03 (três) meses de licença a título de prêmio por assiduidade, com remuneração do cargo efetivo.

Art. 58 – O número de ocupantes de cargo do Magistério em gozo simultâneo da licença-prêmio não poderá ser superior a 1/3 (um terço) da lotação da respectiva unidade escolar, do órgão ou unidade.

CAPÍTULO V

Da Gestão Democrática

Art. 59 – A Gestão democrática do Ensino Público Municipal, estabelecida no artigo 206, inciso VI, da Constituição Federal, e no artigo 14 da lei Federal nº. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, constituir-se-á num espaço de construção coletiva do processo educacional, baseado nos seguintes princípios:

I – participação efetiva da comunidade no processo de gestão em níveis deliberativos, consultivos e avaliativos;

II – estabelecimento de parcerias entre instituições, na elaboração coletiva das diretrizes político-educacionais, preservando a autonomia da escola e do Município;

III – a autonomia das diversas instâncias do Sistema Educacional na tomada de decisão conjunta e coordenada;

IV – descentralização, articulação e transparência na organização pedagógica, administrativa e financeira do Sistema;

V – democratização nas relações inter-pessoais com base nos princípios éticos que favoreçam a construção e o fortalecimento do exercício da cidadania.

Art. 60 – A Gestão Democrática do Ensino Público Municipal dar-se-á pela participação da comunidade nas decisões e encaminhamentos, fortalecendo a vigência da cidadania, garantindo eleições direta para Conselhos Escolares, órgão máximo em nível da escola;

Art. 61- Ao diretor compete coordenar e supervisionar as atividades escolares, desempenhando funções de natureza pedagógica e administrativa, promovendo a articulação escola-comunidade e demais atribuições definidas no Regimento Escolar e o Projeto Político Pedagógico.

Art. 62 - Ao vice-diretor compete administrar o turno e sua responsabilidade, supervisionar a execução de projetos pedagógicos e dos serviços administrativos, substituindo o Diretor nas suas ausências e impedimentos e demais atribuições definidas no Regimento Escolar.



Estado do Rio Grande do Norte
PREFEITURA MUNICIPAL DE AFONSO BEZERRA
Praça Cívica 09 de Junho, 37 – Centro
CNPJ/MF: 08.294.688/0001-71
GABINETE DO PREFEITO

Art. 63 - As eleições diretas para diretor e vice-diretor serão regulamentadas por lei complementar específica.

Parágrafo Único – O executivo municipal terá o prazo de 180 dias a contar da publicação desta lei para encaminhar a lei constante no caput deste artigo.

TÍTULO V
DOS DEVERES E DAS RESPONSABILIDADES

CAPÍTULO I

Dos deveres

Art. 64 - O profissional do Magistério tem o dever de considerar a relevância social de suas atribuições, mantendo conduta ética e funcional adequada à dignidade profissional.

Art. 65 - Além dos deveres comuns previstos no Regimento Jurídico Único dos Servidores do Município, incube aos profissionais do magistério:

I – No desempenho da função docente:

- a) participar da elaboração da proposta pedagógica da escola;
- b) elaborar e cumprir seu plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- c) zelar pela aprendizagem dos alunos;
- d) estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento em conjunto com a comunidade escolar tendo como referencial o Projeto Político Pedagógico;
- e) ministrar os dias e horas letivos estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- f) colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

II – No desempenho de funções de suporte pedagógico:

- a) Coordenar a elaboração e execução da proposta pedagógica da escola;
- b) Administrar o pessoal e os recursos materiais e financeiros da escola, tendo em vista o alcance dos objetivos estabelecidos na proposta pedagógica;
- c) Assegurar o cumprimento dos dias e horas letivas estabelecidos;
- d) Promover meios para a recuperação dos alunos de menor rendimento em conjunto com a comunidade escolar tendo como referencial o Projeto político Pedagógico;
- e) Zelar pelo cumprimento do plano de trabalho dos docentes;
- f) Promover a articulação com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola;
- g) Informar os pais ou responsáveis sobre a frequência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica da escola;
- h) Coordenar, no âmbito da escola, as atividades de planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional;
- i) Acompanhar e orientar o processo de desenvolvimento dos estudantes, em colaboração com os docentes e as famílias;



Estado do Rio Grande do Norte
PREFEITURA MUNICIPAL DE AFONSO BEZERRA
Praça Cívica 09 de Junho, 37 – Centro
CNPJ/MF: 08.294.688/0001-71
GABINETE DO PREFEITO

- j) Elaborar estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento do sistema ou rede de ensino ou da escola;
- k) Elaborar, implementar, acompanhar e avaliar planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema ou rede de ensino ou da escola, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais.

CAPÍTULO II

Das Responsabilidades

Art. 66 - Aplicam-se, no que couberem, ao pessoal do Magistério Público Municipal, as disposições do Regimento Jurídico único dos Servidores do Município, relativas a proibições, responsabilidades e penalidades.

Art. 67 - É vedado ainda aos profissionais do magistério:

- I – Referir-se desrespeitosamente por qualquer meio, às autoridades constituídas, pessoas ou a atos da administração pública, sendo lícita a crítica impessoal e construtiva à organização e atos administrativos que lhe disserem respeito;
- II – Promover manifestações de desprezo;
- III – Deixar de comparecer ao serviço sem causa justificada ou retirar-se do trabalho no horário de expediente sem prévia autorização do superior hierárquico;
- IV – Tratar de assuntos particulares nas horas de trabalho;
- V – Valer-se do cargo para desempenhar atividades estranhas às suas atribuições ou para lograr, direta ou indiretamente, qualquer proveito;
- VI – Ministrar aulas, em caráter particular, a aluno integrante de classe sob sua regência no âmbito da escola;
- VII – Exceder-se na aplicação de medidas educativas de sua competência.

TÍTULO VI

DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITORIAS

CAPÍTULO I

Da Implantação do Plano de Carreira

Art. 68 – O primeiro provimento dos cargos do Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do magistério Público Municipal dar-se-á com os atuais titulares de cargos efetivos de profissionais do magistério pertencentes à Parte Permanente do quadro do Magistério Público Municipal, que optarem pelo ingresso na Plano de Carreira, criado por esta Lei, atendida a exigência de habilitação.

§ 1º - Os atuais detentores do cargo e professor com formação de nível médio, quando optantes, serão enquadrados no Nível A.



Estado do Rio Grande do Norte
PREFEITURA MUNICIPAL DE AFONSO BEZERRA
Praça Cívica 09 de Junho, 37 – Centro
CNPJ/ME: 08.294.688/0001-71
GABINETE DO PREFEITO

§ 2º - O enquadramento dos profissionais do magistério na carreira instituída por esta Lei dar-se-á conforme critérios de habilitação e de tempo de efetivo exercício no Magistério Público Municipal, de acordo com o disposto no anexo I e respeitando os direitos elencados no Art. 31, inciso I, desta Lei.

§ 3º - Se a nova remuneração decorrente do enquadramento no Plano de Carreira for inferior à remuneração permanente, até então percebida pelo profissional do magistério, ser-lhe-á assegurada a diferença como vantagem pessoal.

§ 4º - Os professores portadores de certificado de Especialização (latu-sensu), diploma de Mestre ou Doutor, (stricto-sensu), na área de educação e que compõe o quadro do magistério, quando da implementação deste Estatuto e Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, serão desobrigados da Licenciatura Plena, para efeitos do enquadramento.

Art. 69 - É instituída a Comissão de Gestão do Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, com a finalidade de orientar sua implantação e operacionalização.

Parágrafo Único - A Comissão de Gestão será composta de forma paritária entre governo e representantes da categoria e será presidida pelo Secretário Municipal de Educação, ou seu representante. Os integrantes do governo municipal serão indicados pelas Secretarias de Administração e da Educação e os representantes do Magistério Público Municipal, indicados pelo SINTE-RN.

Art. 70 - O professor que considerar seu enquadramento em desacordo com as normas desta Lei, poderá no prazo de 30 (trinta) dias, contados da data da publicação do respectivo ato, peticionar à Comissão de Gestão do Plano de Cargo, Carreira e Remuneração, através de requerimento devidamente fundamentado.

Art. 71 - Da decisão da Comissão de Gestão do Plano de Cargo, Carreira e Remuneração, caberá recurso a ser interposto ao Executivo municipal, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data da notificação do resultado.

Art. 72 - Os profissionais integrantes da Parte Suplementar do Quadro do Magistério da Secretaria Municipal de Educação e Cultura, que não adquirirem habilitação, deverão permanecer na atual situação até a sua vacância.

Art. 73 - Os integrantes da Parte Suplementar poderão ser enquadrados no Plano de Carreira criado por esta Lei, desde que atendido o requisito da habilitação.

Art. 74 - Fica vedado o ingresso na estrutura da Parte Suplementar, cujos cargos atuais serão extintos à medida de sua vacância.

Parágrafo Único - Responderá administrativamente, civil e penalmente a autoridade que promover ou autorizar qualquer admissão de servidor na Parte Suplementar.

Art. 75 - Os profissionais do magistério efetivos que se encontrem à época de implantação do novo Plano de Cargo, Carreira e Remuneração, em licença para trato de interesse particular ou à disposição de outros órgãos, com ou sem ônus, serão enquadrados



Estado do Rio Grande do Norte
PREFEITURA MUNICIPAL DE AFONSO BEZERRA
Praça Cívica 09 de Junho, 37 – Centro
CNPJ/MF: 08.294.688/0001-71
GABINETE DO PREFEITO

por ocasião da reassunção, no órgão de origem, desde que atendam os requisitos de habilitação estabelecidos nesta Lei.

Art. 76 - Os profissionais do Magistério efetivos que, após a implantação do novo Plano de Cargo, Carreira e Remuneração, solicitem disposições para outros órgãos, deverão ser sumariamente lotados no órgão em que passar a exercer suas funções, sem ônus para a Educação.

CAPÍTULO II

Das Disposições Finais

Art. 77 - A Lei disporá sobre a contratação por tempo determinado para atender as necessidades de substituição temporária do titular de cargo de professor, na função docente, quando excedida a capacidade de atendimento com a adoção do Regime suplementar estabelecido por esta Lei.

Art. 78 - As funções de direção e vice-direção de unidades escolares da rede municipal de ensino serão exercidas por profissionais integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal.

Art. 79 - Os titulares do cargo de professor integrante da Carreira do Magistério Público Municipal poderão perceber outras vantagens pecuniárias devidas aos servidores municipais, nesta condição, quando não conflitantes com o disposto nesta Lei.

Art. 80 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão por conta dos recursos consignados no orçamento do município.

Art. 81 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos retroativos a 01 de janeiro de 2008, revogadas as disposições em contrário.

Afonso Bezerra – RN, 15 de maio de 2008.


JOSÉ ROBSON DE SOUZA
Prefeito Municipal

CAPÍTULO VI

Disposições Gerais

Art. 52º - Os serviços de apoio técnico e administrativo às atividades do Conselho são executados pelos servidores da Secretaria Municipal de Educação e Cultura especialmente designados para esse fim, por solicitação do Presidente.

Art. 53º - O Presidente do Conselho, ouvindo o Plenário, poderá convocar servidores de todos os níveis a comparecerem às reuniões para esclarecimento, informações e colaborações no exame de matérias que requeiram melhor diligência ou especial instrução.

Parágrafo Único - É também admissível, desde que assim decida o Plenário, a participação voluntária de servidores nas reuniões do Conselho, sem direito a voto.

Art. 54º - O Plenário ficará, mediante Resolução, seu período semestral de recesso, durante o qual poderá ser convocado por solicitação do Prefeito Municipal ou do Secretário Municipal de Educação.

Art. 55º - Aos membros do Conselho Municipal de Educação é assegurado livre acesso aos locais onde se desenvolvem atividades de ensino e educação, direta ou indiretamente vinculados à administração municipal.

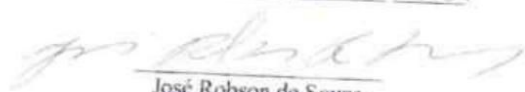
§ 1º - A cada conselheiro será expedida cédula de identidade funcional, segundo modelo anexo, com reconhecimento obrigatório no âmbito do Município.

§ 2º - As cédulas dos Conselheiros são visadas pelo Presidente e a deste pelo Prefeito Municipal.

Art. 56º - As omissões e dúvidas na aplicação deste Regimento são dirimidas pelo Presidente do Conselho, que se entender necessário poderá consultar o plenário.

Art. 57º - Esse Regimento entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Afonso Bezerra, 13/11/2008.



José Robson de Souza
Prefeito Municipal



Estado do Rio Grande do Norte

PREFEITURA MUNICIPAL DE AFONSO BEZERRA

Praca Cívica 09 de Junho, 37 - Centro

CNPJ/MF: 08.294.688/0001-71

GABINETE DO PREFEITO

ANEXO I

Tabela de Vencimentos do Magistério (em Reais) - 30 horas

CLASSES NÍVEIS	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
NA	530,00	545,90	562,27	579,14	596,51	614,41	632,84	651,83	671,38
NB	662,50	682,37	702,84	723,93	745,64	768,01	791,05	814,79	839,23
NC	795,00	818,85	843,41	868,71	894,77	921,62	949,27	977,74	1.007,08
ND	1.033,50	1.064,50	1.096,44	1.129,33	1.163,21	1.198,10	1.234,05	1.271,07	1.309,20
NE	1.446,90	1.490,30	1.535,01	1.581,06	1.628,49	1.677,35	1.727,67	1.779,50	1.832,88

PERCENTUAL ENTRE AS CLASSES = 3%

PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS A e B = 25%

PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS B e C = 20%

PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS C e D = 30%

PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS D e E = 40%

Afonso Bezerra/RN, 15 de maio de 2008.



DIÁRIO OFICIAL

DOS MUNICÍPIOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE



Rio Grande do Norte, 24 de Junho de 2015

Ano 2015 | No 1436

ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE PREFEITURA MUNICIPAL DE AFONSO BEZERRA

GABINETE DO PREFEITO LEI MUNICIPAL Nº. 534/2015

Aprova o Plano Municipal de Educação para o Decênio 2015/2025 e dá outras providências.

O PREFEITO CONSTITUCIONAL DO MUNICÍPIO DE AFONSO BEZERRA, Estado do Rio Grande do Norte, no uso das atribuições legais que lhe são conferidas pela Lei Orgânica do Município, e de acordo com o que determina a legislação em vigor, FAZ SABER, que a CAMARA MUNICIPAL APROVOU e EU SANCIONO a seguinte Lei Municipal:

Art. 1º É aprovado o Plano Municipal de Educação - PME, com vigência por 10 (dez) anos, a contar da publicação desta Lei, na forma do Anexo Único, com vistas ao cumprimento do disposto no Art. 214 da Constituição Federal (CF) e do Art. 8º da Lei 13.005/2014, que aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) para o decênio 2014-2024 e dá outras providências.

Art. 2º São Diretrizes do PME:

I - erradicação do analfabetismo;

II - universalização do atendimento escolar;

III - superação das desigualdades educacionais, com ênfase na promoção da cidadania e na erradicação de todas as formas de discriminação;

IV - melhoria da qualidade da educação;

V - formação para o trabalho e para a cidadania, com ênfase nos valores morais e éticos em que se fundamenta a sociedade;

VI - promoção do princípio da gestão democrática da educação pública;

VII - promoção humanística, científica, cultural e tecnológica do município;

VIII - estabelecimento de meta de aplicação de recursos públicos em educação, que assegure atendimento às necessidades de expansão, com padrão de qualidade e equidade;

IX - valorização dos (as) profissionais da educação;

X - promoção dos princípios do respeito aos direitos humanos, à diversidade e à sustentabilidade socioambiental.

Art. 3º As metas previstas no Anexo Único desta Lei deverão ser cumpridas no prazo de vigência deste PME, desde que não haja prazo inferior definido para metas e estratégias específicas.

Art. 4º As metas previstas no Anexo desta Lei deverão ter como referência a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - Pnad, o censo demográfico e os censos nacionais da educação básica e da educação superior mais atualizados, bem como o Censo Escolar Municipal que deverá ser realizado no primeiro ano de vigência deste PME.

Art. 5º A execução do PME e o cumprimento de suas metas serão objeto de monitoramento contínuo e de avaliações periódicas, realizados pelas seguintes instâncias:

I - Secretaria Municipal de Educação e Cultura de Afonso Bezerra - SMEC;

II - Poder Legislativo, por meio da Comissão de Educação da Câmara Municipal de Vereadores;

III - Conselho Municipal de Educação - CME;

IV - Fórum Permanente de Educação - FPE, que deverá ser constituído no primeiro ano de vigência deste PME por meio de lei específica, o qual deverá ser composto de forma paritária entre sociedade civil e poder público.

§1º Compete, ainda, às instâncias referidas no caput:

I - divulgar a cada dois anos os resultados do monitoramento e avaliações nos respectivos sites institucionais da internet e nas Conferências Municipais de Educação - CME;

II - analisar e propor políticas públicas para assegurar a implementação das estratégias e o cumprimento das metas;

III - analisar e propor a revisão do percentual de investimento público em educação.

§2º O Fórum Permanente de Educação, além da atribuição referida no caput.

I - fiscalizar a execução do PME e o cumprimento de suas metas;

II - promoverá a articulação das Conferências Municipais com as conferências regionais, estaduais e nacionais, considerando as especificidades de cada instância.

Art. 6º O município promoverá a realização de pelo menos 3 (três) Conferências Municipais de Educação até o final do decênio, articuladas e coordenadas pelo Fórum Municipal de Educação.

Parágrafo único. As conferências municipais de educação, com ampla participação da comunidade educacional e da sociedade civil organizada, realizar-se-ão com intervalo de até 3 (três)

anos entre elas, com o objetivo de avaliar a execução deste PME e subsidiar a elaboração do Plano Nacional de Educação para o decênio subsequente.

Art. 7º Fica instituído o regime de colaboração entre o Município de Afonso Bezerra, o Estado do Rio Grande do Norte e a União para a consecução das metas e estratégias deste PME.

§1º Caberá aos gestores municipais a adoção das medidas governamentais necessárias ao alcance das metas previstas neste PME.

§2º As estratégias definidas no Anexo Único desta Lei não elidem a adoção de medidas adicionais em âmbito local ou de instrumentos jurídicos que formalizem a cooperação entre os entes federados, podendo ser complementadas por mecanismos nacionais e locais de coordenação e colaboração recíproca.

§3º O Sistema Municipal de Educação de Afonso Bezerra criará mecanismo para o acompanhamento e monitoramento da consecução das metas deste PME.

§4º O Sistema Municipal de Educação deverá considerar as necessidades específicas das populações do campo, das comunidades quilombolas e dos povos itinerantes, de forma que assegure a equidade educacional e a diversidade cultural.

Art. 8º Para garantia da equidade educacional, o Município de Afonso Bezerra deverá, ainda, considerar o atendimento às necessidades específicas da Educação Especial, assegurando um sistema inclusivo em todos os níveis, etapas e modalidades de ensino.

Art. 9º O município de Afonso Bezerra deverá adequar a lei específica para o seu sistema de ensino, disciplinando a gestão democrática da educação pública, no prazo de 1 (um) ano contado a partir da publicação desta Lei, adequando, a legislação local já existente com essa finalidade em atendimento a Lei Nº 13.005/2014.

Art. 10 O plano plurianual, as diretrizes orçamentárias e os orçamentos anuais do município deverão ser formulados de maneira a assegurar a consignação de dotações orçamentárias compatíveis com as diretrizes, metas e estratégias definidas neste PME, a fim de viabilizar sua plena execução.

Art. 11 A Secretaria Municipal de Educação e Cultura de Afonso Bezerra deverá implantar, até o terceiro ano de vigência deste PME, avaliação institucional anual da rede municipal de educação, com base em parâmetros nacionais de qualidade, a fim de aferir a infraestrutura física, o quadro de pessoal, as condições de gestão, os recursos pedagógicos, a situação de acessibilidade, o desenvolvimento integral dos (as) educandos (as) da Educação Infantil e a aprendizagem dos (as) educandos(as) do Ensino Fundamental entre outros indicadores relevantes.

§1º A Secretaria Municipal de Educação e Cultura constituirá Comissão de Avaliação (CA) com representação da comunidade escolar (educadores, educandos, técnicos, pais/responsáveis) e representante da sociedade civil, a qual que terá como objetivo coordenar, sensibilizar, mobilizar e divulgar o processo avaliativo.

§2º O sistema de avaliação a que se refere o caput produzirá, no máximo a cada três anos:

I - indicadores de rendimento escolar, referentes ao desempenho dos(as) educandos apurado em exames nacionais de avaliação, com participação de pelo menos 80% (oitenta por cento) dos(as) educandos(as) de cada ano escolar periodicamente avaliado em cada escola, e aos dados pertinentes apurados pelo censo escolar da educação básica, sendo que:

a) a divulgação dos resultados individuais dos educandos e dos indicadores calculados para cada turma ficará restrita à comunidade da respectiva unidade escolar e à gestão da rede escolar;

b) os resultados referentes aos demais níveis de agregação serão públicos e receberão ampla divulgação, com as necessárias informações que permitam sua correta interpretação pelos segmentos diretamente interessados e pela sociedade;

II - indicadores relativos ao perfil sociocultural dos educandos, do corpo de profissionais da educação, a relação entre as dimensões do corpo de educadores, do corpo técnico e educandos; a infraestrutura das escolas e os recursos pedagógicos disponíveis; o processo da gestão (administrativa, pedagógica e financeira), dentre outros relevantes.

Art. 12 As metas e estratégias aprovadas pelo Plano Nacional de Educação referente aos níveis e modalidades de ensino que extrapolam a responsabilidade constitucional do município de Afonso Bezerra, como as que tratam do Ensino Médio, da Educação Profissional e da Educação Superior serão acompanhadas pelo Conselho Municipal de Educação, pelo Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDOCA), pelo Conselho Tutelar e o Fórum Permanente de Educação, de acordo com suas respectivas competências.

Parágrafo único. Os conselhos municipais citados no caput deverão produzir relatórios, a cada dois anos, com a síntese do acompanhamento realizado e dos resultados obtidos, os quais serão encaminhados ao Fórum Permanente de Educação.

Art. 13 Até o final do primeiro semestre do 9º (nono) ano de vigência deste PME, o Poder Executivo encaminhará à Câmara Municipal de Vereadores, sem prejuízo das prerrogativas deste Poder, o Projeto de Lei referente ao Plano Municipal de Educação (PME) a vigorar no período subsequente, que incluirá diagnóstico, diretrizes, metas e estratégias para o próximo decênio.

Art. 14 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Afonso Bezerra, RN, 23 de Junho de 2015.

JACKSON DE SANTA CRUZ ALBUQUERQUE BEZERRA

Prefeito Municipal

ANEXO ÚNICO

METAS E ESTRATÉGIAS DO PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE AFONSO BEZERRA/RN (2015-2015)

META 1: Universalizar até 2016, a Educação Infantil na pré-escola para as crianças de 4 (quatro) a 5 (cinco) anos de idade e ampliar a oferta de Educação Infantil em creches de forma a atender, no mínimo 50% (cinquenta por cento) das crianças de até 3 (três) anos até o final da vigência deste PME.

ESTRATÉGIAS:

1.1) definir, em regime de colaboração entre a União e o Estado do Rio Grande do Norte, metas de expansão das respectivas redes públicas e privada de Educação Infantil segundo padrão nacional de qualidade, considerando as peculiaridades do município;

1.2) realizar, periodicamente, em regime de colaboração, levantamento da demanda por creche para a população de até 3 (três) anos, como forma de planejar a oferta e verificar o atendimento da demanda manifesta;

1.3) manter e ampliar, em regime de colaboração e respeitadas as normas de acessibilidade, programa nacional de construção e reestruturação de escolas, bem como de aquisição de equipamentos, visando à expansão e à melhoria da rede física de escolas públicas de Educação Infantil;

1.4) implantar, até o segundo ano de vigência desse PME, a avaliação da Educação Infantil com base no Documento Indicadores de Qualidade da Educação Infantil, a ser realizada a cada 2 (dois) anos, a fim de aferir a infraestrutura física, a adequação do mobiliário, as condições de gestão, os recursos pedagógicos, brinquedos e outros equipamentos indispensáveis ao desenvolvimento das crianças;

1.5) estimular a articulação entre as Instituições de Ensino Superior (IES), núcleos de pesquisa e cursos de formação para profissionais da educação, de modo a garantir a elaboração de currículos e propostas pedagógicas que incorporem os avanços de pesquisas ligadas ao processo de ensino aprendizagem e as teorias educacionais no atendimento da população de 0 (zero) a 5 (cinco) anos;

1.6) assegurar o atendimento das comunidades rurais (escolas do campo) e quilombolas na Educação Infantil em suas respectivas localidades, por meio da oferta de vagas próximas às residências das famílias, evitando o deslocamento via transporte motorizado de crianças nesta faixa etária, considerando as especificidades das realidades escolares;

1.7) preservar as especificidades da Educação Infantil na organização das redes escolares, garantindo o atendimento da criança de 0 (zero) a 5 (cinco) anos em estabelecimentos que atendam a parâmetros nacionais de qualidade e a articulação com a etapa escolar seguinte, visando ao ingresso do (a) educando(a) de 6 (seis) anos de idade no Ensino Fundamental;

1.8) divulgar a cada ano, levantamento da demanda da Educação Infantil em creches e pré-escolas, como forma de planejar e verificar o atendimento;

1.9) buscar parcerias junto ao Governo Federal visando assegurar a alimentação escolar com qualidade nutricional para as crianças atendidas na Educação Infantil, a partir da criação de um cardápio específico, que considere a realidade local, sob a orientação de um nutricionista na aplicação de dietas para crianças em situação de distúrbio alimentar, bem como no acompanhamento integral da alimentação escolar;

1.10) fornecer, bianualmente, materiais didáticos e pedagógicos para os(as) educadores(as) e crianças de Educação Infantil, salvaguarda a reposição de itens avariados, desgastados e/ou consumíveis (a exemplo dos livros de atividades das crianças, com validade anual), como manuais didáticos, livros literários, jogos pedagógicos, entre outros previstos nos parâmetros nacionais de qualidade na Educação Infantil e proposta curricular municipal;

1.11) estabelecer parcerias com as Secretarias de Saúde, Assistência Social, Conselho Tutelar e Conselho Municipal de Educação, até o segundo ano de vigência desse PME, para a definição de regras, mecanismos e prazos de busca ativa da demanda das famílias por creche;

1.12) fomentar o atendimento de Educação Infantil em tempo integral à medida que as instalações físicas das escolas municipais estejam adaptadas para receber crianças de 0 (zero) a 5 (cinco) anos, até o último ano de vigência deste PME.

META 2: Universalizar o Ensino Fundamental de 9 (nove) anos para toda a população de 6 (seis) a 14 (quatorze) anos e garantir que pelo menos 95% (noventa e cinco por cento) dos educandos conclua essa etapa na idade recomendada, até o último ano de vigência deste PME.

ESTRATÉGIAS:

2.1) assegurar, em regime de colaboração com o Estado do Rio Grande do Norte e a União, recursos necessários para estruturar adequadamente os espaços escolares para os educandos de 06 anos, inclusive, para aqueles que necessitam de acessibilidade às salas de aula do Ensino Fundamental de 09 anos;

2.2) pactuar com a União e o Estado do Rio Grande do Norte,



no âmbito da instância permanente de que trata o § 5º do Art. 7º da Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014, a implantação dos direitos e objetivos de aprendizagem e desenvolvimento que configurarão a base nacional comum curricular do Ensino Fundamental;

2.3) criar um núcleo de análises e diagnóstico como mecanismo para o acompanhamento individualizado dos(as) educandos(as) do Ensino Fundamental, realizado por profissionais especializados de acordo com as necessidades detectadas;

2.4) fortalecer o acompanhamento e o monitoramento do acesso, da permanência e do aproveitamento escolar dos beneficiários de programas de transferência de renda, bem como das situações de discriminação, preconceitos e violência na escola, visando ao estabelecimento de condições adequadas para o sucesso escolar dos(as) educandos(as), em colaboração com as famílias e com órgãos públicos de assistência social, saúde e proteção à infância, adolescência e juventude;

2.5) promover a busca ativa de crianças e adolescentes fora da escola, em parceria com órgãos públicos de assistência social, saúde e proteção à infância, adolescência e juventude e criar estratégias para sua inserção e permanência com qualidade na escola;

2.6) buscar tecnologias pedagógicas que combinem, de maneira articulada, a organização do tempo e das atividades didáticas entre a escola e o ambiente comunitário, considerando as especificidades da educação especial, das escolas do campo e das comunidades quilombolas;

2.7) disciplinar, no âmbito dos sistemas de ensino, a organização flexível do trabalho pedagógico, incluindo adequação do calendário escolar de acordo com a realidade local, a identidade cultural e as condições climáticas da região;

2.8) promover a relação das escolas com instituições e movimentos culturais, a fim de garantir a oferta regular de atividades culturais para a livre fruição dos(as) educandos(as) dentro e fora dos espaços escolares;

2.9) sensibilizar os pais ou responsáveis dos(as) educandos(as) sobre a relevância de sua participação no acompanhamento das atividades escolares dos(as) filhos(as) por meio das relações interpessoais entre as escolas e as famílias ou responsáveis;

2.10) garantir a oferta do Ensino Fundamental, em especial, dos anos iniciais, para as populações do campo, quilombolas, nas próprias comunidades;

2.11) assistir aos(as) filhos(as) de povos itinerantes, a exemplo dos ciganos e circenses;

2.12) oferecer atividades extracurriculares de incentivo aos(as) educandos(as) e de estímulo ao desenvolvimento de habilidades esportivas, artísticas e culturais;

2.13) promover e apoiar atividades de desenvolvimento e estímulo a habilidades esportivas nas escolas, integradas a um plano de disseminação do esporte educacional e de desenvolvimento esportivo nacional.

META 3: Colaborar para a universalização, até 2017, do atendimento escolar para toda a população de 15 a 17 anos e elevar até o final do período de vigência deste PME a taxa líquida de matrículas no Ensino Médio para 85%.

ESTRATÉGIAS:

3.1) garantir a fruição de bens e espaços culturais aos educandos do Ensino Fundamental e Médio, de forma regular, bem como a ampliação da prática desportiva, integrada ao currículo escolar, trabalhando com os(as) educandos(as) em contextos extracurriculares e realizando atividades socioeducativas com famílias na escola, priorizando os temas transversais;

3.2) manter e ampliar programas e ações de correção de fluxo do Ensino Fundamental, por meio do acompanhamento individualizado do(a) educando(a) com rendimento escolar defasado e pela adoção de práticas como aulas de reforço no turno complementar e estudos de recuperação, de forma a reposicioná-lo no ciclo escolar de maneira compatível com sua idade, mantendo a progressão parcial adotando os seguintes critérios: frequência mínima de 75% (setenta e cinco), média anual igual ou superior a 6,0 (seis);

3.3) divulgar e sensibilizar a comunidade a participar do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), incentivando sua utilização como instrumento de avaliação sistêmica para subsidiar intervenções pedagógicas para a educação básica do município;

3.4) estimular a participação dos adolescentes nos cursos das áreas tecnológicas e científicas;

3.5) implementar políticas de prevenção à evasão motivadas por preconceitos de gênero, cor, etnia, orientação sexual, classe social ou quaisquer formas de discriminação;

3.6) buscar junto a rede estadual a expansão das matrículas gratuitas de Ensino Médio integrado à educação profissional;

3.7) constituir comissão para elaboração de um Plano de Cultura para o Município.

META 4: Universalizar, para a população de 4 (quatro) a 17 (dezesete) anos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação, o acesso à educação básica e ao atendimento educacional especializado, preferencialmente na rede regular de ensino, com a garantia de sistema educacional inclusivo, de salas de recursos multifuncionais, classes, escolas ou serviços especializados, públicos ou conveniados.

ESTRATÉGIAS:

4.1) contabilizar, para fins do repasse do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), as matrículas dos(as) educandos(as) da educação regular da rede pública que

recebam atendimento educacional especializado complementar e suplementar, sem prejuízo do cômputo dessas matrículas na educação básica regular, e as matrículas efetivadas, conforme o Censo Escolar mais atualizado, na educação especial oferecida em instituições comunitárias, confessionais ou filantrópicas sem fins lucrativos, conveniadas com o poder público e com atuação exclusiva na modalidade, nos termos da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007;

4.2) promover, no prazo de vigência desse PME, a universalização do atendimento escolar à demanda manifesta pelas famílias de crianças de 0 (zero) a 3 (três) anos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação, observado o que dispõe a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional;

4.3) garantir a oferta de educação inclusiva, vedada a exclusão do ensino regular sob alegação de deficiência e promovida a articulação pedagógica entre o ensino regular e o atendimento educacional especializado;

4.4) apoiar a ampliação das equipes de profissionais da educação para atender à demanda do processo de escolarização dos(as) educandos(as) com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação, garantindo a oferta de educadores(as) do atendimento educacional especializado, profissionais de apoio ou auxiliares, tradutores(as) e intérpretes de Libras, guias intérpretes para surdos-cegos, professores de Libras, prioritariamente surdos, e professores bilingües;

4.5) assegurar, em regime de colaboração com o Estado e a União, políticas públicas para efetivar as ações afirmativas em todos os níveis, etapas e modalidades da educação sob responsabilidade do município, que visem a promoção da igualdade étnico-racial, da pessoa com deficiência, de gênero, dos direitos humanos e do respeito à diversidade em todas as dimensões humanas;

4.6) proporcionar atendimento educacional especializado em salas de recursos multifuncionais, classes, escolas ou serviços especializados, públicos ou conveniados, nas formas complementar e suplementar, a todos(as) educandos(as) com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação, matriculados(as) na rede pública municipal de educação básica, conforme necessidade identificada por meio de avaliação, ouvidos a família e o educando; e fomentar a formação continuada de educadores(as) para o atendimento educacional especializado nas escolas urbanas, do campo e de comunidades quilombolas;

4.7) incentivar, mediante diálogo com as IES da região, a inclusão nos cursos de licenciatura e nos demais cursos de formação para profissionais da educação, inclusive em nível de pós-graduação, observado o disposto no caput do Art. 207 da Constituição Federal, dos referenciais teóricos, das teorias de aprendizagem e dos processos de ensino-aprendizagem relacionados ao atendimento educacional de educandos(as) com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação;

META 5: Alfabetizar todas as crianças, no máximo, até o final do 3º (terceiro) ano de Ensino Fundamental.

ESTRATÉGIAS:

5.1) viabilizar a aplicação dos instrumentos de avaliação diagnóstica, pessoal, vigente, periódicos e específicos para aferir a alfabetização das crianças, aplicados a cada ano, bem como estimular os sistemas de ensino e as escolas a incluírem os respectivos instrumentos de avaliação e monitoramento, implementando medidas pedagógicas para alfabetizar todos(as) os(as) educandos(as) até o final do Ensino Fundamental I;

5.2) incentivar o uso de tecnologias educacionais e de práticas pedagógicas inovadoras, assegurar a alfabetização e favorecer a melhoria do fluxo escolar e a aprendizagem dos(as) educandos(as), consideradas as diversas abordagens metodológicas e sua efetividade;

5.3) apoiar a política nacional de alfabetização das crianças do 1º, 2º e 3º anos do Ensino Fundamental, do campo e quilombolas, com a aquisição de materiais didáticos específicos considerando a identidade cultural das comunidades;

5.4) estimular a formação inicial e continuada de professores(as) para a alfabetização de crianças, com o conhecimento das novas tecnologias da informação e comunicação (TICs) e práticas pedagógicas inovadoras, estimulando a articulação entre programas de pós-graduação stricto sensu e ações de formação continuada de professores(as) para a alfabetização;

5.5) apoiar a alfabetização das pessoas com deficiência, considerando as suas especificidades, inclusive a alfabetização bilingüe de pessoas surdas, sem estabelecimento de terminalidade temporal.

META 6: Oferecer educação em tempo integral em, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) das escolas públicas, de forma a atender, pelo menos 25% (vinte e cinco por cento) dos(as) educandos(as) da educação básica.

ESTRATÉGIAS:

6.1) buscar junto aos órgãos competentes, em regime de colaboração, programa de construção de escolas com padrão arquitetônico e de mobiliário adequado para atendimento em tempo integral, prioritariamente em comunidades pobres ou com crianças em situação de vulnerabilidade social;

6.2) manter em regime de colaboração com o Estado do Rio Grande do Norte, programa municipal de ampliação e reestruturação das escolas públicas, por meio da instalação de quadras poliesportivas, laboratórios de informática, espaços para atividades culturais, bibliotecas, auditórios, cozinhas, refeitórios, banheiros e outros equipamentos;

6.3) fomentar a articulação da escola com diferentes espaços educativos, culturais e esportivos e com equipamentos públicos, como centros comunitários, bibliotecas, praças, parques, assegurando que os espaços físicos sob responsabilidade do executivo municipal, sejam cedidos, quando solicitados, às

escolas da rede pública e particular de ensino;

6.4) buscar subsídios que permitam a otimização do tempo de permanência dos(as) educandos(as) na escola, orientando a expansão da jornada para o efetivo trabalho didático-pedagógico em consonância com as atividades lúdicas, esportivas e culturais;

6.5) atender às escolas do campo e de comunidades quilombolas na oferta de educação em tempo integral, com base em consulta prévia e informada, considerando-se as peculiaridades locais;

6.6) garantir a educação em tempo integral para pessoas com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação na faixa etária de 4 (quatro) a 17 (dezesete) anos, assegurando atendimento educacional especializado complementar e suplementar ofertado em salas de recursos multifuncionais da própria escola ou em instituições especializadas, até o final deste PME.

META 7: Fomentar a qualidade da educação básica em todas as etapas e modalidades, com melhoria do fluxo escolar e da aprendizagem de modo a atingir em 2021, as seguintes médias municipais para o IDEB: 4,9 nos anos iniciais do Ensino Fundamental, 4,7 nos anos finais do Ensino Fundamental.

ESTRATÉGIAS:

7.1) garantir que até o quinto ano de vigência desse PME, pelo menos 60% (sessenta por cento) dos(as) educandos(as) do Ensino Fundamental e do Ensino Médio tenham alcançado nível suficiente de aprendizado em relação aos direitos e objetivos de aprendizagem e desenvolvimento de seu ano de estudo, e 50 % (cinquenta por cento), pelo menos o nível desejável;

7.2) garantir que até o último ano de vigência desse PME, todos(as) os(as) educandos(as) do Ensino Fundamental e do Ensino Médio tenham alcançado nível suficiente de aprendizado em relação aos direitos e objetivos de aprendizagem e desenvolvimento do seu ano de estudo, e 70% (setenta por cento), pelo menos, o nível desejado;

7.3) elaborar indicadores de avaliação institucional com base no perfil do aluno e do corpo de profissionais da educação, nas condições de infraestrutura das escolas, nos recursos pedagógicos disponíveis, nas características da gestão e em outras dimensões relevantes, considerando as especificidades das modalidades de ensino;

7.4) induzir processos contínuos de autoavaliação das escolas de educação básica, por meio da constituição de instrumentos de avaliação que orientem as dimensões a serem fortalecidas, destacando-se a elaboração de planejamento estratégico, a melhoria contínua da qualidade educacional, a formação continuada dos(as) profissionais da educação e a implantação da gestão democrática;

7.5) formalizar e executar os Planos de Ações Articuladas (PAA) dando cumprimento às metas de qualidade estabelecidas para a educação básica pública e às estratégias de apoio técnico e financeiro voltadas à melhoria da gestão educacional, à formação de professores e professoras e profissionais de serviços e apoio escolares, à ampliação e ao desenvolvimento de recursos pedagógicos e à melhoria e expansão da infraestrutura física da rede escolar;

7.6) incentivar o desenvolvimento e utilização de TICs na Educação Infantil e no Ensino Fundamental e incentivar práticas pedagógicas inovadoras que assegurem a melhoria do fluxo escolar a aprendizagem, assegurada a diversidade de métodos e propostas pedagógicas;

7.7) expandir o atendimento aos(as) educandos(as) com necessidades especiais, através das salas de AEE, bem como garantir a formação continuada de profissionais da educação que atuam direta ou indiretamente com esse público;

7.8) estabelecer políticas de estímulos às escolas que melhorem o desempenho no Ideb, de modo a valorizar o mérito do corpo docente, da direção e da comunidade escolar;

7.9) informatizar integralmente a gestão das escolas públicas e da secretaria de educação do município, bem como disseminar os programas nacionais de formação inicial e continuada para o pessoal técnico das secretarias de educação;

7.10) garantir o transporte gratuito aos(as) educandos(as) da educação do campo na faixa etária escolar obrigatória mediante renovação e padronização integral da frota de veículos, de acordo com especificações definidas pelo INMETRO;

7.11) promover a articulação dos programas da área de educação de âmbito local e nacional, com as de outras áreas, como saúde, trabalho e emprego, assistência social, esporte e cultura, possibilitando a criação de rede de apoio integral às famílias como condição para a melhoria da qualidade educacional;

7.12) garantir nas escolas, até o final da vigência do PME, por meio da realização de concurso público profissionais especializados nas áreas psicopedagogia Clínica e Institucional, Serviço Social, Psicologia, Intérprete Bilingüe e o Professor de Libras a fim de trabalhar as deficiências encontradas no processo ensino-aprendizagem;

7.13) assegurar a todas as escolas públicas da educação básica, mantidas pelo poder público municipal, tenham acesso à energia elétrica, abastecimento de água tratada, esgotamento sanitário e manejo dos resíduos sólidos, garantir o acesso dos(as) educandos(as) aos espaços para práticas esportivas, a bens culturais e artísticos, a equipamentos e laboratórios de ciências e, em cada edifício escolar, garantir a acessibilidade às pessoas com deficiências;

7.14) universalizar, até o quinto ano de vigência deste PME, o acesso à rede mundial de computadores em banda larga de alta velocidade e triplicar, até o final da década, a relação computador/educando(a) nas escolas da rede pública de educação básica municipal, promovendo a utilização pedagógica das TICs;



7.15) institucionalizar e manter, em regime de colaboração, programa nacional de reestruturação e aquisição de equipamentos para as escolas públicas, visando a equalização regional das oportunidades educacionais;

7.16) desenvolver currículos e propostas pedagógicas específicas para educação escolar para as escolas do campo e para as comunidades indígenas e quilombolas, incluindo os conteúdos culturais correspondentes às respectivas Comunidades e considerando o fortalecimento das práticas socioculturais e da língua materna de cada comunidade indígena, produzindo e disponibilizando materiais didáticos específicos, inclusive para os (as) educandos (as) com deficiência;

7.17) buscar parcerias com IES que ofereçam formação inicial e continuada aos profissionais em educação, visando um melhor atendimento as pessoas com necessidades especiais;

7.18) garantir transporte gratuito aos(as) profissionais da educação que exercem suas atividades em outras localidades e que se deslocam para suas respectivas instituições de ensino;

META 8: Contribuir para a elevação da escolaridade média da população de 18 (dezoito) a 25 (vinte e cinco) anos de idade, alcançar, no mínimo, 12 (doze) anos de estudo no último ano de vigência desse plano para as populações do campo, da região de menor escolaridade no país e dos 25% (vinte e cinco por cento) mais pobres, e igualar a escolaridade média entre negros e não negros declarados à Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

ESTRATÉGIAS:

8.1) institucionalizar programas em parceria com a rede estadual e federal para desenvolver tecnologia para correção de fluxo, para acompanhamento pedagógico individualizado e para recuperação e progressão parcial, bem como priorizar estudantes com rendimento escolar defasado na educação básica;

8.2) implementar os programas de Educação de Jovens e Adultos (EJA), nacionais e estaduais, para os segmentos populacionais considerados analfabetos, que estejam fora da escola e com defasagem idade-série, associados a outras estratégias que garantam a continuidade da escolarização, após a alfabetização;

8.3) garantir o acesso gratuito aos jovens e adultos aos exames de certificação de conclusão do Ensino Fundamental;

8.4) promover busca ativa de jovens fora da escola pertencentes aos segmentos populacionais considerados evadidos e/ou desistentes, em parceria com as áreas de assistência social, saúde e proteção a juventude;

8.5) priorizar e oferecer formação continuada aos profissionais que trabalharão com segmentos populacionais considerados excluídos, como forma de dinamizar o trabalho com vistas a garantir a permanência nos espaços escolares dos(as) adolescentes, jovens, adultos e idosos, de acordo com suas realidades.

META 9: Elevar a taxa de alfabetização da população com 15 (quinze) anos ou mais para 93,5% (noventa e três inteiros e cinco décimos por cento) até 2016 e, até o final da vigência deste PME, erradicar o analfabetismo absoluto e reduzir em 60% (sessenta por cento) a taxa de analfabetismo funcional.

ESTRATÉGIAS:

9.1) assegurar a oferta gratuita da educação de jovens e adultos àqueles(as) que não tiveram acesso à educação básica na idade própria;

9.2) realizar diagnóstico dos jovens, adultos e idosos com Ensino Fundamental incompleto para identificar a demanda ativa por vagas na EJA;

9.3) implementar ações de alfabetização de jovens e adultos com garantia de continuidade da escolarização básica, ofertando a essa modalidade materiais didáticos pedagógicos;

9.4) executar ações de atendimento em parceria com a União e o Estado aos educandos(as) da EJA por meio de programas suplementares de transporte, alimentação e saúde, inclusive atendimento oftalmológico e fornecimento gratuito de óculos por meio de parceria com a área da saúde;

9.5) apoiar técnica e financeiramente projetos inovadores na educação de jovens e adultos que visem ao desenvolvimento de modelos adequados às necessidades específicas desses(as) educandos(as);

9.6) considerar, nas políticas públicas de jovens e adultos, as necessidades dos idosos, com vista à promoção de políticas de erradicação do analfabetismo, o acesso às TICs e as atividades recreativas, culturais e esportivas, à implementação de programas de valorização e compartilhamento dos conhecimentos e experiência dos idosos e à inclusão dos temas do envelhecimento e da velhice nas escolas;

9.7) promover cursos de capacitação para educadores(as) que atuam na EJA como garantia e continuidade de aprendizagem nessa área.

META 10: Disponibilizar, no mínimo, 25% (vinte e cinco) das matrículas de Educação de Jovens e Adultos nos Ensino Fundamental, na forma Integrada à Educação Profissional, até o último ano de vigência deste PME.

ESTRATÉGIAS:

10.1) buscar parcerias com a União e o Estado do Rio Grande do Norte e assegurar a existência dos programas voltados para a educação de jovens e adultos;

10.2) garantir a expansão das matrículas na EJA, mediante demanda, de modo a articular a educação básica à educação profissional, objetivando a elevação do nível de escolaridade do(a) trabalhador(a);

10.3) fomentar a integração da EJA com a educação profissional, em cursos planejados, de acordo com as características desse público, as especificidades das populações itinerantes, do campo e das comunidades quilombolas, inclusive na modalidade de educação a distância;

10.4) incentivar projetos que ofereçam oportunidades profissionais aos jovens e adultos com deficiência e baixo nível de escolaridade, por meio do acesso à EJA articulada à educação profissional;

10.5) motivar projeto municipal de reestruturação e aquisição de equipamentos voltados à expansão e à melhoria da rede física de escolas públicas que atuam na EJA, garantindo acessibilidade à pessoa com deficiência;

10.6) buscar parcerias com as instituições públicas e privadas, no tocante a formação básica e a preparação para o mundo do trabalho, estabelecendo inter-relações entre teoria e prática, nos eixos da Ciência, do Trabalho, da Tecnologia, da Cultura e da Cidadania, de forma a organizar o tempo e o espaço pedagógicos adequados às características dos(as) educandos(as);

10.7) estimular em regime de colaboração com a rede estadual e federal a produção de materiais didáticos, o desenvolvimento de currículos e metodologias específicas, instrumentos de avaliação, acesso a equipamentos e laboratórios e a formação continuada de docentes das redes públicas que atuam na EJA articulada à educação profissional;

10.8) incentivar a participação na formação inicial e continuada para trabalhadores(as) articulada à educação de jovens e adultos, em regime de colaboração e com apoio de entidades privadas de formação profissional vinculadas ao sistema sindical e de entidades sem fins lucrativos de atendimento à pessoa com deficiência, com atuação exclusiva nessa modalidade;

10.9) institucionalizar ações municipais de assistência ao(a) educando(a), compreendendo ações de assistência social, financeira e de apoio psicopedagógico que contribuam para garantir o acesso, a permanência, a aprendizagem com qualidade e a conclusão com êxito na EJA articulada à educação profissional;

10.10) promover a expansão da oferta de EJA articulada à educação profissional, de modo a atender às pessoas privadas de liberdade nos estabelecimentos penais, assegurando-se formação específica dos(as) educadores(as) e a implementação de diretrizes nacionais em regime de colaboração, de acordo com a necessidade do município;

10.11) implementar mecanismos de reconhecimento de saberes dos(as) jovens e adultos trabalhadores(as), a serem considerados na articulação curricular dos cursos de formação inicial e continuada e dos cursos técnicos de nível fundamental e médio.

META 11: Colaborar com a rede de educação profissional técnica de nível médio, quanto à oferta de matrícula, e com a expansão assinalada no PNE de 50%, do segmento público.

ESTRATÉGIAS:

11.1) mobilizar a juventude do município de Afonso Bezerra a participar de processos seletivos de educação profissional técnica de nível médio nas redes públicas estadual e federal de ensino;

11.2) apoiar a educação profissional como educação continuada, ampliando as oportunidades de ingresso dos(as) jovens no mundo do trabalho;

11.3) apoiar em regime de parceria com os governos estadual e federal a oferta de estágio nas instituições públicas municipais para os(as) educandos(as) do Ensino Médio Integrado à Educação Profissional;

11.4) buscar junto à Secretaria de Estado de Educação e Cultura do RN a expansão do atendimento Ensino Médio Inovador para as populações do campo e para as comunidades quilombolas, de acordo com suas especificidades;

11.5) incentivar a procura pelos cursos de Educação Profissional por meio do fortalecimento da parceria entre Prefeitura Municipal e Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do RN (IFRN), por meio do PROTEC, incluindo disponibilidade de servidores para orientação pedagógica específica referente ao certame;

11.6) criar programa municipal de fortalecimento e reconhecimento identitário étnico-racial, mediante a adoção de políticas afirmativas, na forma da lei;

11.7) estabelecer parcerias com empresas do município para contratação de educandos(as) egressos dos cursos técnicos ofertados pela rede pública de ensino com o objetivo de garantir experiência profissional.

11.8) garantir o transporte escolar para o deslocamento dos(as) educandos que estudam nos Campus do IFRN da região.

META 12: Contribuir para a elevação da taxa bruta de matrícula na Educação Superior para 50% (cinquenta por cento) e a taxa líquida para 30% (trinta por cento) da população de 18 (dezoito) anos a 24 (vinte e quatro) anos, assegurada a qualidade da oferta e expansão para, pelo menos 40% (quarenta por cento) das novas matrículas, no segmento público.

ESTRATÉGIAS:

12.1) mapear a demanda e buscar parcerias através das universidades da região (UFERSA, UERN, IFRN, UAB, UFRN entre outras), para a oferta de cursos de licenciaturas, sobretudo nas áreas de Linguagem, Ciências e Matemática, bem como para atender ao déficit de profissionais em áreas específicas;

12.2) implantar cursos preparatórios para o ENEM por meio de parcerias com as universidades da região a fim de ampliar o acesso às universidades;

12.3) incentivar junto aos discentes e docentes sua participação em cursos de graduação e pós-graduação, em âmbito nacional e internacional, tendo em vista o enriquecimento da formação do nível superior, para aprimoramento dos conhecimentos.

12.4) incentivar os profissionais de educação a buscarem formação específica na área que atuam para melhor desempenho de suas funções;

12.5) garantir ajuda de custo para docentes universitários que se deslocam para estudarem em outra cidade e que atuam como profissionais da educação no município;

12.6) garantir a continuidade do transporte gratuito para os universitários que se deslocam para os Campus de Assu, Angicos, Lajes e Ipanguaçu;

META 13: Contribuir para a elevação da qualidade da educação superior e com a ampliação da proporção de mestres e doutores do corpo docente em efetivo exercício no conjunto do sistema de educação superior, de modo que possa atingir a meta estipulada no PNE de 75% (setenta e cinco por cento), sendo, do total, no mínimo, 35% (trinta e cinco por cento) doutores.

ESTRATÉGIAS:

13.1) incentivar os(as) educadores(as) da rede de ensino do município sua participação em cursos de pós-graduação lato sensu, mestrado e doutorado, buscando seu aprimoramento, para melhor desempenho do processo ensino aprendizagem;

13.2) promover mecanismos para que no último ano de vigência deste PME, o corpo docente do município tenha alcançado 30% com formação em níveis de mestrado e doutorado.

META 14: Contribuir para a elevação, gradual, do número de matrículas na pós-graduação stricto sensu, de modo a atingir a titulação anual de 60.000 (sessenta mil) mestres e 25.000 (vinte e cinco mil) doutores, conforme constante no Plano Nacional de Educação.

ESTRATÉGIAS:

14.1) apoiar e incentivar os(as) educadores(as) da rede municipal ingressarem em cursos de pós-graduação stricto sensu;

14.2) buscar junto à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e universidades da região, cursos de formação em pós-graduação stricto sensu;

14.3) estimular a pesquisa científica e de inovação, por meio de editais, e promover a formação de recursos humanos que valorizem a diversidade regional e local, recursos hídricos no semiárido para mitigação dos efeitos da seca e geração de empregos e renda na região;

14.4) incentivar a oferta de cursos de pós-graduação stricto sensu, utilizando inclusive metodologias de educação a distância.

META 15: Adquirir, em regime de colaboração com a União e o Estado do RN, no prazo de 1 (um) ano da vigência deste PME, Política Nacional de Formação dos Profissionais da Educação de que tratam os incisos I, II e III do caput do Artigo 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, assegurando que todos(as) os(as) professores(as) da educação básica do município, possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam.

ESTRATÉGIAS:

15.1) realizar diagnóstico das necessidades de formação de profissionais da educação e da capacidade de atendimento, por parte de instituições públicas e comunitárias de Educação Superior, existentes no Estado e no município, com definição de obrigações recíprocas entre os parceiros;

15.2) estabelecer parcerias com IES que ofereçam cursos e programas de iniciação à docência a estudantes matriculados em cursos de licenciatura, a fim de aprimorar a formação de profissionais para atuar no magistério da educação básica;

15.3) divulgar junto às escolas e aos(as) educadores(as), cerca das Plataformas Eletrônicas (Plataforma Freire e PDDE Interativo) que organizam a oferta e as matrículas em curso de formação inicial e continuada de profissionais da educação;

15.4) aderir a programas específicos para a formação de profissionais da educação para as escolas do campo e para a educação especial e inclusiva;

15.5) criar programas de qualificação técnico em parceria com IES para atender aos profissionais da educação e assegurar formação específica na educação superior, nas respectivas áreas de atuação, aos docentes com formação de nível médio na modalidade normal, não licenciado ou licenciado em área diversa da área de atuação docente, em efetivo exercício;

15.6) aderir a oferta de cursos técnicos de nível médio destinados à formação, nas respectivas áreas de atuação, dos(as) profissionais técnicos administrativos da educação;

15.7) garantir a realização de concurso público para atender o inciso III do Art. 61 da LDB a partir da aprovação deste PME.

META 16: Formar, em nível de Pós-graduação, 50% (cinquenta por cento) dos professores da educação básica, até o último ano de vigência deste PME e garantir a todos os professores e os profissionais da educação básica, formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualização dos sistemas de ensino.

ESTRATÉGIAS:

16.1) realizar, em regime de colaboração, planejamento estratégico para dimensionamento da demanda por formação continuada e fomentar a respectiva oferta por parte das instituições públicas de educação superior, de forma orgânica e articulada às políticas de formação do Estado e do Município;

16.2) criar política de formação continuada para os profissionais da educação: professores, especialistas, agentes administrativos, auxiliares de serviços gerais, vigilantes, merendeiras, conforme escolaridade e funções desempenhadas nas escolas;

16.3) assegurar aos profissionais da educação, no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério, o direito à licença remunerada e/ou bolsa, para curso de pós-graduação (Mestrado e Doutorado), a partir do primeiro ano de vigência deste PME, estabelecendo a obrigatoriedade do beneficiário permanecer nas escolas municipais, por igual período pós conclusão;

16.4) garantir a concessão de até 5% do número de professores do quadro efetivo do Magistério contemplados com licença remunerada e/ou bolsa para atuarem em cursos de pós-graduação (Mestrado e Doutorado);

16.5) buscar parceria junto à Universidade Aberta do Brasil (UAB) para implantação de polo universitário para a promoção de cursos de graduação e cursos Lati sensu para profissionais da educação e comunidade em geral, a partir do primeiro ano de vigência deste PME.

META 17: Valorizar os (as) profissionais do magistério da rede pública de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente, até o 5º ano da vigência deste PME.

ESTRATÉGIAS:

17.1) constituir até o final do primeiro ano de vigência deste PME, a Comissão de Avaliação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, com representantes do poder Executivo, do Legislativo municipal, dos Profissionais da Educação, do Conselho do FUNDEB, do Conselho Municipal de Educação e Sindicato dos Profissionais da Educação para o acompanhamento da atualização progressiva do valor do Piso Salarial Nacional para os profissionais públicos do magistério da educação básica;

17.2) assegurar as condições e o cumprimento de 1/3 (um terço) da jornada de trabalho dos profissionais do magistério da rede pública de ensino, conforme a Lei nº 11.738/2008, destinado às atividades extra classe, preferencialmente no próprio local de trabalho, garantindo que o professor prepare suas aulas, realize estudos e pesquisas, prepare e corrija provas e trabalhos, participe de programa de formação continuada, eventos escolares e tenha acompanhamento técnico pedagógico sistemático da sua prática educativa;

17.3) contemplar como grupos de risco os profissionais que atuam nas escolas, garantindo vacinação gratuita em todas as campanhas públicas, a partir da vigência deste PME;

17.4) garantir e ampliar o acesso do município à assistência financeira específica da União aos entes federados, para implementação de políticas de valorização dos(as) profissionais do magistério, em particular, o Piso Salarial Profissional;

17.5) assegurar o cumprimento do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério da rede pública municipal de ensino.

META 18: Revisar, a partir da aprovação deste PME e sob coordenação das respectivas mantenedoras, os Planos de Carreira existentes, para os profissionais da educação básica e garantir o Piso Salarial Nacional Profissional, definido em Lei Federal, nos termos do inciso VIII do Art. 206 da Constituição Federal.

ESTRATÉGIAS

18.1) aprovar lei municipal, específica, estabelecendo Plano de Carreira para os (as) profissionais da educação (pessoal de apoio, administrativo e técnico), de forma a garantir prioridade quanto ao repasse e transferência federal voluntária, na área de educação, para o município;

18.2) constituir Comissões Permanentes de profissionais da educação do sistema Municipal de Ensino, para subsidiar os órgãos municipais competentes na elaboração, reestruturação e/ou implementação dos Planos de Carreira;

18.3) garantir, a partir da aprovação deste PME o cumprimento do Piso Salarial Nacional para os profissionais do Magistério Público Municipal, em sua totalidade, sem interrupções em detrimento do início do ano letivo.

META 19: Assegurar condições, no prazo de 2 (dois) anos, para criação e regulamentação da Lei de Gestão Democrática, associada a critérios técnicos de mérito e desempenho e à consulta pública à comunidade escolar, no âmbito das escolas públicas municipais, prevendo recursos e apoio técnico da União para tanto.

ESTRATÉGIAS:

19.1) desenvolver e implementar programa de formação de diretores escolares, bem como garantir a avaliação de desempenho, respeitando a legislação municipal, a partir de critérios técnicos de mérito e desempenho e participação direta da comunidade escolar;

19.2) garantir a formação continuada aos membros dos conselhos de acompanhamento e Controle Social do FUNDEB, Conselho de Alimentação Escolar, Conselho Municipal de Educação e Conselhos Escolares, garantindo a esses colegiados, espaço físico adequado, equipamentos e meios de transporte adequados para visitar a rede escolar, objetivando o bom desempenho de suas funções;

19.3) instituir um Fórum Permanente de Educação, com rotatividade de 4 (quatro) anos dos seus integrantes, objetivando efetuar o acompanhamento e monitoramento deste PME;

19.4) assegurar o fortalecimento dos Conselhos Escolares e Conselho Municipal de Educação, como instrumentos de participação e fiscalização na gestão escolar e educacional, bem como garantir a criação de grêmios estudantis e formação

continuada para esses grupos, a partir da sanção e posterior publicação deste PME;

19.5) assegurar a participação de profissionais de educação, educandos(as) e seus familiares na formulação e no acompanhamento dos projetos político-pedagógicos, propostas pedagógicas, currículos escolares, plano de gestão escolar e regimento escolar, sob pena de invalidação desses documentos quando elaborados em regime arbitrário e desconsiderando a relevância dos princípios de participação, representatividade e democracia nos espaços escolares;

19.6) garantir processos de autonomia pedagógica, administrativa e de gestão financeira nos estabelecimentos públicos de ensino municipais;

19.7) desenvolver programas de formação de diretores e gestores escolares, bem como aplicar prova nacional específica, a fim de subsidiar a definição de critérios objetivos para provimento dos cargos, cujos resultados possam ser utilizados por adesão.

META 20: Ampliar o investimento público em educação pública de forma a atingir no segundo ano do PME, no mínimo, o patamar de 25% de toda a arrecadação municipal e 30% até o último ano de vigência do plano, além dos recursos oriundos do FUNDEB.

ESTRATÉGIAS:

20.1) garantir fontes de financiamento Transtórias e do § 1º do Art. 75 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que tratam da capacidade de atendimento e do esforço fiscal de cada ente federado, com vistas a atender suas demandas educacionais permanentes e sustentáveis para todos os níveis, etapas e modalidades da educação básica, observando-se as políticas de colaboração entre os entes federados, em especial as decorrentes do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais à luz do padrão de qualidade nacional;

20.2) aperfeiçoar e ampliar os mecanismos de acompanhamento da arrecadação da contribuição social do salário-educação;

20.3) destinar à manutenção e desenvolvimento do ensino, em acréscimo aos recursos vinculados nos termos do Art. 212 da Constituição Federal, na forma da lei específica, a parcela da participação no resultado ou da compensação financeira pela exploração de petróleo e gás natural e outros recursos, com a finalidade de cumprimento da meta prevista no inciso VI do caput do Art. 214 da Constituição Federal;

20.4) fortalecer os mecanismos e os instrumentos que assegurem, nos termos do parágrafo único do art. 48 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a transparência e o controle social na utilização dos recursos públicos aplicados em educação, especialmente a realização de audiências públicas, a criação de portais eletrônicos de transparência e a capacitação dos membros de conselhos de acompanhamento e controle social do FUNDEB, bem como a colaboração entre o Ministério da Educação, as Secretarias de Educação dos Estados e dos Municípios e os Tribunais de Contas da União, dos Estados e dos Municípios;

20.5) fornecer os dados ao Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), para seus estudos e acompanhamento regular dos investimentos e custos por educandos da educação básica e superior pública, em todas as suas etapas e modalidades;

20.6) implantar, conforme consta do PNE, no prazo de 2 (dois) anos de vigência, o Custo Educando-Qualidade-Inicial – CAQI, referenciado no conjunto de padrões mínimos estabelecidos na legislação educacional e cujo financiamento será calculado com base nos respectivos insumos indispensáveis ao processo de ensino-aprendizagem que será progressivamente reajustado até a implementação plena do Custo Educando Qualidade – CAQ;

20.7) implementar o Custo Educando Qualidade – CAQ como parâmetro para o financiamento da educação de todas as etapas e modalidades da educação básica, a partir do cálculo e do acompanhamento regular dos indicadores de gastos educacionais com investimentos em qualificação e remuneração do pessoal docente e dos demais profissionais da educação pública, em aquisição, manutenção, construção e conservação de instalações e equipamentos necessários ao ensino e em aquisição de material didático-escolar, alimentação e transporte escolar.

Publicado por:
KATIA MARIA DE SOUZA MACEDO SILVA
Código Identificador: 4921AB20

Matéria publicada no DIÁRIO OFICIAL DOS MUNICÍPIOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE no dia 24 de Junho de 2015. Edição 1436.

A verificação de autenticidade da matéria pode ser feita informando o código identificador no site: <http://www.femur.org.br/diariomunicipal>