

O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Professores da Rede Pública de Educação de Cametá/Pará e a Ótica dos Docentes acerca do Referido Plano

Daihana Maria dos Santos Costa
Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil

Resumo

O artigo objetiva analisar o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais (PCCR) do Magistério Público do município de Cametá/Pará, bem como apresentar a visão dos profissionais abarcados pela referida lei acerca dos aspectos contidos no PCCR, com vistas a identificar se as determinações legais são efetivamente cumpridas. A partir da análise do PCCR nº 212/2012, conclui-se que, não obstante o PCCR configurar a carreira e a remuneração dos professores, em harmonia com as orientações legais sobre valorização docente, os relatos dos professores evidenciam que estas apenas serão efetivas, de fato, quando eles sentirem os reais benefícios na prática, objetiva e subjetivamente.

Palavras-chave: **Carreira. Remuneração. PCCR. Profissionais do Magistério.**

The Position, Career and Remuneration Plan for Teachers in the Cametá/Pará Public Education Network and the Teachers' View of the Plan Abstract

Abstract

The article aims to analyze the Plan of Positions, Career and Remuneration of Public Teaching Professionals (PCCR, in Portuguese) in the city of Cametá/Pará, as well as to present the vision of the professionals covered by this law regarding the aspects contained in the PCCR, with a view to identifying whether the legal determinations are effectively complied with. Based on a review of PCCR No. 212/2012, it was concluded that although the PCCR sets out teachers' careers and salaries in harmony with the legal guidelines on valuing teachers, the teachers' reports show that these will only be effective, in fact, when they feel the real benefits in practice, objectively and subjectively.

Keywords: **Career. Remuneration. PCCR. Teaching Professionals.**

El Plan de Cargos, Carrera y Remuneración de los Docentes de la Red de Educación Pública de Cametá/Pará y la Perspectiva de los Docentes sobre el Plan

Resumen

Este artículo tiene como objetivo analizar el Plan de Cargos, Carrera y Remuneración de los Profesionales de la Enseñanza Pública en el municipio de Cametá/Pará, así como presentar la percepción de los docentes beneficiarios de dicho plan sobre los aspectos contemplados en el mismo, con el fin de identificar si se cumplen efectivamente los requisitos legales establecidos. A partir del análisis del PCCR nº 212/2012, se concluye que, aunque el PCCR define la carrera y la remuneración de los docentes de acuerdo con las directrices legales sobre la valorización docente, los docentes señalan que estos beneficios solo se materializarán, en la práctica, cuando perciban de manera objetiva y subjetiva los beneficios reales del plan.

Palabras clave: **Carrera. Remuneración. PCCR. Profesionales de la Docencia.**

Introdução

O trabalho analisa o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) dos professores da Rede Pública Municipal de Educação de Cametá e traz a visão dos profissionais acerca da referida Lei. A Lei nº 212, de 21 de maio de 2012, instituiu o PCCR dos profissionais da educação básica em Cametá, sendo essa a lei que está em vigor atualmente, contudo, a mesma passou por algumas alterações em 2013 e 2016, conforme será observado ao longo desse trabalho. Partimos do pressuposto do PCCR enquanto política de valorização docente. Assim sendo, a valorização docente é observada na legislação brasileira na Constituição Federal de 1988 (CF/88) que, em seu Art. 206, inciso V, assegura que:

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

V – Valorização dos profissionais do ensino, garantido, na forma da lei, plano de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, assegurado regime jurídico único para todas as instituições mantidas pela União (Brasil, 1988).

A CF/88 foi a primeira a apresentar esse conjunto de propostas referentes à valorização profissional, como o piso salarial profissional e o ingresso exclusivamente por concurso público. Do mesmo modo, levando em consideração o disposto na constituição, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB/96), de 1996, em seu Art. 67, Título VI, estabelece os itens a serem considerados na formulação dos estatutos e planos de carreira do magistério público:

- I- Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II- Aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- III- Piso salarial profissional;
- IV - Progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e na avaliação de desempenho;
- V- Período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
- VI- Condições adequadas de trabalho (Brasil, 1996).

Observa-se, tanto na CF/88 como na LDB/96, a ideia de um piso salarial para os profissionais do magistério, ou seja, um valor mínimo que poderia ser pago a esses profissionais, que, conjuntamente com outros itens, deveriam ser seguidos pelos entes federados quando da elaboração dos planos de carreira dos professores. Ainda em 1996, no bojo das discussões sobre valorização do magistério, é regulamentado o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef, lei nº 9.424/96). O Fundef então estabelece que do total de recursos que compunham o fundo (impostos mais complementação da União), “serão utilizados pelos Estados, Distrito Federal e municípios, assegurados, pelo menos, 60% para a remuneração dos profissionais do Magistério em efetivo exercício de suas atividades no ensino fundamental público” (Brasil, 1996, art. 7). O Fundef estabeleceu ainda prazo dentro do qual os entes federados deveriam dispor de novos planos de carreira e remuneração do magistério, assegurando, dentre outras coisas, a remuneração condigna dos professores do ensino fundamental público em efetivo exercício (Brasil, 1996, Art. 9).

Em consonância com o disposto acima, a Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação (CNE/CEB), por meio da Resolução nº 3, de 8 de outubro de 1997, estabeleceu as Diretrizes para os novos Planos de Carreira e Remuneração do magistério dos Estados, Municípios e Distrito Federal, isto é, os aspectos a serem considerados na formulação ou adequação dos planos de carreira dos profissionais da educação básica (Camargo; Jacomini, 2011).

Mais um importante documento abordando a questão da melhoria da qualidade da educação no país, o Plano Nacional de Educação trouxe, dentre seus objetivos e metas, a questão da remuneração condigna para os professores, de modo que se igualassem em termos salariais a outros profissionais com mesmo nível de escolaridade/formação (BRASIL, 2001).

Já em 2006, a Emenda Constitucional nº 53 traz alguns pontos importantes: a criação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais do Magistério (Fundeb); dá nova redação ao inciso V do Art. 206 da CF/88, mudando a denominação de profissionais do ensino para profissionais da educação; e acrescenta o inciso VII, que trata do Piso Salarial Profissional Nacional, para os profissionais da educação básica (Camargo; Jacomini, 2011).

O Fundeb (Lei nº 11.494/2007) então determina que “pelo menos 60% (sessenta por cento) dos recursos anuais totais dos Fundos serão destinados ao pagamento da remuneração dos profissionais do magistério da educação básica em efetivo exercício na rede pública” (Brasil, 2007, Art. 22). Estabelece ainda que

Art. 40 Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar Planos de Carreira e remuneração dos profissionais da educação básica, de modo a assegurar:

I - a remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública;

II - integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola;

III - a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem.

Parágrafo único. Os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente voltada à formação continuada com vistas à melhoria da qualidade do ensino.

Não sem muita luta da classe, e vinculado ao Fundeb, é regulamentado, pela Lei nº 11.738/2008, o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da educação básica (PSPN), o qual “estabelece um parâmetro nacional para os salários iniciais do magistério, até então diferenciados entre os 26 estados, o Distrito Federal e os 5.564 municípios brasileiros” (Vieira, 2012, p. 7). O PSPN busca então, pelo menos em lei, instituir um valor mínimo nacional a ser pago a todos profissionais da educação, por todos os entes federados em todo o país, dentro de uma perspectiva de política de remuneração, enquanto aspecto essencial ao se falar de valorização da profissão docente no Brasil.

Em 2009, a resolução nº 02/2009 substituiu a nº 03/1997 e fixou as diretrizes nacionais para os PCCRs dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 11.738, artigos 206 e 211 da CF/88, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da LDB/96 e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007.

Já em 2014, o novo Plano Nacional de Educação, juntamente com outras 19 metas voltadas para a melhoria da qualidade da educação no país, apresenta a meta 17, abordando novamente a questão da valorização docente:

Meta 17: valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE (Brasil 2014).

Em 2020, obteve-se um grande avanço, qual seja, a constitucionalização do Novo Fundeb (Lei nº 14.113/2020) que, além do que já era previsto nos incisos do Fundeb supracitados, estabeleceu, em seu Art. 51, que a implantação dos Planos de Carreira e Remuneração deveriam assegurar:

IV - Medidas de incentivo para que profissionais mais bem avaliados exerçam suas funções em escolas de locais com piores indicadores socioeconômicos ou que atendam estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação.

Parágrafo único. Os planos de carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente direcionada à formação continuada com vistas à melhoria da qualidade do ensino.

Ademais, o Novo Fundeb trouxe a definição da destinação de 70%, no mínimo, dos recursos totais do fundo para a remuneração dos profissionais da educação em efetivo exercício na educação básica pública.

Neste sentido, o estudo pretende contribuir com as discussões que vêm ganhando força nas últimas décadas sobre PCCR nos municípios do Pará, os quais objetivam, de modo geral, o aprimoramento do sistema educacional tanto no Estado quanto em nível nacional. O estudo é desenvolvido com a perspectiva de verificar se, de fato, o que o PCCR propõe enquanto política de valorização docente é implementado, a partir do olhar dos próprios professores, sendo esta sua contribuição para a literatura sobre a temática.

Procedimentos metodológicos

Foram realizadas entrevistas no período de julho de 2021 a maio de 2022, através das quais obteve-se relatos de quatro professores, doravante denominados pelas letras A, B, C e D. O critério para a escolha dos professores foi exclusivamente ser professor atuante na rede de ensino de Cametá com vínculo efetivo (concursados/efetivados), que, portanto, pudessem discorrer sobre Carreira e Remuneração. Dentre os tipos de entrevista, optou-se por utilizar a semiestruturada, “também chamada de assistemática, antropológica e livre, quando o entrevistador tem liberdade para desenvolver cada situação em qualquer direção que considere adequada” (Lakatos, 2007, p. 279), pois se estabelece uma relação direta com os participantes, dando maior fluidez ao diálogo, contribuindo para a posterior sistematização dos dados e conclusão da pesquisa. As falas foram gravadas com anuência dos entrevistados, com posterior transcrição das falas pela pesquisadora, utilizando o método de ouvir e transcrever com literalidade o que estava sendo dito. Entrevistamos um professor e três professoras, com idade média de 39 anos. Dos quatro professores, três trabalham em escolas da zona rural e um trabalha em escola da zona urbana. Dois professores adentraram ao magistério no ano de 2002, e os outros dois adentraram no ano de 2010. Dos quatro professores, dois trabalham com turmas dos anos iniciais do ensino fundamental, um trabalha com a disciplina história nos anos finais do ensino fundamental e, por fim, um trabalha em sala de Atendimento Educacional Especializado.

O município de Cametá: Rede municipal e implantação do PCCR

Cametá é uma palavra de origem Tupi, derivada de Caá (mato, floresta) e Mutã (degrau), que significa, portanto, “degrau do mato”, em sua tradução literal. Cametá está situada à margem esquerda do Rio Tocantins, pertencendo à Mesorregião Nordeste do Estado do Pará. De acordo com o último censo realizado em 2022, Cametá tem uma população de 134.184 pessoas, que representa um aumento de 10,99% em comparação com o Censo de 2010 (IBGE, 2022). O município se configura, predominantemente, em regiões ribeirinhas¹ e ilhas.

A rede municipal de educação de Cametá abarca a educação infantil e o ensino fundamental, incluindo as modalidades de Educação Especial e Educação de Jovens e Adultos (EJA). De acordo com o censo demográfico de 2010, a população dos 6 anos a 14 anos encontrava-se com uma taxa de escolarização de 96,7%.

Os recursos para cobrir as despesas com educação no município de Cametá advêm de algumas fontes como: os repasses do Fundeb, da Complementação da União, de Receitas de Repasse Automático (através de programas como Programa Nacional de Alimentação Escolar PNAE, Programa Nacional de Transporte Escolar PNATE e Programa Dinheiro Direto na Escola PDDE) e de Transferências Voluntárias/Transferências Diretas (como os recursos recebidos por meio do Plano de Ações Articuladas PAR).

O município de Cametá aderiu à política de municipalização² no ano de 1998, a qual tomou proporções no Estado do Pará com o Governo de Almir Gabriel, a partir de 1997 (Castro, 2016). As matrículas no ensino fundamental, na rede municipal de ensino em Cametá, passaram de pouco mais de sete mil matrículas, em 1996, para quarenta mil matrículas, mais ou menos, em 2009, com aumento de 455,81%.

O município tem sob sua responsabilidade a gestão educacional de escolas distribuídas e localizadas em toda a sua extensão territorial, isto é, tanto escolas na zona urbana, como, sobremaneira, escolas na zona rural. Segundo Cardoso (2020, p. 107), o município de Cametá tem uma educação predominantemente do campo, em que “90,69% das escolas do município estão localizadas no campo e apenas 9,31% estão concentradas na zona urbana”. Percebe-se, portanto, a importância que assumem as escolas em meio rural no município de Cametá.

Assim sendo, parte-se do entendimento de que as prerrogativas atuais com que podem contar os profissionais investidos na carreira do magistério, especialmente no que tange às atribuições próprias do cargo de professor, são conquistas que tiveram toda uma luta anterior da categoria em prol desses avanços. Nesse sentido, há todo um arcabouço legal pregresso ao atual PCCR dos Profissionais do Magistério do Município de Cametá, como a Lei municipal

¹ De acordo com Neto e Furtado (2015, 156), regiões ribeirinhas identificam “um perfil sociocultural de grupos caboclos que se estabeleceram às margens dos rios, num espaço dinâmico que articula as relações de sociabilidade e culturais dentro das particularidades desse espaço, onde a marca dessa configuração pode ser vista nos comportamentos, na maneira de viver, em sua alimentação, nas crenças, em sua religiosidade etc., específicos daquele espaço”.

² O fenômeno da municipalização do ensino foi uma proposta idealizada por Anísio Teixeira na década de 1950, visando a descentralização do poder educativo da União para a esfera do município, em prol da autonomia municipal em assumir a gestão de seu sistema de ensino (Guimarães, 1995). Entretanto, de acordo com alguns autores (Militão, 2009; Alves, 2011), a municipalização ganhou força com a indução ensejada pelas políticas de fundo, pois o Fundeb tinha como sua característica a redistribuição de recursos na proporção de matrículas efetivadas no Ensino Fundamental.

nº 1.205/1991 que dispõe sobre o Estatuto dos funcionários públicos do município de Cametá e dá outras providências; a Lei municipal nº 033/2000, que trata da criação e especificação de funções gratificadas e cargos comissionados da secretaria municipal de educação e dá outras providências; Lei municipal nº 065/2006, que aborda o Regime jurídico estatutário dos servidores públicos do município de Cametá., entre outros dispositivos legais municipais.

Portanto, desde de 1990, o município de Cametá vem progredindo em legislações que versam sobre a situação do magistério. No entanto, no que concerne à carreira, de fato, para os profissionais do magistério, observa-se que o primeiro Plano de Cargos, Carreira e Remuneração para os professores data de 2006, atendendo a reivindicações da categoria e entidades sindicais representativas. A partir desse primeiro plano, acompanhando as legislações e diretrizes no âmbito do Governo Federal, ter-se-á em 2012 a adequação do PCCR dos profissionais do Magistério. Posteriormente, a Lei nº 256, de 04 de dezembro de 2013, e a Lei nº 291, de 01 de julho de 2016, promoveram alterações em alguns pontos específicos da Lei nº 212 de 2012.

Níveis, Classes e Referências: as formas de progressão funcional no PCCR dos professores de Cametá

No PCCR estudado, a área do magistério é constituída por três níveis, sendo eles o Nível I - Médio, Nível II - Graduação, e Nível III - Especialização. Os níveis são escalonados sempre no sentido vertical. Desse modo, quando um profissional da área de magistério muda de nível, passando do nível médio para o nível de graduação, a título de exemplo, diz-se que houve progressão funcional vertical.

Já em relação às Classes, essas também se dão no sentido vertical, contudo, a progressão funcional vertical através da mudança de classe se dá por força da Avaliação Periódica de Desempenho, do conhecimento, da qualificação e do efetivo tempo de serviço nas funções próprias do cargo, sendo seis classes no total, designadas pelas letras A, B, C, D, E e F. Assim, os diplomas de mestrado e doutorado (que contam como qualificação) que os professores da rede municipal de educação de Cametá tenham ou venham a ter, por exemplo, são ou serão utilizados para mudança de classe.

No que diz respeito às progressões verticais através da mudança de classe, é interessante notar as mudanças ocorridas na Lei nº 212/2012 com as modificações da Lei nº 256/2013 e da Lei nº 291/2016. Observe que a Lei nº 212/2012 diz no Art. 32 que “§ 3º As avaliações periódicas serão realizadas anualmente, enquanto que a pontuação de qualificação, da avaliação de conhecimentos e do tempo de efetivo exercício das funções próprias do cargo ocorrerá a cada cinco anos” (Cametá, 2012). Já a Lei nº 256/2013 modifica o texto do Art. 32 da Lei anterior, passando a vigor o Art. 4 que diz que “§3º as avaliações periódicas serão realizadas anualmente, enquanto que a pontuação de qualificação, da avaliação de conhecimento e do tempo de efetivo exercício das funções próprias do cargo ocorrerá a cada quatro anos (Cametá, 2013). Por fim, a Lei nº 291/2016 faz uma atualização e institui que “Art. 59 O adicional por promoção de classe será pago no percentual de 0,5 (zero virgula cinco décimos percentuais) no interstício de três anos incorporado ao vencimento base do profissional da educação a cada promoção” (Cametá, 2016). Conclui-se, portanto, que houve diminuição no intervalo de tempo necessário para que seja efetivada a progressão de classe para o profissional que fizer jus. Desse modo, acreditamos que essa mudança concorre

para fazer com que a amplitude³ da carreira se dê de forma adequada, de modo que os professores não passem muitos anos sem se beneficiar de progressões e que quando cheguem ao último nível, classe ou referência, recebam remuneração condigna, pois concordamos com Dutra Jr *et al.* (2000) quando defendem que a carreira deve ter um ponto de equilíbrio, de modo que as progressões representem compensações financeiras satisfatórias para o professor desde o início até o fim da mesma.

Vale destacar que a progressão a partir do critério de avaliação de desempenho (ou avaliação periódica de desempenho) é normatizada no Art. 67 da LDB, sendo algo presente em processo de implementação e regulação em vários estados e municípios brasileiros. Entre os critérios de desempenho, encontram-se a atribuição de pontos, associação do rendimento do aluno ao desempenho do professor, produção intelectual do professor, qualificação, atualização e aperfeiçoamento profissional, compromisso profissional e institucional, relacionamento interpessoal, avaliação de conhecimentos, cumprimento de metas de aprovação, assiduidade, disciplina (Jacomini; Penna, 2016).

Com relação à progressão funcional baseada em avaliação de desempenho/conhecimento, em Cametá, não foi observada a sua aplicação prática, conforme apurado na pesquisa, entretanto, aponta-se a necessidade de reflexões acerca desse requisito, uma vez que sua essência é conhecidamente atrelada às prerrogativas do setor privado e do mercado, que levam muito em conta questões de eficácia e eficiência, com ganhos imediatos, e uma visão de competitividade e individualidade. Com as políticas de reforma administrativas do Estado, essa noção acabou permeando, também, a educação, isto é, a forma de gestão e gerenciamento educacionais, abraçando a ideia da eficácia e eficiência dos agentes inseridos nas instituições escolares (Zatti; Minhoto, 2019). Assim, como em Cametá as avaliações periódicas de desempenho docente não são realizadas de fato, o “peso” recai sobre a qualificação (cursos *stricto sensu*, por exemplo) e o efetivo tempo de serviço.

Por fim, as referências constituem as progressões na carreira no sentido horizontal, sendo as promoções efetivadas em função do tempo de efetivo exercício das funções inerentes ao cargo ocupado pelo profissional através de concurso público. As referências são designadas pelos algarismos I, II, III, IV, V e VI, e deverão ser incorporadas a cada cinco anos, o chamado quinquênio (na lei anterior, o período era de quatro anos). Na Tabela 1, é possível observar as disposições dos níveis, classes e referências dos profissionais da área do magistério da educação básica do município de Cametá.

³ A amplitude – o período de tempo para chegar ao último nível, classe e/ou referência de um cargo - é algo importante a se considerar, uma vez que essa não pode ser demasiada alta, pois se houver mais anos do que o necessário para chegar à aposentadoria, terá o professor que trabalhar anos a mais, caso queira se aposentar com o vencimento-base máximo previsto no PCCR. Em contrapartida, também não pode a amplitude ser demasiada baixa, senão terá o professor que trabalhar por longos anos sem gozar de progressão na carreira, até o tempo em que puder requerer sua aposentadoria. Sendo assim, seria adequada uma amplitude em que o vencimento-base correspondesse, no fim da carreira, ao dobro do vencimento-base do início da carreira; ou seja, uma amplitude em cem por cento, considerando a necessidade de o vencimento-base inicial não ser tão baixo, para a dispersão salarial não ser tão alta; e vice-versa, não sendo o vencimento-base tão alto, para que a dispersão salarial não seja tão baixa (Dutra Jr *et al.*, 2000).

Tabela 1 – Matriz de vencimentos e adicional por tempo de serviço área magistério - Lei 256/2013

Cargo	Qtd. cargo	Níveis	Classe	ATS/IV.pr.	I	II	III	IV	V	VI
Professor	2000	Nível 1 (médio)	A	1.905,48	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			B	2.096,02	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			C	2.250,51	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			D	2.405,00	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			E	2.559,48	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			F	2.714,12	5%	10%	15%	20%	25%	30%
		Nível 2 (superior)	A	2.860,04	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			B	3.012,71	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			C	3.167,20	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			D	3.321,68	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			E	3.476,17	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			F	3.630,66	5%	10%	15%	20%	25%	30%
		Nível 3 (Especialização)	A	3.048,77	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			B	3.203,25	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			C	3.357,74	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			D	3.512,23	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			E	3.666,71	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			F	3.821,20	5%	10%	15%	20%	25%	30%

Fonte: Elaborada pela autora com base no Anexo I da Lei 256/2013. Valores corrigidos pelo índice INPC/IBGE de 02/2024.

Na matriz de vencimentos apresentada acima, é interessante notar, novamente, a questão da amplitude da carreira, conforme nos alerta Dutra Jr *et al.* (2000). Para isso, é importante destacar alguns pontos. Tomando, como exemplo hipotético, o caso de um professor que ingressa no magistério através de concurso público já com o nível superior, esse professor, portanto, estará no nível 2, classe A. Para esse professor progredir de nível, ele terá que apresentar seu certificado em nível de pós-graduação especialização. Já para que ele possa progredir na classe, ele terá que ter um bom desempenho na avaliação especial de desempenho (que não é, de fato, realizada no município estudado), além de certificados de qualificação (mestrado/doutorado etc.). Por fim, para que ele avance nas referências, ele terá que cumprir o intervalo de tempo de efetivo trabalho nas funções próprias do seu cargo, exigido pelo PCCR.

Desse modo, pelo PCCR, depreende-se que um professor que inicie a carreira na Classe A do Nível 2 leva 18 anos para chegar a última classe da carreira. Nesse período, ele deverá estar chegando à sua quarta referência. Portanto, após completar todo o percurso de progressão por classe, ainda contará com as progressões por referência.

No que concerne ao PSPN, o piso nacional dos professores tem um reajuste anual sempre acima do Índice Nacional de Preços do Consumidor (INPC), com exceção do ano de 2019, quando o reajuste do piso ficou abaixo do índice de inflação, e do ano de 2021, quando não houve reajuste algum. Em face disto, em Cametá, o último concurso público realizado foi em 2013, no qual foi estipulado um salário base de R\$ 1.894, 50 (um mil e oitocentos e noventa e quatro reais e cinquenta centavos) para uma carga horária de trabalho de 30 horas semanais, indo de acordo ao cumprimento do piso, que, para aquele ano, foi de R\$ 1.567,00 (um mil e quinhentos e sessenta e sete reais) para jornada de 40 horas semanais. Desse modo, entende-se que o município pesquisado tem se empenhado em garantir os reajustes do piso para os professores efetivos de sua rede, bem como o cumprimento dos 70% do FUNDEB, conforme

pode ser observado nos Relatórios Resumidos de Execução Orçamentária (SIOPE/FNDE⁴), o que, certamente, gera impactos significativos na carreira desses profissionais.

A Jornada de Trabalho

Dentro do PCCR de Cametá, as jornadas de trabalho dos professores em função docente podem variar entre 30 a 40 horas semanais. De acordo com os parágrafos segundo e terceiro do Art.35 do capítulo sobre Jornada de Trabalho, o professor com jornada de trinta horas semanais em função docente deve cumprir vinte horas de aula efetiva com o aluno e dez horas de atividades extraclasse, sendo que dessas horas extraclasse, no mínimo, quatro horas devem ser de trabalho coletivo na escola ou em outro espaço de construção coletiva. Já para os professores com carga horária de trabalho de quarenta horas semanais em função docente, eles devem cumprir vinte e sete horas de aulas efetivas com o aluno e treze horas de atividades extraclasse, sendo, no mínimo, cinco horas para a realização de trabalho coletivo na unidade escolar ou noutro ambiente de trabalho em coletividade.

No que diz respeito à jornada de trabalho do professor em função docente nos anos finais do ensino fundamental, os parágrafos quarto e quinto do art. 35 estabelecem que o trabalho será em regime de hora aula, assegurada jornada mínima de trinta horas semanais, com exceção de quando a carga horária disponível for fracionada. Sobre isso, diz o parágrafo sexto que “§6º em casos de carga horária fracionada, deverá haver aceitação expressa do professor para lotação com carga horária inferior ao mínimo estabelecido em lei”.

Como exposto anteriormente, a carga horária máxima para um professor em função docente é de 40 horas semanais. O professor com 40 horas semanais pode receber adicional de dedicação exclusiva. No entanto, esse adicional é concedido por tempo determinado, em que o professor deverá realizar projeto específico de interesse do ensino. Além disso, o regime de trabalho de dedicação exclusiva de um professor com 40 horas semanais implica o seu impedimento do exercício de outras atividades remuneradas em instituições públicas ou privadas.

Da Remuneração/Vencimento/Vantagens Pecuniárias

O Art. 42 do PCCR 212/2012 estabelece que “a remuneração do profissional da educação corresponde ao vencimento relativo ao nível de habilitação, classe e referência em que se encontre, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus, sempre calculado sobre o vencimento base do profissional”. Em face disso, o conceito de vencimento dado pela lei é o de retribuição pecuniária com valor fixo, pago ao profissional pelo exercício das funções próprias do seu cargo, sendo o vencimento sempre correspondente à natureza e à complexidade das funções do cargo, bem como, correspondente ao nível e à classe em que esteja. Desse modo, para o cálculo do vencimento base da carreira, considera-se o valor fixado para a classe “A” do nível 1 da área profissional e do cargo.

Alguns outros pontos importantes em relação ao vencimento base da carreira do profissional dizem respeito a como é feito o cálculo para se obter o valor do vencimento. Em primeiro lugar, é considerada a jornada de trabalho de trinta horas semanais, além do nível de habilitação e classe do profissional na carreira. A partir disso, são calculados o vencimento

⁴ Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação (SIOPE). Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE).

base e o valor da hora aula. A exceção a essa regra são os professores que atuam nos anos finais do ensino fundamental, cujo cálculo do vencimento considerará o número de horas aulas com que o professor esteja lotado. Em face disso, são aplicados os seguintes coeficientes ao vencimento base da carreira para cada área e cargo para a obtenção dos valores dos vencimentos da classe “A” dos níveis das carreiras.

Tabela 2 – Coeficientes de cálculo de acordo com os níveis da carreira

Nível	Coeficiente
Nível 1 - Médio	1,00
Nível 2 - Graduação	1,50
Nível 3 - Especialista	1,65

Fonte: elaborada pela autora com base no PCCR 212/2012 e 256/2013.

Olhando-se para os dados da Tabela 2, percebe-se uma diferença significativa dos coeficientes de aplicação para cada um dos níveis, em que o coeficiente da mudança do nível médio para o nível superior é bem mais expressivo que o coeficiente da mudança do nível superior para o nível especialista, mesmo com a mudança feita pela lei 256/2013, que mudou o coeficiente de 1,60 para 1,65 no nível especialização. Em termos comparativos, a disposição do PCCR 212/2012 está de acordo com o que define a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Educação (CNTE), quando estipula que se deve

[...] diferenciar os vencimentos ou salários iniciais da carreira dos profissionais da educação básica de que trata a presente Lei por titulação profissional, assegurando, no mínimo, diferença de 50% (cinquenta por cento) entre os profissionais habilitados em nível médio profissional e em nível superior, 15% (quinze por cento), 25% (vinte e cinco por cento) e 35% (trinta e cinco por cento), respectivamente, entre os graduados em nível superior e os detentores de diplomas de especialização, mestrado e doutorado.

Tal fato denota uma valorização da formação em nível de graduação, em busca de que os professores da rede cada vez mais tenham a graduação como seu nível mínimo de escolaridade.

Ademais, a remuneração dos profissionais da educação é constituída, para além do vencimento, de algumas vantagens pecuniárias. As vantagens pecuniárias são divididas em gratificações e adicionais. As gratificações são pagas aos profissionais pelo exercício de função de direção ou vice direção escolar; pela docência em classes exclusivas de educação especial; pela função de secretário geral de unidade escolar; pelo exercício da função de suporte pedagógico em escolas isoladas, isto é, escolas do meio rural; e pelo exercício de cargo comissionado (DAS I, II e III).

As gratificações pelo exercício de direção escolar levam em consideração o porte das escolas (grande, médio ou pequeno), sendo calculadas sobre o vencimento base do profissional, com os seguintes percentuais: 50% para escolas de grande porte; 40% para escolas de médio porte; e 30% para escolas de pequeno porte. As escolas são classificadas anualmente acerca de sua tipificação quanto à capacidade de atendimento, implicando correção da gratificação a ser paga ao profissional, caso em que a gratificação atualizada será paga no mês seguinte ao da reclassificação da escola. Para efeitos de comparação, a gratificação pelo exercício de direção de unidade escolar no PCCR do município de Baião-

PA⁵ se dá na mesma proporção do PCCR de Cametá. Já no PCCR do município de Abaetetuba-PA, a gratificação faz uso de vencimento suplementar, que é o valor instituído para o professor, Nível II, Classe A, correspondente à licenciatura plena com especialização.

No que diz respeito ao professor com docência em classe exclusiva de educação especial, ele fará jus à gratificação no percentual de 20% sobre o seu vencimento base. Já as gratificações pelo exercício de cargos comissionados serão pagas nos seguintes percentuais: DAS III – 50%; DAS II – 40%; e DAS I – 30%. Acerca das gratificações para o exercício de cargo comissionado, o parágrafo segundo do Art. 55 diz que se o cargo comissionado recair sobre professor, será considerado o nível de habilitação do professor e a jornada de quarenta horas para efeito do cálculo da gratificação.

Já em relação aos adicionais, eles são concedidos em razão: do tempo de efetivo exercício das funções próprias do cargo; do trabalho em regime de dedicação exclusiva; por nova titularidade adquirida; e por promoção de classe. No que tange ao adicional por tempo de efetivo exercício das funções próprias do cargo, o Art. 56 diz que “O adicional por tempo de efetivo exercício das funções próprias do cargo será no percentual de um vírgula vinte e cinco por cento por ano, calculado sobre o vencimento base do profissional, no limite máximo de trinta e cinco por cento até o final da carreira”.

No que diz respeito ao adicional pelo regime de trabalho de dedicação exclusiva, o pagamento se dá no percentual de 30% do vencimento base do profissional, como já vimos. No entanto, uma informação nova é acrescida pelo parágrafo único do Art. 57, quando estabelece que o adicional se dará na proporção de 1/30 (um trinta avos), se professor e de 1/25 (um vinte e cinco avos), se professora, por ano de percepção de vantagem, que pode estar relacionado ao tempo de serviço para a aposentadoria, que é diferente para homens e mulheres.

Adiante, no que concerne ao adicional por titularidade, isto é, pela aquisição de certificado de pós-graduação em níveis de mestrado e doutorado, são estabelecidos pelo art. 58 os seguintes percentuais: I – 30% pelo mestrado; e II – 50 % pelo doutorado. Importante destacar que esses percentuais apareceram com a nova redação do art. 58 dada pela Lei 256/2013, pois, anteriormente, na Lei 212/2012, o percentual pelo mestrado era de 15%, e pelo doutorado, era de 30%. Conclui-se, portanto, que foram ganhos significativos que incentivam a busca por mais títulos, o que denota incentivo à valorização da qualificação continuada do professor via pós-graduação *stricto sensu*. No que diz respeito aos profissionais da área de magistério em função de suporte pedagógico direto à docência na educação

⁵ Os municípios de Baião e Abaetetuba fazem parte da Região de Integração do Baixo Tocantins e foram usados para efeitos de comparação com o Município de Cametá no que diz respeito ao PCCR. Todavia, poderiam ter sido usados quaisquer outros municípios do Estado do Pará.

básica⁶ em escolas isoladas⁷, do meio rural – que no caso do Município de Cametá se encontram nas regiões de ilhas, em comunidades ribeirinhas e/ou de beiras de estradas –, farão jus à gratificação de 50% sobre o seu vencimento base, considerando, para tanto, a sua jornada de trabalho e o seu nível de habilitação. Ainda, para efeitos de lotação de um profissional em função de suporte pedagógico em escolas isoladas, serão considerados grupos de escolas que somem, juntas, 500 alunos. Quando uma única escola somar 500 alunos, deve contar com um profissional lotado com jornada de trabalho de quarenta horas exclusivamente na referida unidade escolar (Cametá, 2012). Segundo Cardoso (2020, p. 107), em 2019, das 203 escolas municipais em Cametá, “90,69% das escolas [...] estão localizadas no campo e apenas 9,31% estão concentradas na zona urbana”, o que demonstra a importância que assumem as escolas em meio rural no município.

Ao fim do exposto até aqui, acreditamos que O PCCR dos profissionais do magistério público do município de Cametá dispõe de forma muito completa sobre vários benefícios e direitos para os professores. Isso é observável quando ele trata, a título de exemplo, dos cargos comissionados e dos benefícios a eles atrelados, os quais acabam por isso mesmo sendo almejados por professores, uma vez que são encarados como uma possibilidade de elevar a sua remuneração. Para efeitos de comparação, nos PCCRs dos servidores públicos estaduais do Pará e nos PCCRs dos municípios de Baião e Ananindeua, por exemplo, não se aborda a questão do quadro de cargos em comissão.

Por outro lado, a gratificação pelo exercício de suporte pedagógico direto à docência em escolas ribeirinhas e/ou de beira de estrada, que são longínquas do centro urbano, no percentual de 50%, também é uma peculiaridade no PCCR do município de Cametá. O município de Abaetetuba paga a referida gratificação no percentual de 10%, se o profissional se deslocar para trabalhar em escolas nas regiões de centro, entendido como lugar longe da zona urbana, e 15%, se o profissional se deslocar para trabalhar em escolas na região de ilhas/ribeirinha. Já o município de Baião paga a gratificação nos percentuais de 15, 25 ou 30%, de acordo com a distância que o profissional precisa se deslocar do centro urbano para a unidade escolar em que vai trabalhar.

O PCCR dos profissionais da educação do município de Cametá trata de alguns outros pontos decerto importantes, como férias e cedência. Contudo, buscamos enfatizar os aspectos

⁶ Como a terminologia “profissionais do magistério” não deixava suficientemente claro quais profissionais seriam realmente contemplados com os 60% dos recursos do então Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização dos Profissionais do Magistério (FUNDEF), o Art. 2º da Resolução do Conselho Nacional da Educação – Resolução CNE/CEB nº 03, de 08.10.98 - trouxe então uma definição mais detalhada ao definir que “Integram a carreira do Magistério dos 34 Sistemas de Ensino Público os profissionais que exercem atividades de docência e os que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades, incluídas as de direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação” (Brasil, 1998). Assim, essa definição de suporte pedagógico direto à docência passou a compor uma série de dispositivos legais, a exemplo do PCCR estudado, para agregar os profissionais que atuam, entre outros, como coordenadores escolares, orientadores, administradores e “professores responsáveis”, que, no município de Cametá, são os professores que assumem a “direção” de escolas pequenas localizadas nas áreas rurais, mas que não denominados de diretores e sim “professores responsáveis”.

⁷ Nesse caso, são consideradas como escolas isoladas, do meio rural “Art. 60§1º [...] aquelas com número pequeno de alunos, localizadas no interior da área territorial de cada distrito, onde, para desempenhar o acompanhamento pedagógico requer o deslocamento do profissional competente do núcleo onde esteja lotado até a unidade escolar, com o devido retorno ao fim das atividades”.

referentes à remuneração e progressões na carreira. Nos tópicos a seguir, trazemos o entendimento dos profissionais do magistério de rede pública de educação de Cametá acerca do PCCR.

Relatos de professores sobre Carreira e Remuneração

A seguir, o relato dos professores acerca de alguns pontos do seu PCCR.

Progressão na carreira

Os professores, ao serem entrevistados sobre que aspectos contidos no PCCR levaram efetivamente ao crescimento de seus vencimentos ao longo do tempo de serviço público no magistério, citaram, conforme pode ser observado na transcrição das falas a seguir, a progressão vertical por nível.

Então, quando conclui o nível superior que eu meti minha documentação na prefeitura, eu passei a ganhar com o nível superior, essa diferença do nível médio para o nível superior ela é bem grande [...] e também uma das questões relevantes que a partir do momento que a gente é tido como efetivo pela prefeitura, pela base do concurso, de cinco em cinco anos, a gente tem o adicional de tempo de serviço [...] Então, por exemplo, quando eu completei cinco anos, eu recebi meu primeiro adicional de tempo de serviço, quando eu completei dez anos, outro adicional de tempo de serviço, quando eu completei quinze anos de trabalho, outro adicional de tempo de serviço. Então isso aí é interessante em termos de plano de salário do funcionário porque ele vai dando um aumento no salário a cada tempo que passa. Então essas duas partes são interessantes para a gente, a parte da passagem de grau e do tempo de serviço (Professor A).

O principal aumento foi através de formação, comecei trabalhando com nível médio, depois cursei a faculdade e em seguida especialização. Com o nível de especialista, o salário melhorou. E com a minha atual lotação com o AEE [Atendimento Educacional Especializado], que pagam gratificação, tá bem melhor (Professora B).

O Professor A cita que o salário do magistério (aqueles que têm apenas o nível médio) é bem baixo em comparação com o nível superior. Desse modo, as diferenças pontuadas pelo professor, no município de Cametá, significam um acréscimo de 50% no vencimento base quando da mudança do nível médio para o superior, esse percentual estaria no limite do previsto pela Resolução CEB/CNE 3/1997, que, no entanto, a Resolução CEB/CNE 2/2009 já não previa. Sobre isso, Jacomini, Nascimento e Imbó (2020, p. 8) observam que essa diferenciação dos valores dos vencimentos tendo por base a titulação não é visualizada na legislação em termos de uma definição de percentuais a serem seguidos quando do pagamento, afirmando que há “apenas orientação para que o vencimento base do professor seja estabelecido de acordo com o nível de formação [...]”. Dessa forma fica sob responsabilidade dos entes federados estabelecerem, nos Planos de Carreira, os percentuais de diferenciação salarial para cada nível de formação do professor”.

Sabe-se que a carreira docente deve ser estruturada de modo que os níveis de escolaridade (habilitação) e titularidade resultem em percentuais de acréscimo na remuneração dos docentes. Dessa forma, observa-se que, apesar de não haver um indicativo do percentual para cada nível/titulação, a diferenciação existe e, em muitos casos, é considerável. Abreu (2013) destaca, neste sentido, que o fato de o PSPN corresponder ao nível médio acentua ainda mais estas disparidades, comprometendo o pagamento do piso

como vencimento inicial da carreira. Por outro lado, para a autora, os coeficientes de cada nível poderiam ser estabelecidos em:

Médio/normal = 1,00 (ou 0,60), superior/lic. plena = 1,40 (ou 1,00) e pós-graduação lato sensu = 1,50 (ou 1,10), ou, considerando o número cada vez maior de professores com formação superior e de pós-graduação: médio = 1,00 (ou 0,65), superior = 1,35 (ou 1,00) e pós = 1,50 (ou 1,15), ou ainda: médio = 1,00 (ou 0,70), superior = 1,30 (ou 1,00) e pós = 1,40 (ou 1,10) (Abreu, 2013, p. 63).

Em comparação com o disposto pela autora, conforme já explicitado em seção anterior, no município pesquisado os coeficientes se dão em: 1,00, 1,50 e 1,65, para nível médio, superior e especialista, respectivamente.

O mesmo professor A cita o adicional de tempo de serviço, pago a cada cinco anos (quinquênio) como um aspecto significativo da carreira. Abreu (2013) demonstra que o adicional por tempo de serviço é elemento constituinte e que tem peso significativo nas progressões que estruturam a carreira docente no Brasil. A autora lança o questionamento da valorização excessiva em torno deste adicional em comparação com outros adicionais relacionados à qualificação (qualidade do trabalho do professor). O posicionamento da CNTE, neste sentido, é a de que os dispositivos legais, ao garantirem o tempo de serviço como requisito para evolução na carreira, “contrapõem as investidas neoliberais que ainda insistem em retirar o tempo de serviço do processo de evolução na carreira [assim] o texto reconhece a importância da dedicação do servidor público a sua profissão (CNTE, 2009, p. 21).

Já a Professora B acrescenta a questão da mudança do nível superior para o nível especialista e também a gratificação pelo trabalho com o Atendimento Educacional Especializado (AEE) como pontos que fizeram sua remuneração aumentar ao longo do tempo. Percebe-se que, com a passagem dos anos, os docentes veem sua remuneração se reajustar, seja pela própria questão do tempo de serviço, mas também pelas oportunidades de atuarem em outras modalidades, como a Educação Especial, citada pela professora B.

Concernente a isso, Camargo, Minhoto e Jacomini (2014, p. 11) concluem que

O tempo contribui para a permanência do professor na rede, na medida em que vislumbra a possibilidade de melhores vencimentos. Os títulos incentivam a formação inicial em nível superior, bem como a formação continuada, além de serem critérios objetivos e garantirem a isonomia salarial (Camargo; Minhoto; Jacomini, 2014, p. 11).

Portanto, a fala dos professores, em articulação com que apontam pesquisadores em educação, demonstra como é importante a estruturação da carreira em níveis e a valorização do percurso formativo docente para uma carreira com vencimentos cada vez mais condignos.

Os efeitos da Carga horária de trabalho

Buscando entender a partir da visão/experiência dos próprios professores, perguntamos a eles de que forma a carga horária/jornada de trabalho estipulada no PCCR é definida na prática e quais efeitos ela gera em seus vencimentos/remunerações. As falas dos professores encontram-se transcritas abaixo.

[...] porque a gente sempre almeja um salário melhor. Se a gente trabalhar, por exemplo, 100 horas, vai afetar no salário da gente. Quer dizer, melhora pra gente ter um tempo mais dedicado com aquela turma, vamos dizer que seja um turma de educação infantil ou de primeiro ao quinto ano a gente tem um horário só digamos, tem quatro horas de

trabalho em sala de aula, o resto do tempo fica para a gente se planejar, organizar a aula, o plano de aula e algum recurso mais, mas como a gente precisa de um salário melhor, a gente luta, a gente sempre luta pra se especializar não só na área do fundamental um mais também na área do fundamental dois porque a gente tendo alguns cursos, outras graduações, a gente tem a oportunidade de trabalhar disciplinas do fundamental dois, que é do sexto ao nono ano. E aí a gente trabalha 100 horas, vamos supor, num período e mais 35 horas no outro período que é pra fechar as 200 horas, que é pra gente ter um salário melhor (Professor A).

Em relação à carga horária, trabalhei bastante tempo só com 100h. Mas hoje não tenho o que me queixar em relação à carga horária. Sou lotada na sala do AEE com 100h. E pagam uma gratificação de 50% do salário (Professora B).

Percebe-se na fala do Professor A que trabalhar com 100h mensais pode significar um tempo de qualidade a mais, o qual pode ser destinado para desenvolver recursos a serem utilizados em sala de aula, elaborar planos de aula etc. Todavia, em termos de vencimentos, é comum os professores almejem uma carga horária mais elevada, pelo fato de que apenas 100h mensais não resultaria em vencimentos condignos. Dessa forma, como bem aponta o entrevistado, é comum por parte dos docentes na rede de Cametá a busca pelas formações em disciplinas específicas do currículo, pois assim podem tanto atuar nos anos iniciais quanto nos anos finais do ensino fundamental.

Em face disso, é interessante notar que, de acordo como Monlevade (2000), a procura pelo aumento da jornada de trabalho está relacionada à desvalorização salarial e social dos professores. Em convergência a isso, considerando as diversas cargas horárias por vezes tão elevadas que chegam a se configurar como jornadas de trabalho exaustivas, Arelaro *et al.* (2014, p. 6) afirma que essas jornadas

[...] são incompatíveis com um bom desempenho profissional e representam um absoluto desrespeito ao trabalhador. Tal absurdo somente pode ser compreendido no marco dos baixos salários que há tempos têm sido compensados com o aumento da jornada de trabalho. Por isso, constata-se certa pressão contraditória dos professores e do sindicato pela manutenção do direito ao acúmulo [de carga horária] (Arelaro et al. 2014, p. 6).

A carga horária é um dos fatores importantes que influenciam na remuneração, conforme observado em tópico anterior. Por conta disso, a carga horária se mostra com um dos pontos de discussão por parte de professores e sindicatos no município de Cametá, a exemplo da situação na qual os professores que trabalham com 200 horas mensais (ou 40 horas semanais) deveriam receber por 240 horas. Isso deveria acontecer levando em consideração que os profissionais que trabalham com 200 horas em sala de aula (100 horas em uma turma de manhã e 100 horas em uma turma de tarde, por exemplo) ainda deveriam receber hora atividade (que é destinado para o trabalho fora de sala de aula, como planejamento, correções de trabalhos e provas). Todavia, o município não paga a hora atividade para o professor que trabalha com 200 horas mensais, pois a hora atividade deve ser cumprida no contraturno, o que não é possível para o professor que fica em sala de aula nos dois turnos (nos casos em que as escolas não têm oferta de ensino noturno regular).

As jornadas de trabalho dos professores são predominantemente de 20h semanais, tendo os municípios a prerrogativa de definirem outras cargas horárias, respeitado o limite de 40 horas semanais de trabalho (jornadas de tempo integral em uma única escola). As jornadas

de 40 horas (trabalhadas em dois turnos) tornaram-se comuns no contexto da ampliação das matrículas nas redes municipais de ensino (processo de municipalização do ensino), bem como da redução dos salários em face às reformas do Estado brasileiro e, conseqüentemente, das políticas educacionais. Em face disto, Abreu (2013) destaca a tensão existente quando da definição de “*quantum*” da carga horária deve ser destinada para a hora-atividade. Importa mencionar que a definição de quando e/ou como a hora atividade será cumprida também é uma prerrogativa das redes. Assim, para a autora

Por fim, o percentual de horas-atividade deve ser calculado considerando-se horas de 60 minutos, embora as horas-aula possam ser ministradas em tempos diversos. Por exemplo, em uma jornada de 20 horas semanais, portanto, com 1.200 minutos, sendo 2/3 de horas-aula e 1/3 de horas-atividades, serão respectivamente 800 e 400 minutos; se, na regra atual, há 20% de horas-atividade e as horas-aula são de 50 minutos, o professor ministra 16 horas-aula, portanto, 800 minutos, já tendo, pois, o direito aos 400 minutos correspondentes ao 1/3 de horas-atividade, previsto na lei do piso nacional do magistério (Abreu, 2013, p. 75).

Desse modo, no município pesquisado existe uma “corrida” por carga horária, por conta do número excessivo de professores lotados na cidade, que originalmente passaram em concurso para trabalhar na zona rural, mas acabam, através de diversos mecanismos, sendo transferidos para a cidade. Esse excesso de professores nos centros urbanos gera uma “corrida” /competição entre eles para conseguirem uma carga horária de trabalho “melhor”, o que pelas circunstâncias significa jornadas mais elevadas.

Os efeitos das funções gratificadas e lotação

Perguntamos aos professores se eles atuaram em outras funções gratificadas (previstas no PCCR) para além da docência no decorrer de suas carreiras e de que forma isso afetou os seus vencimentos/salários. As falas dos docentes encontram-se transcritas abaixo.

Essa parte de trabalho com gratificação, direção, educação especial [...] quando a gente trabalha a gente tem uma gratificação porque [por exemplo] quem trabalha a inclusão exige uma dedicação melhor [...]. E também na direção da escola, mas assim [...] a direção é uma coisa que exige muito, apesar que ganha a gratificação, mas exige muito no trabalho e tem os gastos...mas o que mais dificulta na direção de escola são as exigências que nos são repassadas, é muita exigência e isso dá um determinado desgaste. Quanto que a gratificação é interessante sim, temos a gratificação, mas temos também o desgaste com as cobranças do sistema governamental [...] (Professor A).

Sempre trabalhei como professora, só passei a ganhar gratificação quando comecei a trabalhar com o AEE, essa gratificação contribui para melhoria no meu salário (Professora B).

Sou professora concursada com nível médio [...] [recentemente] assumi a secretaria da escola, ou seja, trabalho nos dois turnos, com funções diferentes [isso garante] um salário maior (Professora D).

Observa-se que, assim como a questão da carga horária, as funções gratificadas assumem papel importante para o aumento da remuneração do docente. Tomando como exemplo o caso do entrevistado, quando o professor ascende à uma função gratificada, como a de diretor escolar, por exemplo, isso significa receber uma gratificação, um aumento salarial.

Todavia, isso pode trazer junto uma série de desgastes por conta das demandas por vezes pautadas em formas não democráticas de gestão educacional, ou seja, muitas vezes não compensa, em termos de saúde mental, ter uma função gratificada apenas para aumentar a remuneração se a mesma gera mais desgastes que benefícios.

Ainda assim, em termos dos benefícios de exercer funções gratificadas, percebeu-se no tópico anterior, na fala da Professora B, que trabalhar apenas com 100 horas não era algo que agradava a professora, no entanto, quando ela passou a receber 50% do vencimento base como gratificação pelo trabalho na Educação Especial Inclusiva isso fez sentido para a docente, alegando que agora não tem do que reclamar.

Se, por um lado, os docentes veem positivamente o recebimento de gratificações como algo que aumenta a remuneração percebida, por outro lado, a inserção ou superdimensionamento das gratificações é uma forma de “mascarar” a precarização dos vencimentos/remunerações dos docentes no Brasil, que são, em média, expressivamente inferiores à de demais profissionais com o mesmo nível de escolaridade (Alves; Pinto, 2011). Para Abreu (2013), as gratificações são “penduricalhos” que visam, tão somente, compensar minimamente a baixa remuneração dos profissionais do magistério, exemplo disto são políticas de incorporação de abonos e gratificações ao vencimento básico como forma de se garantir o pagamento do PSPN (Alves, 2017).

Além das gratificações, a lotação de um professor, entendida como o local em que ele irá trabalhar, também pode gerar alguns efeitos em termos de remuneração. Para a professora B

Sim, a lotação traz impacto na vida de um professor, se o mesmo é lotado só com 100h [mensais] sem gratificação e às vezes não mora na mesma localidade que trabalha e ainda tem muitas despesas para confeccionar recursos para poder desenvolver uma boa aula. Pois a Secretaria de educação ou a Prefeitura não fornece nenhum recurso aos professores para auxiliar dentro da sala de aula, tudo depende de cada professor. Com esses gastos, no final do mês sobra bem pouco para o professor (Professora B).

Depreende-se da fala da professora que acaba sendo desvantajoso para professores quando eles não são lotados em uma escola na mesma localidade em que moram, pois o deslocamento para trabalhar e outras eventuais responsabilidades acabam gerando gastos a mais para os professores, que acabam vendo sendo sua remuneração final diminuída.

Portanto, faz-se pertinente frisar que por mais que a curto prazo as gratificações representem aumento salarial, em termos de carreira e visando a aposentadoria, o ideal seria um vencimento base condigno por si só, pois as gratificações são transitórias, ou seja, elas não se incorporam para efeitos de aposentadoria. Se o vencimento base for baixo, o professor ficará aposentado recebendo aquele valor.

O cumprimento do que dispõe o PCCR

Em nossos diálogos com os professores, perguntamos se, na visão deles, as disposições do PCCR em relação à remuneração e carreira são, de fato, cumpridas. Observemos, nas transcrições abaixo, o que os entrevistados relataram.

Hoje pode-se dizer que tá se cumprindo o PCCR, pois os reajustes estão sendo feitos, mas anos atrás o governo do município não aderiu aos reajustes, ficamos vários anos

recebendo o mesmo salário. Teve um período que os serventes⁸ ganhavam o mesmo e alguns até mais que os professores com 100h, principalmente aqueles [serventes] que recebiam salário família com vários filhos, porque o salário deles é reajustado automaticamente com o salário-mínimo enquanto o nosso depende de o prefeito fazer o reajuste (Professora B).

[Uma das] questões do PCCR que é muito interessante para nós é a jornada de trabalho, ela é garantida pelo PCCR. Então tem município que eles vão fixando o salário conforme a jornada de trabalho. Por exemplo, quando eu comecei a trabalhar aqui em Cametá, a gente tinha que trabalhar duzentas horas fechadas para ganhar duzentas horas. E quem trabalhava hora-aula, tinha que trabalhar 100h no fundamental I mais 60h no fundamental II para ganhar duzentas horas. Com o passar do tempo, o PCCR foi bastante discutido e a gente passou a ganhar duzentas horas na base de 135 horas trabalhada. Mas tem município aí e tem estado que o professor ele tem uma jornada de trabalho de 100 horas e ele ganha o salário de 200 horas, isso vai depender do prefeito, vai depender do município conforme a organização da sua lei. Então o nosso município ele paga 135 horas para a jornada de trabalho de 200 horas. Mas tem município que o funcionário trabalha 100 horas e ganha o salário de 200 horas. Então isso varia de município pra município, mas o PCCR garante isso pra nós (Professor A).

O PCCR de Cametá é tão enxuto, os direitos são tão mínimos. [sobre que direitos não são cumpridos], exemplo, professores com jornada de 240 horas não recebem hora atividade. Apenas 200 horas 'secas' (Professora C).

Todo pedagogo formado tem direito ao pagamento de progressão que equivale a 50% a mais no seu salário. Isso é uma lei, portanto esse pedido deve ser feito de um ano para o outro para que o professor possa receber o que é seu por direito. Porém, devido a pandemia, o presidente baixou uma lei onde não se pode pagar progressão a nenhum professor durante o período da pandemia. Ou seja, estamos sem receber até o momento e continuamos com nível médio (Professora D).

A partir da fala dos professores, pudemos perceber alguns pontos interessantes. Em primeiro lugar, o alívio da Professora B ao constatar que a realidade hoje é bem melhor do que foi no passado. Perceber que os reajustes, que sempre foi uma pauta de luta da categoria docente, são cumpridos, acaba levando-a assumir que o PCCR como um todo está sendo cumprido.

Já o Professor A aponta a questão da carga horária. Também partindo de um olhar da realidade em comparação com o passado, o professor revive as memórias de quando a definição da jornada de trabalho acontecia de forma arbitrária pelos gestores que passavam pelo poder. Atualmente, o professor entende que o PCCR está sendo cumprido, pois a jornada, que é definida pela referida lei, de fato, é colocada em prática.

Por outro lado, a Professora C aponta justamente o contrário, alegando que o PCCR é "mínimo", ou seja, entende que ele poderia dispor sobre mais direitos. Nesse sentido, aponta que apesar de existirem professores trabalhando com jornada de 240 horas, recebem apenas por duzentas horas. Aponta também que

O PCCR possui muitas brechas e omissões de direitos/vantagens que deveriam estar contidos como [...] gratificação de deslocamento. [atualmente] os professores se

⁸ Os serventes ou auxiliares de serviços gerais são responsáveis pela merenda escolar, pela limpeza das salas de aula e demais ambiente, bem como pela conservação da infraestrutura da escola.

deslocam de um distrito a outro e pagam integralmente os custos de seus respectivos salários (Professora C).

Por fim, a Professora D traz uma situação que diz respeito à suspensão do pagamento de progressões (mudança de nível médio para superior, no caso da professora) em quanto perdurasse a pandemia, sendo isso considerado pela entrevistada como um descumprimento do PCCR.

Portanto, a partir das falas dos professores, concluímos que o PCCR (a lei em si) representa uma vitória da categoria por definir uma série de questões, entre eles a jornada de trabalho, as quais os professores têm direitos. No entanto, apesar de o PCCR ter sido elaborado e adequado levando em consideração as determinações emanadas pelas legislações concernentes, o cumprimento, na prática, do que ele dispõe evidencia que os professores o consideram como um avanço em alguns aspectos, porém, também apontam suas insatisfações em outros. Isto é compreensível tomando como referência a ideia de valorização objetiva e subjetiva pontuada por Leher (2010, p. 1), na qual além da garantia em lei do que representa a valorização docente, como carreira, progressões, remuneração, vínculo, condições adequadas de trabalho etc., que são os aspectos objetivos, os professores precisam se sentir valorizados subjetivamente, isto é, sentirem “[...] reconhecimento social, autorrealização e dignidade profissional”.

Considerações Finais

Apresentamos e discutimos alguns principais pontos do Plano de Cargos, Carreira e Remunerações dos profissionais do magistério de Cametá, Lei nº 212/2012 e suas alterações. Nesse sentido, visualizamos as determinações do referido dispositivo em relação às formas de progressão na carreira, à jornada/carga horária de trabalho, formação continuada etc., trazendo também alguns dados de outros municípios para efeitos de comparação.

Foi possível observar a partir da análise do PCCR 212/2012 diversas características em relação a como se configura a carreira e a remuneração dos professores, que estão em harmonia com as orientações legais sobre valorização docente. Em relação ao Fundeb (2007), as determinações do PCCR 212/2012 e suas alterações estão de acordo com a defesa de remuneração condigna para os profissionais da educação básica e com a determinação de que os Planos devem contemplar capacitação profissional especialmente voltada à formação continuada.

Já no que diz respeito à Lei do Piso (2008), o PCCR se alinha em cumprir que o vencimento seja sempre reajustado anualmente. Além do mais, a Lei do Piso definiu a carga horária de trabalho de 40h, devendo ser destinada, no mínimo, 1/3 e, no máximo, 2/3 para atividade extraclasse. Isso é seguido no PCCR 212/2012, quando define suas cargas horárias de trabalho de 30h e 40h, com as respectivas horas destinadas para as atividades extraclasse (com exceção das cargas horárias fracionadas).

Concernente à Resolução nº 02/2009, que trata especificamente sobre as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira, o PCCR 212/2012 se alinha a ela em muitos quesitos, como o de ingresso e progressão, dentre outros.

Também trouxemos a visão dos professores acerca da Lei que desenha a sua carreira, algo que foi essencial para termos uma compreensão da Lei não só a partir do que ela aponta,

mas também a partir dos sujeitos que são diretamente e diariamente afetados por ela, para podermos verificar sua real implementação.

A partir da análise do PCCR nº 212/2012 e dos relatos dos docentes, conclui-se que apesar de o PCCR configurar a carreira e a remuneração dos professores em harmonia com as orientações legais sobre valorização docente, estas apenas serão efetivas, de fato, quando os professores sentirem os reais benefícios na prática, objetiva e subjetivamente. Como no município pesquisado a questão da carga horária ainda é um ponto sensível, os professores e demais profissionais do magistério ficam suscetíveis a uma desvalorização.

Referências

ABAETETUBA. Lei nº 295/09, de 31 de dezembro de 2009. Dispõe sobre a estruturação do plano de cargos, carreira e remuneração da Rede Municipal de Ensino de Abaetetuba e dá outras providências. **Diário Oficial**, Abaetetuba, Pará, 2009.

ABREU, Mariza. Carreira do Professor. **Revista Técnica CNM**, 2013.

ALVES, Charles Alberto de Souza. **A política de remuneração dos professores da Rede Estadual de Educação Básica do Pará**. 2017. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências da Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Belém, 2017.

ALVES, Thiago; PINTO, José Marcelino de Rezende. Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte. **Cadernos de Pesquisa**, v. 41, n. 143, maio/ago. 2011.

ANANINDEUA. Lei nº 2176/05, de 05 de dezembro de 2005. Dispõe sobre o novo plano de cargos, carreira e remuneração da Prefeitura Municipal de Ananindeua e dá outras providências. Ananindeua, Pará, 2005.

ARELARO, Lisete Regina Gomes *et al.* Condições do trabalho docente: uma análise da carreira na rede municipal de ensino de São Paulo. **Rev. bras. Estud. Pedagog.**, Brasília, v. 95, n. 239, p. 197-217, jan./abr. 2014.

BAIÃO. Lei nº 1570/2016, de 7 de junho de 2016. Dispõe sobre a reestruturação e implementação do plano de cargos, carreira e remuneração dos trabalhadores da educação básica pública da Rede Municipal de Ensino do Município de Baião, Estado do Pará e dá outras providências. **Diário Oficial**, Baião, Pará, 2016.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, 1988.

BRASIL. Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1996.

BRASIL. Resolução CNE/CEB n. 3, de 8 de outubro de 1997. Fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1997.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006. Dá nova redação aos Arts. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao Art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2006.

BRASIL. Lei nº 11.494, de 20 de julho de 2007 – Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos profissionais da Educação-FUNDEB. **Diário Oficial da União**, Brasília, Distrito Federal, 2007.

BRASIL. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do Art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional para os profissionais do magistério público da educação básica. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2008.

BRASIL. Resolução CNE/CEB nº 02, de 28 de maio de 2009. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2009.

BRASIL. Ministério da Educação. **Planejando a próxima década**: conhecendo as vinte metas do Plano Nacional de Educação. Brasília: FNDE: 2014.

CAMARGO, Rubens Barbos de; MINHOTO, Maria Angélica Pedra; JACOMINI, Márcia Aparecida. Carreira e remuneração do magistério no município de São Paulo: análise legislativa em perspectiva histórica. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 35, n. 126, p. 215-235, jan./ mar. 2014.

CAMARGO, Rubens Barbosa de; JACOMINI, Márcia Aparecida. Carreira e salário de pessoal docente da educação básica: algumas demarcações legais. **Educação em foco**, Belo Horizonte, p. 129-167, jul. 2011.

CAMETÁ. Lei nº 212/2012, de 21 de maio de 2012. Dispõe sobre a adequação da área do magistério e criação unificada do plano de cargos, carreira e remuneração dos profissionais da educação básica. **Diário Oficial**, Cametá, Pará, 2012.

CAMETÁ. Lei nº 256/2013, de 05 de dezembro de 2013. Dispõe sobre a alteração da lei municipal nº212/2012 e dá outras providências. **Diário Oficial**, Cametá, Pará, 2013.

CAMETÁ. Lei nº 291, de 01 de julho de 2016. Altera a Lei nº 212 de 21 de maio de 2012, em seus artigos: Art.59; Art.40; Art.56 § 1º e inserção do § 7º. Altera a Lei nº 256 de 07 de dezembro de 2013 em seu Art. 4º. **Diário Oficial**, Cametá, Pará, 2016.

CARDOSO, Adriana Viana Valente. **Financiamento da educação e o Pacto Federativo**: A função supletiva da União no município de Cametá/PA (2001-2016). 2020. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação e Cultura, Universidade Federal do Pará, Cametá, 2020.

CASTRO, José Joaquim Martins. **A configuração da carreira do magistério da rede pública de educação básica do município de Cametá/PA nos PCCRs municipais (2006-2013)**. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Pará, Belém, 2016.

CNTE. Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação. **Proposta de Projeto de Lei sobre Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira dos Profissionais da Educação Escolar Pública**. 2009.

DUTRA JÚNIOR, A. *et al.* **Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público**: LDB, FUNDEF, Diretrizes Nacionais e nova concepção de carreira. Brasília: FUNDESCOLA/MEC, 2000.

GUIMARÃES, José Luiz. **Desigualdades Regionais na educação**: a municipalização do ensino em São Paulo. SP: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1995.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

JACOMINI, Márcia Aparecida; NASCIMENTO, Ana Paula Santiago do; IMBÓ, Kátia Aparecida dos Santos. Composição da remuneração docente nos planos de carreira de capitais brasileiras: vencimento base e vantagens pecuniárias. **Educação em Foco**, ano 23, n. 39, p. 64-87, jan./abr. 2020.

LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LEHER, Roberto. Valorização do magistério. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. **DICIONÁRIO**: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM.

MILITÃO, Silvio César Nunes. O Fundef e a municipalização do Ensino Fundamental: O Estado de São Paulo em análise. **Revista Estudos**, n. 13, p. 195-212, 2009.

MONLEVADE, João Antônio Cabral de. **Valorização salarial dos professores**: o papel do piso salarial profissional nacional como instrumento de valorização dos professores da educação básica. 2000. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.

NETO, Francisco Rente; FURTADO, Lourdes Gonçalves. A ribeiridade amazônica: algumas reflexões. **Cadernos de Campo**, São Paulo, n. 24, p. 158-182, 2015.

VIEIRA, Juçara Maria Dutra. **Piso Salarial para os Educadores Brasileiros**: quem toma partido? 2012. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade de Brasília, 2012.

Daihana Maria dos Santos Costa é doutoranda em Educação (PPGED/UFGA). Mestra em Educação e Cultura pelo Programa de Pós-Graduação em Educação e Cultura, da Universidade Federal do Pará (UFPA). Especialista em Psicopedagogia Institucional - Centro Universitário Leonardo da Vinci (UNIASSELVI). Especialista em Educação Especial Inclusiva (UNIASSELVI). Graduada em Pedagogia pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Atua como Técnica Pedagógica na Rede Municipal de Educação de Belém

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2055-4388>

E-mail: daihanamaria18@gmail.com

Recebido em 18 de agosto de 2023

Aprovado 09 de julho de 2024

