



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
MESTRADO EM EDUCAÇÃO**

RAIMUNDO WALBER DA SILVA PINHEIRO

**POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO DE PROFESSORES DA
EDUCAÇÃO BÁSICA EM MUNICÍPIOS DO ESTADO DO PARÁ**

**BELÉM – PARÁ
2017**



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
MESTRADO EM EDUCAÇÃO**

RAIMUNDO WALBER DA SILVA PINHEIRO

**POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO DE PROFESSORES DA
EDUCAÇÃO BÁSICA EM MUNICÍPIOS DO ESTADO DO PARÁ**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Pará, como requisito para obtenção do título de Mestre em Educação na Linha de Políticas Públicas Educacionais, sob orientação da Prof^ª. Dr^ª Rosana Maria Gemaque Rolim.

**BELÉM – PARÁ
2017**

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)
Biblioteca do Instituto de Ciências da Educação (ICED / UFPA)

- P654p Pinheiro, Raimundo Walber da Silva.
Políticas de remuneração de professores da educação básica em municípios do estado do Pará / Raimundo Walber da Silva Pinheiro ; orientação Rosana Maria Gemaque Rolim. – Belém, 2017.
- Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências da Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Belém, 2017.
1. Professores – Pará – Salários, etc. 2. Professores – Pará – Estatuto legal, leis, etc. 3. Educação básica – Pará. I. Rolim, Rosana Maria Gemaque (orient.). II. Título.

CDD 22. ed. – 371.14

FOLHA DE APROVAÇÃO

RAIMUNDO WALBER DA SILVA PINHEIRO

POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA EM MUNICÍPIOS DO PARA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Pará, como requisito para obtenção do título de Mestre em Educação na linha de Políticas Públicas Educacionais, sob orientação da Prof^a. Dr^a Rosana Maria Gemaque Rolim.

Aprovado em: ____/____/____

Banca Examinadora

Prof^a. Dr^a. Rosana Maria Gemaque Rolim _____
Universidade Federal do Pará – UFPA

Prof^a. Dr^a. Dalva Valente Guimarães Gutierrez _____
Universidade Federal do Pará – UFPA

Prof^a. Dr^a. Márcia Aparecida Jacomini _____
Universidade Federal de São Paulo – UNIFESP

DEDICATÓRIA

Às mulheres da minha vida: mãe, esposa e filha.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus que iluminou meu caminho durante esta caminhada.

É difícil agradecer todas as pessoas que, de algum modo, nos momentos serenos e ou apreensivos, fizeram ou fazem parte da minha vida, por isso primeiramente agradeço a todos de coração.

Agradeço aos meus pais, Pinheiro (*in memorian*) e Francisca, meus maiores exemplos. À minha esposa Maria, companheira nessa árdua jornada, por sua compreensão, paciência e carinho nos momentos que mais precisei. À Náthali, filha do coração que a vida me deu como um presente. Aos queridos irmãos e sobrinhos.

À minha orientadora, Professora Dra. Rosana Gemaque, pela oportunidade, por acreditar em mim, pela sabedoria e conhecimento compartilhado, pelo seu exemplo profissional na condução da orientação que tornaram possível a conclusão dessa dissertação.

Às professoras que aceitaram participar da banca de qualificação e de defesa, Professora Dra. Dalva Valente, pelo carinho dispensado na leitura do texto e grandiosas colaborações na construção desse trabalho, bem como à Professora Dra. Márcia Jacomini, que igualmente aceitou a tarefa de ler, avaliar e contribuir no aprimoramento deste trabalho.

A todos os professores do Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGED) / UFPA pelos ensinamentos, dicas e apoio durante o percurso acadêmico. Aos amigos do Grupo de Gestão e Financiamento da Educação (GEFIN) pelos momentos de troca de experiências educacionais.

Aos amigos de turma das disciplinas cursadas, os quais contribuíram imensamente nos momentos de debates, durante os seminários realizados, bem como aos amigos da linha de pesquisa de Políticas Públicas Educacionais.

Aos companheiros de percurso que tornavam nossas tardes menos angustiantes: Nilene, Maryelle, Jefferson, Charles, Hélio, Cláudia, Brites, Ana Paula e... perdoem se eu tiver esquecido algum nome, mas saibam que em maior ou menor grau, muitos contribuíram para que eu chegasse até aqui.

À instituição com a qual mantenho vínculo de trabalho: Secretaria Municipal de Educação de Ananindeua (SEMED), pela liberação de minhas atividades profissionais, que me possibilitou tempo para dedicar-me ao aprimoramento profissional.

Aos amigos de trabalho das escolas da rede estadual do Pará e da rede municipal de Ananindeua-PA, pela torcida, carinho e paciência.

A professora da E.M.E.F. Dr. Benedito Maia, Adriana do Carmo, por ter aceitado o desafio de revisar este trabalho.

Enfim, a todos e todas que direta ou indiretamente torceram e contribuíram para a realização deste trabalho.

Talvez não tenha conseguido fazer o melhor,
mas lutei para que o melhor fosse feito. Não
sou o que deveria ser, mas Graças a Deus, não
sou o que era antes.

Marthin Luther King

PINHEIRO, Raimundo Walber da Silva. Políticas de Remuneração de professores da educação básica em municípios do Estado Pará. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Pará, Belém, 2017.

RESUMO

Este estudo trata das Políticas de Remuneração de professores da educação básica em municípios do Estado do Pará e respondeu as seguintes questões: Quais as políticas de remuneração evidenciadas nos planos de carreira? Quais as formas de movimentação na carreira? Qual a composição da remuneração? O estudo tem como objetivo geral: desvelar e analisar as políticas de remuneração subjacentes aos Planos de Carreira e Remuneração que regem a carreira docente em seis municípios do Estado do Pará, visando discutir as perspectivas de carreira que se configuram a partir da remuneração por intermédio de aspectos que indiquem diferenças e/ou semelhanças. E como objetivos específicos: a) distinguir formas e critérios de concessão da movimentação na carreira em seis municípios do Estado do Pará; b) conhecer a composição da remuneração expressa nos planos de carreira docente desenvolvida em seis municípios do Pará e discutir o que representam em termos de carreira; c) identificar os tipos de vantagens pecuniárias agregadas ao vencimento do professor observados nos planos de carreira de seis municípios do Estado do Pará. Para a realização da pesquisa foi feita uma revisão de literatura sobre políticas de remuneração expressas em planos de carreira docente, bem como uma pesquisa documental, a partir dos documentos que norteiam a carreira docente nos municípios: o plano de cargos carreira e remuneração docente. Foi realizada a análise da movimentação na carreira e composição da remuneração evidenciadas nos planos de carreira em seis municípios do Estado do Pará : Belém, Parauapebas, Altamira, Santarém, Abaetetuba e Breves, sendo estes municípios escolhidos em virtude de possuírem o maior Produto Interno Bruto em suas respectivas mesorregiões, referente ao ano de 2014. A pesquisa permitiu concluir que a movimentação na carreira constitui a própria definição da carreira, porém alguns planos preveem mecanismos que dificultam o acesso desse direito a todos os professores. No que se refere à composição da remuneração, constatou-se que as vantagens pecuniárias configuram como elemento indispensável no que tange a melhoria salarial dos professores, mas ainda longe de significar que a carreira é valorizada pelos gestores municipais. As variações de nomenclatura, conceitos, tempo, percentuais, etc. permitiram concluir que não há uma política de remuneração para a carreira docente, pois considerando a autonomia legislativa dos entes federados, o município elabora e implementa “políticas de remuneração” com o intuito, em tese, de melhorar a remuneração recebida pelos docentes de suas respectivas redes de ensino.

Palavras-chave: Políticas de Remuneração. Remuneração Docente. Carreira Docente.

PINHEIRO, Raimundo Walber da Silva. Policies of Remuneration of Basic Education Teachers in Municipalities of the State of Pará. Master Thesis (Master in Education) – Federal University of Pará, Belém, 2017.

ABSTRACT

This study deals with the Remuneration Policies of teachers of basic education in municipalities of the State of Pará. It was sought to answer the following questions: What remuneration policies are evident in the career plans? What are the career paths? What is the composition of the remuneration? The objective of the study is to: Unveil and analyze the remuneration policies underlying the Career and Compensation Plans that govern the teaching career in six municipalities of the State of Pará, aiming to discuss the career perspectives that are shaped by the remuneration through Aspects that indicate differences and / or similarities. And as specific objectives: a) to distinguish forms and criteria for granting the career movement in six municipalities of the State of Pará; B) to know the composition of the remuneration expressed in the teaching career plans developed in six municipalities of Pará and discuss what they represent in terms of career; C) identify the types of financial advantages added to the teacher's salary observed in the career plans of six municipalities in the State of Pará. To carry out the research, a literature review was carried out on remuneration policies expressed in teaching career plans, as well as a documentary research, based on the documents that guide the teaching career in the municipalities: The plan of career positions and teacher remuneration. It was carried out the analysis of the movement in the career and composition of the remuneration evidenced in the career plans in six municipalities of the State of Pará: Belém, Parauapebas, Altamira, Santarém, Abaetetuba and Breves, being these municipalities chosen by virtue of having the largest Gross Domestic Product In their respective mesoregions, referring to the year 2014. The research allowed to conclude that the career movement constitutes the career definition itself, but some plans provide for mechanisms that make it difficult for the universal access of this right to teachers. Regarding the composition of the remuneration, the analysis of the data found that the pecuniary advantages are an indispensable element in the salary improvement of teachers, but still far from signifying that the career is valued by the municipal managers. Variations of nomenclature, concepts, time, percentages, etc. Allowed us to conclude that there is no remuneration policy for the teaching career, considering the legislative autonomy of the federated entities, each municipality elaborates and implements "remuneration policies" in order to improve the remuneration received by the teachers of their Respective education networks

Keywords: Remuneration Policies. Teaching Compensation. Teaching career.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Municípios da pesquisa – PIB e População - 2014.....	75
Tabela 2 - Organização educacional dos municípios do Pará – Nº de matrícula, escolas e docentes - 2015.	77
Tabela 3 - Remuneração de Professores das redes municipais de ensino do Pará –2011 ..	79
Tabela 4 - Quantitativo de professores das redes municipais de ensino do Pará de acordo com o sexo - 2011	79
Tabela 5 - Quantitativo de professores das redes municipais de ensino do Pará segundo a Idade - 2011.....	80
Tabela 6 - Professores com pós-graduação em seis municípios do Pará (2011)	96
Tabela 7 - Vencimento base de professores para uma jornada de 40 horas semanais conforme o PSPN	106
Tabela 8 - Percentual de Hora-Atividade inclusa na jornada de trabalho paga aos professores das redes de ensino dos municípios pesquisados.	108
Tabela 9 - Adicional por tempo de serviço pago aos professores nos municípios.....	123
Tabela 10 - Percentual da formação de professores em seis municípios do Pará (2011) ..	138
Tabela 11- Situação dos municípios do Pará em relação ao cumprimento da lei do PSPN	144
Tabela 12 - Vantagens pagas ao professor no exercício das funções de direção e vice direção.....	146

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Principais Documentos utilizados.....	81
Quadro 2 - Movimentação na carreira e composição da remuneração nos planos de carreira dos municípios do Pará	83
Quadro 3 - Nomenclatura da movimentação horizontal em seis municípios do Pará	85
Quadro 4 - Nomenclatura da movimentação vertical em seis municípios do Pará.....	85
Quadro 5 - Movimentação horizontal na carreira docente de seis municípios do Pará	86
Quadro 6 - Movimentação vertical na carreira docente em seis municípios do Pará – Nomenclaturas dos cargos de professor conforme o nível.	95
Quadro 7 - Síntese das Vantagens Pecuniárias denominadas de Gratificação em seis municípios do Pará	111
Quadro 8 - Gratificações por funções nos municípios pesquisados	116
Quadro 9 - Gratificações por dificuldade pedagógica para a docência nos municípios do Pará.....	119
Quadro 10 - Gratificação por formação docente previstas nos planos de carreira de Belém e Breves	120
Quadro 11 - Adicionais da carreira docente dos municípios.....	122
Quadro 12- Adicional por Formação Docente contidos nos planos de carreira de municípios do Pará.....	125
Quadro 13 -Síntese da movimentação na carreira em seis municípios do Pará	130
Quadro 14 - Nomenclaturas da movimentação na carreira em seis municípios do Pará	132
Quadro 15 - Quantidade de movimentações na carreira docente de seis municípios do Pará	132
Quadro 16 - Referências e níveis na movimentação na carreira docente em seis municípios do Pará.....	134
Quadro 17 - Referências e níveis na movimentação na carreira docente em seis municípios do Pará.....	136
Quadro 18 - Acréscimos financeiros ao vencimento e/ou remuneração a partir da movimentação na carreira.....	136
Quadro 19- Composição da Remuneração em seis municípios do Pará	143
Quadro 20 - Vantagens devida ao professor em virtude de sua formação	145
Quadro 21 - Vantagem pecuniária por tempo de serviço.....	147
Quadro 22 - Vantagem pecuniária por dificuldade de acesso	148
Quadro 23 - Vantagem pecuniária decorrente da docência com alunos especiais	149

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

CF - Constituição Federal

CH – Carga Horária

CNE - Conselho Nacional de Educação

CNTE Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação

EC - Emenda Constitucional

FUNDEF - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério

FUNDEB - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação Básica

GEFIN - Grupo de Estudos em Gestão e Financiamento da Educação

HA – Hora Atividade

HP - Hora Pedagógica

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IDEB – Índice de Desenvolvimento da Educação Básica

IDH - Índice de Desenvolvimento Humano

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

LDBEN - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

MEC – Ministério da Educação

PA - Pará

PIB – Produto Interno Bruto

PCCR – Plano de Cargos, Carreira e Remuneração

PPGED - Programa de Pós-Graduação em Educação

PNE – Plano Nacional de Educação

PSPN - Piso Salarial Profissional Nacional

TCC - Trabalho de Conclusão de Curso

UFPA - Universidade Federal do Pará

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	13
Origem do Estudo	13
Questões Norteadoras	19
Objetivo Geral	20
Objetivos Específicos	20
Metodologia.....	20
Organização do Estudo.....	27
CAPÍTULO I - PROJETOS DE POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO EM DISPUTAS NO SÉCULO XXI: IMPACTOS PARA A CARREIRA DOCENTE	29
1.1 A reprodução das desigualdades sociais e a carreira docente.	30
1.2. Carreira docente: Definição e conceitos	33
1.3. Política de remuneração: possibilidades de valorização docente	37
1.4. Profissão docente: vocação ou sacerdócio?.....	42
1.5. Política de remuneração na legislação brasileira.....	48
1.6. O Federalismo e as políticas de remuneração: implicações para a carreira docente.	57
1.7. O Ajuste Fiscal e a carreira docente	64
CAPÍTULO II - A POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO EM SEIS MUNICÍPIOS DO ESTADO DO PARÁ.....	71
2.1. Políticas de remuneração docente nos municípios do Estado do Pará: Instrumentos de implementação	71
2.2. Caracterização dos municípios pesquisados.....	74
2.3. A política de remuneração revelada na legislação educacional de seis municípios do Pará	81
2.4. Estrutura dos Planos de Carreira em seis municípios do Pará	82
2.4.1. A Movimentação na carreira expressa nos PCCRs.....	84
2.4.1.1. Movimentação Horizontal na carreira docente	86
2.4.1.2. Movimentação Vertical na carreira docente	94
2.4.2. As políticas de remuneração a partir da composição da remuneração expressa nos planos de carreira docente	104

2.4.2.1 Vantagens Pecuniárias expressas nos planos de carreira docente de seis municípios do Pará.....	109
Vantagens Pecuniárias: as gratificações	110
Vantagens Pecuniárias: os adicionais	122
CAPÍTULO III - AS POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO DE SEIS MUNICÍPIOS DO PARÁ: APROXIMAÇÕES E DISTANCIAMENTOS.....	
3.1 – Movimentação na carreira docente: limites e possibilidades.....	128
3.2 - Composição da Remuneração: as vantagens na carreira do professor	141
REFERÊNCIAS	155

INTRODUÇÃO

Origem do Estudo

O período de estudos no curso de pedagogia da Universidade Federal do Pará, durante os anos de 2001 a 2005, proporcionou-me, ainda na condição de estagiário, vivenciar o cotidiano da sala de aula e as angústias de professores que atuavam na educação pública, especialmente no tocante aos valores de suas remunerações. Deparar-me com as questões relatadas pelos professores no tocante à remuneração e apreendendo um pouco mais sobre a realidade educacional para além do apreendido na universidade, causava-me estranhamento o entendimento apresentado pelo Estado que afirmava “valorizar” o professor considerando diversos aspectos importantes para o fazer pedagógico, dentre eles a remuneração, uma vez que o relato das professoras (categoria majoritariamente feminina) ia na contramão do discurso oficial. Especificamente sobre a remuneração, questionava-me: que políticas de remuneração eram pensadas pelas autoridades políticas-públicas do Estado para que se cumprisse o disposto em diversas legislações como a Constituição Federal de 1988 e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional?

A aprovação em concurso público na rede municipal de ensino de Ananindeua-Pa em 2007 e na rede estadual de ensino no Pará, em 2008, levaram-me ao início profissional na carreira docente e me fizeram vivenciar situações que ouvira enquanto estagiário nas conversas com as professoras que coordenavam os estágios. Tais situações mostraram uma realidade de descaso e desrespeito para com os profissionais responsáveis pela formação educacional de toda uma sociedade.

No tocante à remuneração docente, percebi que as conquistas relativas a esse aspecto da valorização docente, infelizmente, não são concedidas pelas autoridades governantes de forma automática, mas fruto da organização docente enquanto categoria a exigir que se cumpra disposição legal garantida em nosso país.

Percebi que a política de remuneração docente apresentada pelos legisladores das redes de ensino nas quais trabalhei é fruto de disputas e de interesses que nem sempre expressam os anseios e desejos da maioria da

categoria docente, embora represente algo pelo qual a categoria possa, inicialmente, exigir seu cumprimento, visto que se direitos e garantias de condições para o exercício da docência não estiverem explicitados na lei, dificilmente serão obtidos, em virtude do caráter legalista de nossos governantes que (a experiência profissional tem mostrado) tende mais pela contrariedade da valorização docente nas suas variadas formas, inclusive na remuneração condigna.

Conceitualmente, temos em Costa Santos e Silva (2015, p. 1) o entendimento de que a “política de Remuneração é um sistema de benefícios materiais e imateriais disponibilizados pela organização a seus colaboradores com o foco de aumentar a motivação e produtividade na empresa”. Nessa linha de pensamento, o Ente Federado, através da legislação pertinente à sua competência, elabora mecanismos visando tornar a remuneração atrativa e justa para os educadores, por isso o Plano de Carreira se faz como instrumento de grande importância para a efetivação da valorização docente.

Nessa perspectiva, acrescentamos o entendimento de Teles (2014, n.p.), reconhecendo que “a política de remuneração é mais do que somente transferir recursos financeiros aos colaboradores, ela expressa o paradigma da organização sobre a gestão do seu capital humano, a sua estratégia competitiva e visão de futuro”. Nessa lógica, dispomos da compreensão de que na área educacional, os entes federados não deveriam medir esforços para implementar políticas de remuneração, pois este instrumento contribui para a qualidade da educação.

Na condição de profissional que atua na docência da educação básica na rede estadual, questionava-me sobre até que ponto as condições de desvalorização profissional sentidas e vivenciadas, reproduziam-se nas cidades mais afastadas do centro metropolitano do Pará. Seria possível dizer que a docência seria mal remunerada somente nesse centro próximo à capital do Estado ou essas condições seriam ampliadas positiva ou negativamente em outros municípios do Pará? A experiência observada indica um cenário de desvalorização da carreira dos docentes, considerando o aspecto da remuneração, tão ruim ou pior que o observado próximo à capital. Por certo que as condições econômicas do município podem influenciar na política de remuneração adotada para os docentes.

Com o ingresso no curso de Mestrado Acadêmico do Programa de Pós Graduação do Centro de Educação (PPGED) da Universidade Federal do Pará (UFPA) e mais especificamente no Grupo de Estudos em Gestão e Financiamento

da Educação (GEFIN), essas dúvidas e inquietações a respeito da política de remuneração que se revelam no plano de carreira docente, levaram-me a leituras e reflexões que encaminhassem para uma ampliação na compreensão dos conceitos teóricos e realizasse relações com a realidade vivenciada como professor e observada na convivência com colegas de profissão das redes de ensino do Pará.

A participação no grupo de pesquisa e o envolvimento nos debates sobre a valorização docente desenvolvido durante as disciplinas ministradas pelos professores do PPGED/UFPA, considerando também a escassa produção acadêmica sobre políticas de remuneração docente, especialmente nos municípios do Pará, despertaram-me o propósito de conhecer as disposições legais que regulamentam tais políticas visando compreender a importância da remuneração para a valorização docente e quais mecanismos são apresentados nos planos de carreira tendo em vista o cumprimento de dispositivo apresentado na Constituição Federal de 1988 no que se refere a uma remuneração condigna.

As limitações de espaço-tempo levaram-me a um recorte na pesquisa de política de remuneração na carreira docente pelos municípios que representassem cada uma das seis mesorregiões que integram o Estado do Pará, considerando para isso, a relevância econômica das unidades administrativas.

O desafio de conhecer aspectos ligados à carreira docente no Estado do Pará (no caso, a política de remuneração apresentada nos planos de carreira), ainda que de forma limitada por questões de tempo, espaço e até mesmo pela escassez bibliográfica no tangente à carreira docente em municípios afastados do centro metropolitano, motiva a realização desse estudo, com o intuito de compartilhar impressões e reflexões, partindo das lacunas deixadas por trabalhos de pesquisadores que serviram de base para a revisão da literatura, assim como o desafio de explorar caminhos ainda pouco trilhados no meio acadêmico.

Nesse aspecto, a formação acadêmica vem propiciando o aprendizado das diversas legislações pós Constituição Federal de 1988, em âmbito nacional, estadual (Pará) e municipal (municípios que compõem o estudo) que corroboram ou induzem à valorização docente, principalmente no tocante à remuneração, mesmo que seja observada pela experiência profissional ou revelada nos discursos de colegas de profissão, que as legislações que tratam da educação, orientam a construção pelos entes federados de políticas de remuneração direcionadas à valorização da carreira

docente e à educação de qualidade, ainda não ultrapassaram o discurso, não se concretizaram na realidade educacional de muitos educadores.

A opção do Brasil por um sistema de governo federalista, em que cada ente federado possui responsabilidades distintas e colaborativas para com a educação, dificulta a construção de uma Política de Remuneração única para a educação, haja vista que as condições objetivas de arrecadação e investimento em educação dos entes federados, nesse caso específico, dos municípios paraenses, não são as mesmas se considerarmos a arrecadação de tributos em se tratando do Estado do Pará, ou mesmo do Brasil, uma vez que a União e os Estados são os entes federados que mais arrecadam tributos. Nesse sentido, os municípios são o ente federado que menos arrecada tributo, porém são os que mais demandam oferta de serviços educacionais, no caso, nove anos do ensino fundamental.

Cavalcanti (2012, n.p.) declara que:

O desenho federativo da nova constituição brasileira, visando equilibrar autonomia, descentralização e a grande diversidade da nação introduziu um complexo sistema de repartição de competências entre os entes federados, tendo como principais características: a) a inclusão das políticas sociais como sendo competência comum concorrente dos três entes federados; b) a exclusividade da União em definir as Diretrizes que devem nortear políticas públicas; c) concentração do maior número de competências exclusivas na mão da União; d) indicação de regime de cooperação entre os entes da federação sem dispositivos constitucionais ou canais institucionais de intermediação de interesses e de negociação de conflitos; e) concentração de maior parte dos impostos na União.

A cooperação apregoada na CF/88 entre os entes federados, conforme destaca Cavalcanti (2012), parece ainda não ter surtido o efeito desejado, quando falamos na construção de uma política de remuneração que valorize a carreira docente que ocorre, principalmente, através de Planos de Carreira Docente.

As políticas de remuneração para a carreira docente dos municípios do Pará reveladas por intermédio dos planos de carreira (frutos das disputas inerentes à construção desse documento) induzem à valorização docente, porém ainda necessitam de “aperfeiçoamentos”, “melhorias”, visando contemplar uma remuneração condigna e que satisfaça as necessidades básicas dos profissionais da educação, no caso em questão, a dos professores.

Apesar da orientação legislativa para que os entes federados elaborem suas políticas de remuneração expressa em planos de carreira para a docência, os obstáculos para a criação ou elaboração do documento são as mais diversas, dificultando a efetivação de direitos garantidos em legislações educacionais anteriores a atual Constituição Federal de 1988, conforme nos informa Ferreira (2005, p. 53-54):

(...) apesar de se tratar de uma exigência já contida na Lei 5692/71, na maioria dos estados não havia planos que estruturassem uma carreira para o magistério, determinando, por exemplo, a forma de ingresso, ascensão e, principalmente, as regras para remuneração dos professores. Isso abria, entre outros, espaço para que em muitas regiões o professorado pudesse receber remuneração muito baixa, às vezes inferior ao salário mínimo vigente no país, e que também pudesse ser contratado independentemente de critérios como os de formação e de concurso público.

Observa-se que as indicações legislativas para a elaboração de um plano de carreira que contemplasse a estrutura remuneratória para a docência antecedem um percurso anterior à redemocratização do Brasil, porém os avanços nesse sentido parecem ter sido muito pequenos ou mesmo nulos.

Posteriormente, com a redemocratização do Brasil, temos as duas grandes leis que regem a educação, sendo a Constituição Federal de 1988 e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), lei nº 9.394/96, orientando que os entes federados elaborem suas políticas de remuneração para a docência, mas não estabelece um padrão uniforme a ser seguido. Isso traz consequências, segundo Gurgel e Júnior (2013, p. 5): “a heterogeneidade legislativa nos entes federados é encontrada no conteúdo dos textos formulados e na abrangência das categorias de servidores contemplados”.

Dessa forma, há planos que tratam exclusivamente do professor, enquanto outros abrangem pedagogos, e há os que se direcionam a todos os servidores que atuam na escola.

Nessa perspectiva, é importante que uma política de remuneração para os docentes considere a diversidade de atores que compõem o cenário educacional (professores, pedagogos, auxiliares e serviços de apoio, etc.) e seja efetivada mediante disponibilização orçamentária e aumento crescente de recursos para a

educação visando minimizar outros aspectos que contribuem para uma carreira docente valorizada, como exemplo, as condições de trabalho do professor.

Seguindo esse raciocínio, é interessante observar que o discurso de boa parte de nossos governantes, seja em nível federal estadual ou municipal é de que “educação é prioridade” e que não serão medidos esforços e “investimentos” para o financiamento e consequente avanço na qualidade da educação que se encontram sob sua responsabilidade governamental.

Entretanto, como bem destaca Monlevade, (2001, p. 67) apud Carvalho e Oliveira, (2004, p.11).

O Estado tem se mostrado mínimo quando se trata do financiamento, da destinação de mais recursos para o setor educacional, tal qual a prática política e administrativa implementada pelo Estado Português em sua medida de “desresponsabilização” pela educação pública da colônia.

Se os entes federados (União, Estados e Municípios) não destinarem mais recursos financeiros para a educação, indo além do mínimo constitucional, e/ou aumentando os investimentos em educação de forma a alcançar aquilo que educadores tem cobrado (na esfera federal pelo menos) do governo, que é a proporcionalidade de 10% do PIB investidos em educação, como então poderemos falar de implementação de uma política de remuneração (federal, estadual e municipal) que valorize o professor?

Por conseguinte, Rabelo (2010) assegura que “os professores brasileiros nunca receberam bem” (p. 67) e ademais, acrescenta que “o elevado nível de mal-estar na profissão requer a melhoria da situação dos professores e o salário é a melhoria mais visível e valorizada na atual sociedade de consumo” (p. 79).

Desta maneira, uma Política de Remuneração que valorize o docente e minimize o “mal-estar” citado por Rabelo (2010) requer necessariamente ampliação dos investimentos públicos nesse setor, em concordância com Pinto (2009, p. 60), “não há outra saída que não seja traçar uma estratégia de valorização dos professores. E não existe valorização de uma profissão sem salários atraentes, que estimulem os melhores alunos do ensino médio a optar pela carreira”.

Poderíamos ir além ao dizer que sem uma profissão docente com salários que valorizem o educador, a dificuldade irá além do fato de atrair novos

profissionais, mas em manter os que ainda insistentemente permanecem na profissão.

Pensar a carreira docente requer necessariamente pensar a política de remuneração expressa na legislação do ente federado (no caso do estudo, dos municípios do Pará) à qual a rede de ensino se vincula, conforme Hanashiro (2008, p.176) expressa que “planejar uma carreira sem uma adequada política de remuneração é deixar de oferecer um reconhecimento financeiro para o qual as pessoas são sensíveis”.

Em se tratando de políticas de remuneração para os profissionais da educação, e considerando ainda um cenário de ajuste fiscal no qual os serviços públicos, no caso a educação, que áreas demandariam recursos financeiros e seriam mais afetadas diretamente? Como os municípios do Pará desenvolvem efetivamente a valorização docente, uma vez que estamos considerando o item “remuneração” como de fundamental importância para a qualidade educacional?

Face a essa realidade econômica e educacional, é importante a conscientização do educador enquanto profissional da educação de que uma política de remuneração para a docência deve ser construída com a sua participação, tendo como instrumento importante a organização coletiva dos educadores como um dos caminhos para essa participação e o Plano de Carreira Docente seria um dos principais instrumentos introdutórios dessa questão.

Expostas essas questões, cabe à investigação sobre que ou quais Políticas de Remuneração para a docência podem ser extraídas dos planos de carreira docente e das legislações correlatas em âmbito dos municípios no Estado do Pará.

Questões Norteadoras

- Quais as políticas de remuneração que se revelam nos planos de carreira docente em seis municípios do Estado do Pará?
- Quais os critérios de concessão e vantagens agregadas ao vencimento do professor decorrente da movimentação na carreira?
- Qual a composição da remuneração expressa nos planos de carreira docente desenvolvida em seis municípios do Pará?
- Quais vantagens pecuniárias podem ser encontradas em comum nos planos de carreira de seis municípios do Pará?

Objetivo Geral

Desvelar e analisar as políticas de remuneração subjacentes aos Planos de Carreira e Remuneração que regem a carreira docente em seis municípios do Estado do Pará, visando discutir as perspectivas de carreira que se configuram a partir da remuneração por intermédio de aspectos que indiquem diferenças e/ou semelhanças.

Objetivos Específicos

- Distinguir formas e critérios de concessão da movimentação na carreira em seis municípios do Estado do Pará.
- Conhecer a composição da remuneração expressa nos planos de carreira docente desenvolvida em seis municípios do Pará e discutir o que representam em termos de carreira.
- Identificar os tipos de vantagens pecuniárias agregadas ao vencimento do professor observados nos planos de carreira de seis municípios do Estado do Pará.

Metodologia

Sabemos que todo método possui limitações que não permitem alcançar a totalidade do conhecimento, pois apresentam uma parte da “verdade” condicionada ao espaço-tempo histórico-social do pesquisador, mas que ainda assim, não invalidam os resultados obtidos.

Nessa perspectiva, optamos por uma metodologia que, entendemos, melhor se adequar ao objeto de pesquisa e experiência de pesquisa, consoante à argumentação de Gaio, Carvalho e Simões, (2008, p. 148):

Para pesquisar precisamos de métodos e técnicas que nos levem criteriosamente a resolver problemas. [...] é pertinente que a pesquisa científica esteja alicerçada pelo método, o que significa elucidar a capacidade de observar, selecionar e organizar cientificamente os caminhos que devem ser percorridos para que a investigação se concretize.

À vista disso, analisaremos a política de remuneração presente na legislação municipal que rege a carreira docente de seis municípios do Pará, tendo como critério de recorte a importância financeira, entenda-se Produto Interno Bruto (PIB) do município em questão, dentro da composição de municípios das mesorregiões do Estado do Pará, em outras palavras, de cada uma das seis mesorregiões que compõem o Estado do Pará (Baixo Amazonas, Marajó, Metropolitana de Belém, Nordeste Paraense, Sudeste Paraense, Sudoeste Paraense). Escolheu-se o município que, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), possuía a liderança econômica, considerando-se o PIB, em sua mesorregião, por entendermos que a viabilização de uma política de remuneração requer investimentos financeiros para sua efetivação, acreditamos que estes municípios devam possuir condições objetivas de implementação de uma política de remuneração para os professores que considere dispositivos de valorização docente, no caso em questão, a remuneração.

Em conformidade com os objetivos propostos pela pesquisa, apoiar-nos-emos na abordagem qualitativa enquanto direcionamento metodológico das análises, pois segundo o entendimento de Godoy (1995, p. 21):

A abordagem qualitativa, enquanto exercício de pesquisa, não se apresenta como uma proposta rigidamente estruturada, ela permite que a imaginação e a criatividade levem os investigadores a propor trabalhos que explorem novos enfoques.

Segundo a lógica apresentada por Godoy (1995), a abordagem qualitativa permite o encaminhamento de uma pesquisa por linhas de raciocínio ainda não exploradas por pesquisas anteriores, ainda que o objeto dessas pesquisas tenha proximidade ou identificação.

Dessa forma, entendemos que este trabalho deve partir da descrição das diversas realidades educacionais, sem deixar de considerar o objetivo de compreender as aproximações e distanciamentos das políticas de remuneração reveladas nos planos de carreira docente dos seis municípios do Pará.

Enquanto pesquisador, temos ciência de que o trabalho de pesquisa não se desenvolve pela via da neutralidade científica, nem caberia tal pensamento dentro

da abordagem qualitativa. Em concordância com Denzin; Lincoln,(2006) *apud* Chueke e Lima, (2012, p. 66) admitimos que:

Para dar significados a esses “textos”, o pesquisador é influenciado por sua própria história de vida, por sua visão de mundo, pelo seu gênero, raça e cultura. Por vez, sua biografia e narrativa interferem ativamente no processo de pesquisa, que é construído de forma criativa e interativa.

Ciente das limitações inerentes a qualquer abordagem de pesquisa, a predileção pela abordagem qualitativa deve-se ao fato dela possuir como objetivo a descrição e compreensão, mas também a interpretação do fenômeno observado, no caso as políticas de remuneração em seis municípios do Pará.

Oliveira (2012, p. 48) corrobora com esse entendimento ao afirmar que:

Entre os mais diversos significados, conceituamos abordagem qualitativa ou pesquisa qualitativa como sendo um processo de reflexão e análise da realidade através da utilização de métodos e técnicas para compreensão detalhada do objeto de estudo em seu contexto histórico e/ou segundo sua estruturação.

Em consonância com esse enunciado, optamos pela conceituação de abordagem qualitativa por entendermos que a mesma contribuirá significativamente no desvelamento do objeto de pesquisa.

Cabe destacar nesse estudo que contaremos, para a análise, com dados quantitativos, visto que a abordagem qualitativa não exclui o uso dos mesmos.

Utilizar alguns dados quantitativos em uma pesquisa qualitativa é possível, visto que, face ao novo paradigma da ciência contemporânea, no processo de construção do conhecimento (epistemologia), deve-se incluir a descrição de todos os fenômenos naturais [...] esses dois tipos de abordagem não são excludentes, pois, na opção por uma pesquisa qualitativa, pode-se recorrer a dados quantitativos e vice-versa. (OLIVEIRA, 2012, p. 58)

Nessa linha de raciocínio, a análise das políticas de remuneração apresentadas na composição da remuneração observadas nos planos de carreiras de seis municípios do Pará fará uso de tabelas e quadros comparativos nos quais serão analisados os distanciamentos e as aproximações existentes na elaboração e conformação dos documentos que norteiam a carreira docente nos municípios que serviram de base para o estudo.

A partir da abordagem qualitativa de pesquisa, deter-nos-emos de início em realizar o levantamento bibliográfico que nos auxiliará a reflexão do objeto de pesquisa, bem como nos conduzirá a evitar duplicações de trabalho ou mesmo encaminhar a discussão por um caminho já explorado em trabalhos finalizados sobre a temática.

Por isso entendemos a importância do levantamento bibliográfico, conforme aponta Galvão (2010, p. 377) ao reiterar que

realizar um levantamento bibliográfico é se potencializar intelectualmente com o conhecimento coletivo, para se ir além. É munir-se com condições cognitivas melhores, a fim de: evitar a duplicação de pesquisas, ou quando for de interesse, reaproveitar e replicar pesquisas em diferentes escalas e contextos; observar possíveis falhas nos estudos realizados; conhecer os recursos necessários para a construção de um estudo com características específicas; desenvolver estudos que cubram lacunas na literatura trazendo real contribuição para a área de conhecimento; propor temas, problemas, hipóteses e metodologias inovadores de pesquisa; otimizar recursos disponíveis em prol da sociedade, do campo científico, das instituições e dos governos que subsidiam a ciência.

O levantamento bibliográfico citado aqui será utilizado como ferramenta auxiliar de coleta de dados, pois a compreensão conceitual sobre “política de remuneração” é melhor aprofundada na área de administração, especificamente em gestão de pessoas, recursos humanos, etc. Cabe destacar que há pesquisadores fora do foco da administração que se debruçam em relacionar tal conceito voltando a análise para a educação, o que contribuirá para compreensão sobre o objeto de estudo.

Nessa linha de pensamento, compreendemos que o levantamento bibliográfico dará suporte à formação de conceitos e de análises sobre a política de remuneração; mas entendemos que a base para essa investigação está nos documentos que regem a carreira docente, nos seis municípios do Pará objetos desse estudo, que são os Planos de Cargos, Carreira e Remuneração.

Dessa maneira, o tipo de pesquisa utilizado nesse estudo será a pesquisa documental.

Nesse caso, temos como entendimento sobre pesquisa documental, o que preceitua Godoy (1995, p. 21):

a pesquisa documental representa uma forma que pode se revestir de um caráter inovador, trazendo contribuições importantes no estudo de alguns temas. Além disso, os documentos normalmente são considerados importantes fontes de dados para outros tipos de estudos qualitativos, merecendo portanto atenção especial

Os documentos principais a que nos referimos dizem respeito aos Planos de Carreira Docente dos seis municípios do Pará, porém serão utilizados como auxiliares nas análises da legislação correlata, como por exemplo os Regime Jurídico Único e Estatuto dos Servidores desses municípios, bem como a Constituição Federal de 1988 e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, lei nº 9.394/96.

Sobre a pesquisa documental, Gauthier (1984, p. 296) apud Pimenta (2013, p. 28) nos revela que:

Trata-se de um método de coleta de dados que elimina, ao menos em parte, a eventualidade de qualquer influência – presença ou intervenção do pesquisador – do conjunto das interações, acontecimentos ou comportamentos pesquisados, anulando a possibilidade de reação do sujeito à operação de medida.

É importante deixar claro que isso não significa neutralidade científica da pesquisa documental enquanto instrumento da coleta de dados, mas que fatores externos podem (ou não) ser minimizados.

O uso da pesquisa documental nesse estudo sobre a política de remuneração de seis municípios do Estado do Pará se deve, entre outros fatores, aos citados por Gil (2002, p. 46), que afirma.

A pesquisa documental apresenta uma série de vantagens. Primeiramente, há que se considerar que os documentos constituem fonte rica e estável de dados. Como os documentos subsistem ao longo do tempo, tornam-se a mais importante fonte de dados em qualquer pesquisa de natureza histórica. Outra vantagem da pesquisa documental está em seu custo. Como a análise dos documentos, em muitos casos, além da capacidade do pesquisador, exige apenas disponibilidade de tempo, o custo da pesquisa torna-se significativamente baixo, quando comparado com o de outras pesquisas. Outra vantagem da pesquisa documental é não exigir contato com os sujeitos da pesquisa. É sabido que em muitos casos o contato com os sujeitos é difícil ou até mesmo impossível. Em outros, a informação proporcionada pelos sujeitos é prejudicada pelas circunstâncias que envolvem o contato.

Em virtude das características de um curso de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado acadêmico) exigir produção em tempo pré-estabelecido (normalmente são dois anos de curso) e considerando que a proposta de analisar uma política de remuneração constitui-se em um objeto demasiadamente complexo, optamos por limitar a análise à documentação que norteia a carreira em seis municípios do Pará, embora outras literaturas e documentos auxiliem na construção do trabalho.

Sobre a pesquisa documental, acrescentamos a informação apresentada por Tozoni-Reis ((2009, p. 30):

A pesquisa documental tem como principal característica o fato de que a fonte dos dados, o campo onde se procederá a coleta dos dados, é um documento (histórico, institucional, associativo, oficial etc.). Isto significa que a busca de informações (dados) sobre os fenômenos investigados é realizada nos documentos que exigem, para a produção de conhecimentos, uma análise, no caso, a documental.

Levando isso em consideração, os municípios selecionados para este estudo foram os seguintes por mesorregião: Metropolitana de Belém (Belém); Sudeste Paraense (Parauapebas); Baixo Amazonas (Santarém); Sudoeste Paraense (Altamira); Nordeste Paraense (Abaetetuba); Marajó (Breves).

Conforme exposto, a opção pelo recorte da pesquisa, os seis municípios selecionados não representam os seis maiores PIB's do Pará, mas segundo dados do IBGE disponíveis no sítio oficial relativo ao ano de 2012, esses municípios dentro de suas mesorregiões são os que possuem o PIB mais elevado dentre os mesmos.

A opção brasileira pela forma de Estado federalista e as condições objetivas e subjetivas únicas inerentes aos municípios pesquisados, conduz a possibilidade de que encontremos pontos em comum, bem como pontos divergentes no que tange à política de remuneração, haja vista que apesar de serem os maiores PIBs de suas mesorregiões, os mesmos apresentam grandes distorções orçamentárias entre si, conforme apresentaremos no decorrer do trabalho.

De posse dos dados coletados, utilizar-nos-emos da técnica de análise dos dados para esse estudo da chamada a análise de conteúdos por entendermos, como diz Tozoni-Reis (2009, p. 45), que “para a modalidade de pesquisa documental, a técnica mais indicada para coleta e análise dos dados é a análise de conteúdo”.

O pesquisador, apoiado na abordagem qualitativa pode utilizar-se de procedimentos diversos para decodificar ou revelar informações pertinentes à realidade vivenciada, mas o tipo de pesquisa vai indicar o instrumento mais adequado para a análise dos dados, conforme argumenta Chizzotti (2006, p. 98).

A decodificação de um documento pode utilizar-se de diferentes procedimentos para alcançar o significado profundo das comunicações nele cifradas. A escolha do procedimento mais adequado depende do material a ser analisado, dos objetivos da pesquisa e da posição ideológica e social do analisador.

Levando em conta esse entendimento, a opção pela análise de conteúdo como instrumento para análise dos dados ocorre pela possibilidade de problematizar questões ou inferir significações ou pontos de vistas até então não descritos ou revisitar posicionamentos auferidos em estudos anteriores. Sobre isso, Chizzotti (2006, p. 98) afirma que “o objetivo da análise de conteúdo é compreender criticamente o sentido das comunicações, seu conteúdo manifesto ou latente, as significações explícitas ou ocultas”.

A opção pelo percurso metodológico descrito sugere preferências de pesquisa e o entendimento de que se trata da forma mais apropriada para a exposição do objeto da pesquisa.

Desse modo, Tozoni-Reis (2009, p. 30) reitera que:

A pesquisa documental em educação, portanto, é uma “visita” que o pesquisador faz a documentos que tenham significado para a organização da educação ou do ensino, com o objetivo de empreender uma análise, em geral crítica, das propostas em questão.

A partir desse pensamento, entendemos que a busca pelo desvelamento das políticas de remuneração expressas nos planos de carreira docente dos seis municípios do Pará, objetos desse estudo, tem no roteiro desenhado na metodologia apresentada a possibilidade de expor aquilo a que se propõe responder no decorrer da pesquisa.

Organização do Estudo

O presente estudo está organizado em três capítulos, sendo o primeiro de caráter eminentemente teórico, de suporte aos demais, intitulado de “Projetos de Políticas de remuneração em disputas no século XXI: Impactos para a carreira docente”.

Esse capítulo subdivide-se em sete unidades menores onde apresentamos a relação entre as desigualdades sociais e a carreira docente, as definições e os conceitos de carreira e remuneração, bem como um breve estudo bibliográfico sobre as políticas de remuneração de professores a partir de estudiosos dessa temática.

Ainda no primeiro capítulo, realizamos uma reflexão sobre a carreira vista como profissão, vocação ou sacerdócio, assim como identificar na legislação nacional os indicativos para uma política de remuneração de professores. Finalizando o capítulo, discutimos sobre a relação entre Federalismo e carreira docente na construção de uma política de remuneração e as implicações de um ajuste fiscal para a carreira docente.

No segundo capítulo apresentamos os dados de caráter documental da pesquisa, onde buscamos embasamento nas legislações dos municípios pesquisados que tratam da carreira, principalmente os planos de carreira e de forma auxiliar o Regime Jurídico Único e/ou Estatuto dos Servidores. O título deste capítulo é “A “Política de remuneração em seis municípios do Estado do Pará” e está dividido em unidades menores sendo trabalhada questões relativas às políticas de remuneração docente, a caracterização dos municípios pesquisados, a estrutura dos planos de carreira docente enquanto documentos principais para a efetivação de uma política de remuneração para a docência, onde destacou-se a análise dos itens relativos à “movimentação na carreira” – horizontal e vertical, bem como a “composição da remuneração”, que é a soma de vencimento e vantagens pecuniárias (gratificações e adicionais). Neste capítulo buscou-se perfazer o percurso legislativo dos municípios estudados no sentido de explorar a política de remuneração para a docência evidenciada nos planos de carreira.

No terceiro capítulo, cujo título é “As políticas de remuneração de seis municípios do Estado do Pará: aproximações e distanciamentos”, sistematizamos e analisamos as informações apresentadas nos capítulos anteriores com vistas ao encaminhamento de respostas para questões sobre o que os dados dos planos de carreira dos seis municípios pesquisados revelam sobre as políticas de remuneração

docente e para qual direção essas políticas estão apontando. Essa discussão pautar-se-á em dois eixos: a análise dos limites e possibilidades de movimentação na carreira, enfatizando aproximações e distanciamentos na configuração dos planos de carreira; e as políticas de remuneração evidenciadas na composição da remuneração descritas nos planos de carreira de seis municípios do Estado do Pará.

CAPÍTULO I

PROJETOS DE POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO EM DISPUTAS NO SÉCULO XXI: IMPACTOS PARA A CARREIRA DOCENTE

O contexto de análise para uma política de remuneração revelada na composição da remuneração é evidenciada nos planos de carreira em seis municípios do Pará, cujo recorte de escolha para esse estudo foi o de 1 (um) município por mesorregião do Pará (Metropolitana de Belém: Belém, Sudeste Paraense: Parauapebas, Baixo Amazonas: Santarém, Sudoeste Paraense: Altamira, Nordeste Paraense: Abaetetuba, e Marajó: Breves), desenvolve-se em uma relação com a apreensão de conceitos como o de reprodução das desigualdades sociais, carreira docente, política de remuneração, profissão docente, federalismo e ajuste fiscal.

Dentre os diversos fatores que contribuem para as desigualdades sociais, podemos inferir que o tipo de política de remuneração engendrada nos planos de carreira dos municípios contribui para a conservação das condições de desigualdade entre profissões de nível superior e, conseqüentemente, na manutenção das desigualdades sociais vivenciadas por grande parte dos professores.

Outro fator importante na discussão é o conhecimento conceitual do que vem a ser uma carreira e, particularmente, uma carreira docente, pois as políticas de remuneração dos municípios direcionam-se, em tese, para a valorização profissional dessa carreira.

Na sequência, entendemos ser importante o desvelamento conceitual sobre o que vem a ser uma política de remuneração e uma carreira valorizada, visto que essas questões perpassam todo o documento (planos de carreira dos municípios) e constituem-se como instrumento para a compreensão das políticas de remuneração dos municípios do Pará.

Nesse contexto, as discussões sobre “Federalismo” e “Ajuste Fiscal” são importantes, porque o primeiro termo nos leva ao entendimento de que as políticas de remuneração seguem orientação federal, mas são estruturadas e implementadas conforme as possibilidades orçamentária de cada ente federado, que no caso desse estudo são os seis municípios do Pará, enquanto que o segundo termo destacado

nos remete à reflexão de que os ajustes nas contas do ente federado, em geral atinge setores sociais, como a educação, e, portanto, reflete na implementação de uma política de remuneração que leve a valorização da carreira docente.

Uma política de remuneração para a docência revela-se como um importante instrumento que induz a valorização dos professores, porém ainda distante de assegurar a igualdade de remuneração profissional quando versamos sobre profissionais de nível superior, tanto no Brasil (principalmente nos municípios), quanto em outras partes do mundo (JACOMINI; ALVES; CAMARGO, 2015).

Nessa conjuntura de desigualdades entre a remuneração de profissionais com a mesma escolaridade, os municípios do Pará tendem a direcionar-se nessa perspectiva, porém como observaremos no decorrer do estudo, a construção da política de remuneração enquanto objeto de disputa e interesses divergentes, é construída, em tese, com o intuito de valorizar o professor e consequentemente minimizar as desigualdades em termos de remuneração e, então, diminuir as desigualdades sociais reproduzidas em virtude dessa disparidade salarial.

1.1 A reprodução das desigualdades sociais e a carreira docente.

As desigualdades sociais que se mostram presentes na sociedade brasileira atingem inevitavelmente a educação pública e a carreira docente, em seus diversos aspectos, principalmente no que tange a remuneração, uma vez que o professor é um dos profissionais de nível superior com pior remuneração, ainda que essa diferença tenha sido reduzida.

Sobre a comparação entre a remuneração do professor e de outros profissionais de nível superior, Louzano *et al* (2010, p. 563) apresentam a seguinte informação:

Embora as disparidades salariais entre os professores do setor público e as demais carreiras tenham diminuído ao longo dos anos, os professores com nível superior recebem, em média, salários mais baixos do que outros profissionais, tanto do setor público como do privado. Além disso, essa diferença aumenta significativamente com os anos de experiência. De qualquer forma, o salário inicial de um professor do setor público ainda é mais baixo que o de outras carreiras.

Corroboram também, no sentido de demonstrar que há diversos estudos sobre a remuneração docente que assinalam ser o professor um profissional mal remunerado , Barbosa (2014, p. 528)

Tendo em vista a discussão aqui apresentada, é possível afirmar que os salários dos professores no Brasil podem ser considerados baixos, sobretudo se os comparamos com a remuneração de outros profissionais dos quais também se exige formação em nível superior.

Os professores, na qualidade de profissionais de nível superior, possuem remuneração inferior ao de outros profissionais e isto expressa o quanto a disputa por uma política de remuneração que valorize a carreira docente é importante, ainda mais nas redes de ensino dos municípios do Pará, visto que estes são o ente federado com menor poder de arrecadação tributária.

Sobre a divisão dos tributos entre os entes federados, Pivatto (2015, n.p) nos informa que “em 2014, dos R\$ 1,8 trilhão arrecadados, 58% ficaram em Brasília, 24% foram divididos entre os Estados e o Distrito Federal e 18% para as prefeituras”, ou seja, os tributos arrecadados são prioritariamente destinados à União, seguido dos estados e por fim dos municípios. É importante ter isso em mente quando iniciarmos as discussões sobre as políticas de remuneração para a docência desenvolvida nas redes municipais de ensino do Pará.

Nesse cenário, em que os municípios são o ente federado com menor poder de arrecadação e conseqüentemente de investimentos, a construção de uma política de remuneração que valorize a docência parece ser algo um pouco distante da realidade dos municípios, e isso não contribui para a diminuição das desigualdades sociais e de remuneração entre professores e outros profissionais de nível superior.

De forma abrangente, sobre a questão da desigualdade Mercadante (2003, p. 37) afirma que :

O Brasil é um país profundamente desigual e estruturalmente injusto. Somos um dos países mais desiguais do planeta e esta desigualdade tem sido uma característica permanente da nossa estrutura econômica e social.

Diversas são as causas dessa estrutura socioeconômica desigual preponderante no Brasil. Em concordância com Guimarães (2013, p. 251) entendemos que “as estruturas da desigualdade são complexas e multicausais” e

acabam trazendo implicações negativas para a carreira docente, particularmente na construção das políticas de remuneração nos municípios do Pará.

As desigualdades sociais no Brasil são representadas de forma clara quando comparamos à distribuição de renda entre os cidadãos brasileiros.

Quanto a isso, Henriques (2003, p. 64) indica que:

Nossa desigualdade de renda nos transtorna ainda mais que a pobreza. Se reduzíssemos, por exemplo, o grau de desigualdade do Brasil para o padrão do Uruguai (o menor entre os países latino-americanos) e mantendo-se a atual renda per capita, seria possível reduzir em cerca de 20 pontos percentuais a pobreza no Brasil, isto é, passaríamos a ter 14% da população pobre ao invés de 34%. Considerando um conjunto de 92 países, o Brasil só perde em termos de desigualdade para Malawi e África do Sul. Aqui, a renda média dos 10% mais ricos representa 28 vezes a renda média dos 40% mais pobres.

A desigualdade de renda, que infelizmente apresenta-se como característica marcante do Brasil, não se faz diferente quando estudamos a carreira docente. Os avanços remuneratórios na carreira têm sido conquistados em processos políticos de disputa, de poder e realizadas à custa de batalhas pela implementação da legislação, principalmente ao considerarmos que essas “tensões” envolvem o Fundo Público¹, conforme nos indica Lázaro (2013, p. 72):

Não faltam exemplos de iniciativas educacionais que foram barradas em função dessas tensões: um exemplo recente foi a disputa em torno da aplicação dos royalties do petróleo na educação. A maioria de prefeitos e governadores foi contra a vinculação desses recursos à educação, proposta pelo governo federal.

Parece contraditório o discurso oficial da maioria de nossos governantes ao afirmarem que não medem esforços e recursos para uma educação pública de qualidade, pois assim que surge a oportunidade de mais investimentos financeiros que poderiam ser atrelados à educação, conforme apontou Lázaro (2013), a maioria dos governantes posicionou-se contrário a vinculação dos royalties do petróleo à educação.

¹ Salvador (2010, p. 607) “O fundo público envolve toda a capacidade de mobilização de recursos que o Estado tem para intervir na economia, além do próprio orçamento, as empresas estatais, a política monetária comandada pelo Banco Central para socorrer as instituições financeiras etc. A expressão mais visível do fundo público é o orçamento estatal. No Brasil, os recursos do orçamento do Estado são expressos na Lei Orçamentária Anual (LOA) aprovada pelo Congresso Nacional”

Seguindo essa linha de raciocínio, podemos dizer que a educação, na condição de ferramenta de transformação social, vem sendo constantemente deixada em segundo plano entre as prioridades sociais do Estado brasileiro, e ainda que pareça difícil enxergar, a curto ou até mesmo longo prazo, uma mudança nesse paradigma, cabe a continuidade pela disputa do Fundo Público para que a educação tenha recursos necessários para a implementação de uma política de remuneração que valorize a docência, particularmente, nos municípios do Pará, objeto desse estudo.

Por conseguinte, é necessário que tenhamos nas redes municipais de ensino do Pará, políticas de remuneração docente que visem a superação das desigualdades entre os profissionais de nível superior para que minimizem as discrepâncias sociais que afetam a coletividade como um todo.

A sociedade brasileira precisa tecer as redes de um novo acordo social. Uma repactuação que reconheça a pobreza como o maior problema econômico do país e a desnaturalização da desigualdade como seu maior problema estrutural. (HENRIQUES, 2003, p.68)

Dessa maneira, é importante que o profissional da docência esteja alinhado às lutas por avanços na carreira, consequentemente na educação, sem esquecer de que ele está inserido em um contexto social maior, logo, é necessário fazer-se ferramenta social de transformação da estrutura sociocultural, a fim de que desigualdades sociais, tão aviltantes, passem a ser vistas não como algo natural, mas como resultado de um processo histórico excludente devido a não participação na vida política do país.

1.2. Carreira docente: Definição e conceitos

Os conceitos de carreira e remuneração geralmente são discutidos com mais propriedade na área da administração e do direito. Por conseguinte, é importante compreender a forma como os teóricos dessas áreas de conhecimento discutem os termos a fim de que possamos compreender a utilização dos mesmos na área de educação.

London e Stumpf (apud DUTRA, 1996. p. 17) apresentam a seguinte definição para o termo carreira:

Carreira são as sequências de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. A carreira envolve uma série de estágios e a ocorrência de transições que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização e da sociedade. Da perspectiva do indivíduo, engloba o entendimento e a avaliação de sua experiência profissional, enquanto, da perspectiva da organização, engloba políticas, procedimentos e decisões ligadas a espaços ocupacionais, níveis organizacionais, compensação e movimento de pessoas. Essas perspectivas são conciliadas pela carreira dentro de um contexto de constante ajuste, desenvolvimento e mudança.

Essa conceituação de carreira tem sido o entendimento mais comumente utilizado por pesquisadores que discutem essa questão. Ou seja, entende-se a carreira como uma movimentação, em geral, com benefícios crescentes, e que se desenvolve ao longo de um período.

Na área da educação, tem-se entendimento semelhante, pois a carreira, expressa na legislação, é ou deveria ser o elemento motivador para a permanência do educador na profissão docente.

Em relação à carreira, e em concordância com entendimento até aqui apresentado, Ribeiro *et al* (2009, p. 195) diz que a “carreira pode ser definida como trajetória do trabalhador desde sua chegada a empresa ou cargo até seu desligamento, regida por regras específicas assim como seu desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação de desempenho”.

No serviço público, especificamente na educação, o que define a “chegada à empresa” é o concurso público, ou seja, a progressão entre outros direitos são devidos exclusivamente ao servidor aprovado em concurso público.

Seguindo na busca de entendimento mais sólido sobre o que é a “carreira”, partimos para análise de outros teóricos do campo da administração e chegamos às seguintes definições, carreira é: “uma sucessão ou sequência de cargos ocupados por uma pessoa ao longo de sua vida profissional” (CHIAVENATO, 2004, p. 374), ou ainda que “Carreira passa a ideia de um caminho estruturado e organizado no tempo e no espaço que pode ser seguido por alguém” (MAANEN, 1977 apud DUTRA, 1996, p. 16), ou mesmo que “Carreira é uma sequência de atitudes e de comportamentos, associada com experiências e atividades relacionadas ao trabalho, durante o período de vida de uma pessoa” (HALL, 1976 , apud ARAÚJO (2006, p. 124).

Dos significados do termo *carreira*, podemos inferir que a mesma se relaciona ao trabalho realizado por um período determinado que se inicia durante a vida adulta de um indivíduo.

Nesta linha de pensamento, acrescentamos o entendimento de Schein, (1996, p. 19)

A palavra carreira é usada de diferentes maneiras e possuem muitas conotações. Às vezes, o seguir uma carreira se aplica unicamente a alguém com uma profissão ou cuja vida profissional é bem-estruturada e implica progresso constante. No contexto de inclinações profissionais, o termo carreira quer dizer também a maneira como a vida profissional de uma pessoa desenvolve-se ao longo do tempo e como é vista por ela

Esse autor apresenta a ideia de que a carreira se relaciona à forma como está estruturado o trabalho do indivíduo e de como isso irá se desenvolver durante sua vida profissional. Essa ideia ajusta-se à proposição que deve estar explícita no plano de carreira docente que é a de indicar a forma de condução da carreira.

Essas aproximações e aparentes distanciamentos quanto à conceituação do termo carreira apresentam-se devido ao caráter histórico dela. Encontramos essa variedade conceitual e estrutural ao analisarmos diferentes planos de carreira docente, levando-nos a compreender que a carreira docente se constitui na sua variedade política, geográfica e histórica.

Essas inferências nos conduziram ao encontro do pensamento de Chanlat, (1995, p. 68-69) o qual afirma:

A noção de carreira é uma ideia historicamente recente, aparecendo no decorrer do século XIX, assim como suas derivadas: carreirismo e carreirista, surgidas no século XX. A própria palavra "carreira", como nos indica o dicionário, em sua acepção moderna, quer dizer: "um ofício, uma profissão que apresenta etapas, uma progressão". Dito de outro modo, a ideia de carreira, nasce com a sociedade industrial capitalista liberal.

Esse teórico nos traz a reflexão de que a "carreira" é própria do modo de produção capitalista e mais especificamente, uma característica dos últimos dois séculos, tendo seu conceito evoluído no decorrer desse período.

De igual modo, a carreira docente nos municípios do Pará, apresentada via política de remuneração, constitui-se como em processo de formação de uma

identidade construída a partir das disputas em diversos âmbitos, travadas durante a construção de um plano de carreira docente.

Mendes; Vieira; Oliva (2015, p. 97) esclarecem que:

O cenário atual revela que a carreira tem enfrentado diversas mudanças em torno de suas concepções, em decorrência dos acontecimentos econômicos, políticos e sociais. Tais mudanças estão pautadas em avanço tecnológico, globalização, agilidade no processo de comunicação, horizontalização, terceirização, sobreposição de funções, aumento da expectativa de vida, desemprego dentre outros.

As mudanças conceituais sobre a carreira estão ligadas diretamente às mudanças estruturais ocorridas na sociedade moderna em decorrência dos diversos avanços científicos possibilitados no último século pela humanidade, sendo a carreira uma demanda originada pela necessidade produtiva e científica da sociedade, conforme argumenta Chanlat (1995, p. 69): “toda sociedade, independente de seu tipo, fornece os quadros no interior dos quais as carreiras nascem, desenvolvem-se e morrem”, ou seja, a carreira atende primeiramente as demandas da sociedade local.

As sociedades criam, recriam e/ou modificam a forma como se dará a carreira. Nesse quadro, Chanlat (1995, p. 70) acrescenta que “a cultura e a estrutura social de cada sociedade acabam por modificar as configurações que os tipos e os modelos de carreira podem ter de um país a outro”.

A carreira pode ser apreendida de forma variada, dependendo do contexto em que ela é aplicada. No caso da educação, a carreira docente é apreendida e realizada de forma distinta, ainda que em contextos locais semelhantes. Diversos são os fatores que contribuem para essa distinção, sendo que as relações de poder estabelecidas no interior de uma sociedade possuem grande importância para a práxis conceitual da carreira.

Chanlat (1995, p. 71) identifica que “as relações sociais, as relações de autoridade e a carreira são vividas diferentemente de um país a outro”. No caso específico da carreira docente, observa-se que as relações citadas por Chanlat (1995) diferem em nível geográfico e social mais próximo, variando entre municípios de uma mesma região.

Este mesmo autor reforça seu pensamento sobre as relações de poder estabelecidas no interior de uma sociedade para justificar as diversas formas pelas quais a carreira é vivenciada, argumentando que:

É difícil falar a respeito de carreira sem evocar as estruturas socioeconômicas, as características do mercado de trabalho, os valores dominantes, a cultura na qual a empresa está mergulhada e o contexto histórico dentro do qual os encaminhamentos profissionais se inscrevem. (CHANLAT 1995, p. 68).

Esse aspecto citado por Chanlat (1995) reflete o tratamento dispensado pela sociedade à carreira docente, entendendo-se sociedade, aqui, como autoridades governantes, uma vez que se observa dificuldades de implementação de conquistas garantidas nas diversas legislações que regem a educação como a CF/88 e LDBEN nº 9.394/96.

Discutir carreira sem compreender as peculiaridades sociais e as relações de poder estabelecidas no micro espaço social (entendido aqui como o município), pode levar o pesquisador a um olhar reducionista e destoante daquilo que é vivenciado, principalmente em termos de políticas de remuneração aplicadas à carreira docente.

Nessa circunstância, a discussão a respeito da carreira, e especificamente sobre a carreira docente, constitui-se de grande importância para a análise das políticas de remuneração presente nos planos de carreira docente dos municípios do Pará.

1.3. Política de remuneração: possibilidades de valorização docente

Os municípios do Pará objeto desse estudo (Belém, Parauapebas, Altamira, Santarém, Abaetetuba e Breves) expressam suas políticas de remuneração por meio do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, particularmente no item concernente à remuneração.

A política de remuneração docente do município expressa a importância que os gestores conferem à educação, visto que bons profissionais, em geral, são atraídos por boa remuneração.

Teles (2014, n.p) esclarece que:

A política de remuneração é mais do que somente transferir recursos financeiros aos colaboradores, ela expressa o paradigma da organização sobre a gestão do seu capital humano, a sua estratégia competitiva e visão de futuro.

Nessa perspectiva, é fundamental que os municípios possuam seus planos de carreira e que este documento atenda as demandas profissionais de uma remuneração justa aos professores.

Usaremos o termo “remuneração” por este ser a maneira de se referir aos ganhos financeiros destinados aos professores. Nesse sentido, cabe destacar a argumentação de Martins (2000, p. 189) em que afirma:

Vários nomes são empregados para se referir ao pagamento feito pelo que recebe a prestação de serviços e por aquele que os presta. Usa-se a palavra vencimentos para denominar a remuneração dos professores, magistrados e funcionários públicos; ultimamente, tem sido empregada a palavra subsídios para designar a remuneração dos magistrados (art. 95, III, da Constituição); honorários em relação aos profissionais liberais; soldo, para os militares; ordenado, quando prepondera o esforço intelectual do trabalhador em relação aos esforços físicos; salário, para os trabalhadores que não desenvolvem esforço intelectual, mas apenas físico. Proventos é a palavra empregada para estabelecer o recebimento dos aposentados ou de funcionários públicos aposentados.

No caso dos professores, os planos de carreira utilizam termos como remuneração, vencimento, vantagens pecuniárias, etc. para apresentar as vantagens financeiras concedidas aos docentes, sendo que a remuneração é o valor financeiro total, somados todos os benefícios inerentes a situação na carreira em que se encontra o professor, em conformidade com a explicação de Camargo *et al* (2009, p. 342) a “remuneração é a somatória dos valores recebidos pelos docentes composta pelo salário-base e toda espécie de gratificações, prêmios, bônus, entre outros benefícios, na mesma jornada para o período de um mês”.

Nessa mesma lógica, Martins (2010, p.190) esclarece que “a remuneração é o conjunto de pagamentos provenientes do empregador ou de terceiro em decorrência da prestação dos serviços subordinados”. Outrossim, a discussão sobre a valorização da carreira docente nos municípios do Pará tem na política de remuneração, revelada na composição da remuneração, como um ponto muito importante.

A legislação brasileira, conforme apresenta Duarte e Melo (2013, p. 205) ao afirmar que “a remuneração dos professores passou a compor o conceito de valorização docente, nos documentos oficiais, desde a Constituição Federal de 1988” confirma a relevância da discussão e implementação de políticas de remuneração pelos entes federados, com destaque para os municípios do Pará.

Entre o que está posto na legislação e o vivenciado na carreira docente parece haver um distanciamento que necessita ser diminuído, pois é sabido que a luta dos docentes por uma remuneração “condigna” é histórica, visto que a remuneração deveria satisfazer as necessidades do professor e de sua família.

De acordo com Martins (2000, p. 189):

Remuneração é o conjunto de retribuições recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família.

A baixa remuneração docente provoca um êxodo de profissionais, pois apesar das garantias legais, têm sido cada vez maiores as lutas pela efetivação de uma política de remuneração que valorize os professores. Nessa perspectiva, os planos de carreiras deveriam colaborar para que o docente vislumbasse a valorização no decorrer da carreira docente, porém encontramos dois impasses: o primeiro é dos entes federados que apesar da legislação orientar a respeito, ainda não possuem plano de carreira para os docentes; o segundo é que as garantias muitas vezes constituem-se de letras em documentos que não se efetivam.

Duarte e Melo (2013, p. 217) argumentam que:

Os baixos salários e a ausência de plano de carreira desestimulam os docentes a permanecer nas redes, considerando que não se vislumbra a ascensão profissional por meio de incentivos e benefícios que lhes proporcionem uma melhor remuneração. Essa situação não só provoca o abandono bem como reflete na atratividade da profissão docente.

Os planos de carreira, enquanto instrumentos de uma política de remuneração, em si não garantem a atratividade docente, porém sem esse documento, a situação consegue tornar-se ainda mais delicada, pois não há garantias legais de benefícios, direitos e deveres para uma carreira docente.

O plano de carreira, visto como uma política de remuneração acrescenta gastos ao erário público, porém como destaca Wood Junior e Picarelli (2004, p. 37)

A questão central é transformar a visão usual da remuneração como fator de custo para uma visão da remuneração como fator de aperfeiçoamento da organização, impulsionador de processos de melhoria de competitividade.

Por esse ângulo, compreende-se a importância de uma política de remuneração para a melhoria da educação pública, uma vez que a remuneração funciona como fator atrativo, motivando a permanência de bons profissionais da docência e incentivando futuros profissionais a ingressar na carreira docente. Uma política de remuneração que valorize a carreira docente não pode ser sinônimo de gastos supérfluos no serviço público, mas como investimento no próprio aprimoramento técnico e, conseqüentemente, como qualidade dos serviços educacionais ofertados.

Nessa direção, Marques *et al* (2011, p. 5) acrescentam que:

No que se refere à remuneração, esta constitui para a organização um modo de atrair e reter pessoal, recompensar materialmente os serviços prestados, motivar o desempenho futuro, assegurar a equidade e por fim atender a legislação trabalhista pertinente. Para as pessoas, a remuneração é o meio pelo qual o indivíduo percebe a segurança ou estabilidade financeira e psicológica, sente-se aceito e reconhecido socialmente e meio pelo qual lhe é permitido alcançar seus objetivos pessoais. Ou seja, se para a organização o ato de recompensar por meio da remuneração gera custo, para o indivíduo este mesmo ato é fator primordial para a manutenção de sua motivação.

As organizações privadas utilizam a remuneração como fator de atração dos melhores profissionais e estes, por sua vez, compreendem a importância de seu trabalho através das condições de remuneração que é oferecida pela empresa. Por conta disso, o serviço público, e particularmente a educação pública, no que concerne aos seus gestores, precisa modificar a visão da política de remuneração empreendida não como fator de despesa, mas como investimento objetivo em educação de qualidade.

A política de remuneração, segundo Wood Junior e Picarelli (2004, p.100) constitui-se como “um conjunto de diferentes formas de recompensa que se

complementam e buscam alinhar atitudes e comportamentos com os objetivos organizacionais”. E estas recompensas devem estar claras no plano de carreira dos municípios do Pará.

Sobre as políticas de remuneração, Santos e Silva (2015, p. 6) acrescentam que:

As políticas de remunerações se direcionam ao comportamento individual e organizacional, bem como a criar valores, influenciar pessoas e as mudanças nos processos e estruturas segundo os objetivos e resultados que se pretende alcançar.

Depreende-se a importância de uma política de remuneração, que no caso da educação, ocorre principalmente por intermédio de planos de carreira, que orientem a docência ao aperfeiçoamento teórico-prático oferecendo condições materiais para a efetivação das políticas apresentadas no plano.

Por sua característica federativa, temos no Brasil uma diversidade de políticas de remuneração presentes nos planos de carreiras dos entes federados (no caso do estudo, dos municípios do Pará) que possuem tais documentos, caracterizando-se por peculiaridades locais e construções decorrentes de disputas que não contemplam em sua integralidade uma carreira valorizada no que se refere a sua remuneração.

Nessa perspectiva, Lorsch e Tierney (2003, p. 131) afirmam que:

Questões ligadas à remuneração não têm respostas certas (ou erradas). Uma política perfeita para uma empresa pode ser um desastre para outra. O teste da verdade é o alinhamento, isto é, se os incentivos previstos no sistema de remuneração geram os resultados de desempenho que a empresa deseja recompensar.

Considerando o fato de que os planos de carreira para a docência não conseguem dar conta de uma remuneração justa para esse profissional, observa-se que os entes federados parecem não se preocupar tanto com essa questão, uma vez que a remuneração tem sido objeto de embate entre educadores e entes federados na disputa pela construção de uma educação de qualidade.

Em termos de legislação, como já citamos, diversas leis reforçam a importância de políticas de remuneração para a valorização docente.

Duarte e Melo (2013, p. 206) esclarecem que:

Como regulamentadora do texto constitucional, a Lei nº 9.394/1996, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) de 1996 (Art. 9º, I, II, III), promulgada oito anos após a Constituição Federal (CF) de 1988, estabeleceu prazo de seis meses para que o Distrito Federal (DF), estados e municípios legislassem sobre carreira e remuneração condigna para docentes do ensino fundamental público (etapa obrigatória da educação básica), visando à melhoria da qualidade do ensino. (BRASIL, 1996). Desse modo, essa relação entre remuneração e qualidade ficou estabelecida em termos legais.

O que se almeja em termos de educação é o desenvolvimento qualitativo e constante da mesma, e isto passa por uma política de remuneração expressa em plano de carreira que aponte esses caminhos, e que, além disso, proporcione condições objetivas para a concretização dessa política.

Na contramão do que almejam os que exercem a docência, Duarte e Melo (2013, p. 218) afirmam que:

A valorização que entrou na agenda política como fundamental para assegurar a qualidade se mostrou ineficaz para viabilizar sequer o que assegura a legislação, permanecendo condições precárias de remuneração e de carreira para os docentes brasileiros.

Compreende-se o quão importante se faz a construção coletiva de uma política de remuneração que faça valer direitos amplamente assegurados na legislação brasileira.

1.4. Profissão docente: vocação ou sacerdócio?

A escolha da profissão é um dos passos mais importantes que o indivíduo dá em relação a seu futuro. E isso influencia para o sucesso ou fracasso profissional. Desse modo, consideramos que a carreira docente apresenta peculiaridades que apontam historicamente para a sua desvalorização em diversos sentidos, seja em termos remuneratórios, ou para sua desvalorização social, conforme nos apresenta Paranhos et al (2012, p. 2):

Não é segredo que a profissão docente é atualmente uma profissão desvalorizada. Municípios, Estados e a Federação não se

comprometem de maneira rigorosa com a educação e com os profissionais que nela atuam. Para corroborar com o desprestígio oficial pela docência, a mídia também caracteriza o professor a partir de estereótipos que pouco ou nada contribuem com a sua valorização. Ora o profissional é caracterizado como uma pessoa muito importante, um herói, o que contribui para uma ideia da docência como missão. Outras vezes ele aparece como um sujeito cansado que ganha pouco e que sempre precisa de uma renda complementar

Essa construção social da educação como a grande redentora da sociedade torna a responsabilidade social do professor ainda maior, porque uma parte da população brasileira vê na educação uma saída para o desenvolvimento de nossa sociedade e, particularmente, como uma ferramenta que vai possibilitar a redenção social do indivíduo e, conseqüentemente, vai diminuir as desigualdades sociais, dito de outro modo, é através da educação que a pessoa que não tem condições financeiras favoráveis, conseguirá melhorá-la indo além da questão monetária.

Diante de uma construção histórica e social, na qual de um lado o professor se sente desvalorizado financeiramente pelo Estado ou pela sociedade enquanto profissional, temos uma estruturação que se deu ao longo de um processo histórico de disputas e interesses dominantes no ideário da profissão docente que é a de que para o indivíduo ser professor, deve estar vocacionado para tal função.

Reses (2012, p. 421) informa que:

Historicamente, a profissão docente foi entendida como uma “vocação”, uma missão que deveria ser mais importante do que a própria compensação financeira e influencia o docente a pensar que é um “dom” pessoal, que ele nasceu para isso.

Esse entendimento da profissão docente como uma vocação, intencional ou não, contribuiu para a desvalorização deste profissional uma vez que “a vocação pode levar ao entendimento de que a docência seja um sacerdócio, em que não há interesses materiais, portanto não se almeja remuneração digna, condições de trabalho, nem formação profissional”. Alves (2006) apud Paranhos *et al* (2012, p. 3). Isso explica, em parte, a diferença de remuneração do professor em comparação com outros profissionais que possuem a mesma escolaridade.

Reses (2012, p. 433) apresenta os seguintes dados:

Pesquisa realizada pela CNTE, em 2002, em dez estados brasileiros, com 4.656 profissionais do ensino, sobre a situação dos educadores, concluiu o seguinte: 1) empobrecimento dos professores brasileiros; 2) degradação de suas condições de exercício profissional; e, 3) multiplicação de jornadas de trabalho.

Nesse cenário de desvalorização profissional do professor, aqueles que insistem em permanecer nessa profissão parecem mesmo apresentar um amor muito grande pela profissão, como se estivessem vocacionados para isso. Esse entendimento da profissão docente como uma vocação, de acordo com Freire (1996, p.161), “explica a quase devoção com que a grande maioria do magistério nele permanece, apesar da imoralidade dos salários. (...) mas cumpre, como pode, o seu dever”. Nesse ponto de vista, a construção de uma política de remuneração que considere aspectos da docência que levem à tão sonhada valorização profissional, são imprescindíveis.

Em relação a “vocação do professor”, Paranhos *et al* (2012) nos diz que há um ditado popular muito conhecido em nossa sociedade, o qual afirma que “pra ser professor precisa ter um dom ou vocação”; devemos tomar consciência de que tal dito é incompleto, pois não se trata só de dom ou vocação. “Para ser um professor é preciso formação! (p. 2)”.

Os estudiosos, com os quais até aqui temos dialogado, apontam para a importância da formação na profissão de professor para que se desmistifique a ideia de que qualquer um “vocacionado” possa atuar na docência. A vocação é importante, mas não deve justificar a “opção” de uma sociedade pela desvalorização da profissão, seja em termos salariais e/ou sociais por conta da falta de uma política de remuneração que não se proponha a valorizar esse profissional.

Hypolito (1997) apresenta argumentos sobre a desvalorização da profissão docente ligando a “vocação” ao caráter religioso quando diz que:

(...) a concepção de magistério como vocação/sacerdócio foi construída por razões político-religiosas conservadoras e autoritárias (...). A origem dessa concepção pode ser buscada no século XVI, quando se abriram escolas elementares para as camadas populares. Esta abertura visava fundamentalmente à leitura dos textos religiosos e, com isso, à manutenção da influência que a Igreja exercia sobre os intelectuais e grande massa da população (p. 18).

Nessa lógica, a educação tem sido utilizada como instrumento de reprodução dos interesses dominantes vigentes em determinado período histórico, pois conforme apresentou Hypolito (1997), a profissão docente estava atrelada aos sacerdotes que utilizavam a educação para a manutenção de seus interesses.

O sacerdócio era exercido por pessoas vocacionadas, que exerciam diversas funções, além da docência, no entanto, parece nos dias atuais que somente a docência ficou atrelada à vocação / sacerdócio por aqueles que desejam trilhar esse caminho.

Nessa perspectiva, Nunes (1985, p. 60) afirma:

O sacerdote acumulou várias funções: foi médico, botânico, estadista, militar, engenheiro, navegante, confessor e professor. Por este motivo, seria mais acertado falar na função docente do sacerdócio do que na docência enquanto profissão.

Interessante observar que ainda no século XXI, a profissão docente seja vista como vocação / sacerdócio, justificando dessa maneira a baixa remuneração atribuída aos professores.

Sobre a construção histórica da ideia de profissão docente enquanto sacerdócio, Gonçalves (2012, n.p.) apud Hypólito (1997) argumenta que:

Outra dimensão da concepção do magistério como vocação ou sacerdócio foi construída historicamente a partir do século XIV, quando se abriram escolas elementares para as camadas populares e o clero não deu conta de atender sozinho a toda demanda existente. Uma alternativa encontrada foi convocar os colaboradores leigos que, ao assumir a profissão docente, deviam, da mesma forma que os religiosos, fazer uma profissão de fé, jurando fidelidade aos princípios da instituição e doação sacerdotal aos alunos, independentemente das condições de trabalho e do salário. Todo este contexto está associado ao termo professor, que, originalmente, designa “aquele que professa”

O entendimento histórico apresentado de que o imaginário envolto sobre a profissão docente vem apontado para uma profissão vocacionada atende a interesses dominantes de reprodução das desigualdades sociais e das relações de poder vigentes e imbricadas no inconsciente social.

A vocação para a docência e sua receptividade social também é acolhida por muitos mestres, quer por razões afetivas, quer por razões político-religiosas, acabam desconsiderando que a docência vai além disso, pois constitui-se em uma profissão.

Bruschini e Amado (1998, p. 7) acrescentam, com relação a esta discussão, a seguinte informação:

Historicamente, o conceito de vocação foi aceito e expresso pelos próprios educadores e educadoras, que argumentavam que, como a escolha da carreira devia ser adequada à natureza feminina, atividades requerendo sentimento, dedicação, minúcia e paciência deveriam ser preferidas. Ligado à ideia de que as pessoas têm aptidões e tendências inatas para certas ocupações, o conceito de vocação foi um dos mecanismos mais eficientes para induzir as mulheres a escolher as profissões menos valorizadas socialmente.

Para não ficarmos apenas na percepção de que a desvalorização docente e o entendimento da mesma como vocação devam-se à entrada da mulher na docência, Louro (1998) apud Reses (2012, p. 424) nos apresenta outro dado a ser considerado:

Não há, na história do magistério no Ocidente, uma situação marcada por salários valorizados, que entram em queda pela irrupção das mulheres no mercado de trabalho docente. É preciso ter em mente que o magistério, nos séculos constituintes da modernidade ocidental, foi um trabalho de homens e homens pobres, que o adotavam como opção para escapar do trabalho manual.

Neste sentido, a docência, há alguns séculos, é constituída por indivíduos que estão à margem do poder econômico, político e/ou social vigente, portanto, a desigualdade social se faz presente na construção da profissão e, a partir desses parâmetros, vem sendo formada uma identidade de profissional da docência e, conseqüentemente, sua desvalorização em termos remuneratórios.

A mudança nesse cenário deve partir da tomada de consciência sobre a importância do professor para a transformação da sociedade e para a superação ou minimização das desigualdades sociais.

Em vista disso, Giroux (1986, p. 38) alerta que:

Os docentes necessitam de se definir a si próprios como intelectuais transformadores que atuam como docentes e educadores radicais. O

docente radical, como categoria, define o papel pedagógico e político que os docentes têm na escola, enquanto a noção de educação radical se refere a uma esfera mais ampla de intervenção na qual o mesmo interesse pela autoridade, pelo conhecimento, pelo poder e pela democracia redefine e amplia a própria natureza política da sua tarefa pedagógica, que é ensinar, aprender, escutar e mobilizar no interesse de uma ordem social mais justa e equitativa.

A desmistificação da docência no campo da vocação e/ou sacerdócio e, pois, sua inserção enquanto profissão passa por um longo caminho, conforme observado, de avanços e retrocessos. E a construção da identidade do professor enquanto profissional ainda é objeto de disputas e lutas pela consolidação de direitos estabelecidos na legislação brasileira pós CF/88.

Reses (2012, p. 428-429) indica que:

A constituição do magistério como uma “semi-profissão” merece algumas observações críticas. Em primeiro lugar, é necessário como assinala Bourdieu (1990;1991), escarpamos aos limites e ambiguidades que a expressão “profissão” carrega. Definir um agente social como possuidor de uma profissão é reconhecer que este é detentor de uma identidade socialmente dada por sua relação histórica com as formas específicas de trabalho e não pelo “simples” exercício desta forma de trabalho.

Um dos caminhos que podem ser definidos para o alcance do reconhecimento social da docência enquanto profissão, e não como vocação ou sacerdócio, ocorre por intermédio da organização dos trabalhadores como categoria, como classe, via sindicatos representativos dos mesmos na definição identitária do caráter da profissão docente, mesmo que essa representação ou organização ainda não dê conta de concentrar a totalidade dos interessados, no caso, os docentes.

Reses (2012, p. 447) acrescenta que:

O professor viveu/vive a contradição, a ambiguidade, da definição sobre o caráter de sua profissão. Este foi um dos fatores que gerou dificuldade na organização sindical destes profissionais. Se tendencialmente autônomos, se orgânicos às classes subalternas, se politicamente compromissados com a transformação das estruturas sociais e se “proletarizados”, por que os professores estariam sendo incapazes de reverter a posição em que hoje se encontram, sobretudo, em sociedades do tipo da brasileira?

As dificuldades de definição do caráter da profissão docente ocorrem em grau semelhante à dificuldade de organização sindical desses trabalhadores, sobretudo se considerarmos o processo histórico de construção da mesma vivenciada na sociedade ocidental moderna.

Miranda (2009, p. 7) faz a seguinte observação, sobre esse fato:

A trajetória que nos é possível observar, do sacerdócio à sindicalização, indica que a categoria docente se construiu enquanto classe, pois assim se organiza e se reconhece, o que não torna possível identificar uma forma homogênea de ação política.

As dificuldades apresentadas na mudança de paradigma, de olhar sobre a docência enquanto vocação-sacerdócio para uma profissão reconhecida e valorizada socialmente, nos mesmos níveis de outras profissões de nível superior, tem sido objeto de reflexão e luta docente constante, ainda que não seja da totalidade de docentes, por meio da construção de uma política de remuneração que considere, dentre outros aspectos, docência como uma profissão valorizada, em se tratando de remuneração.

1.5. Política de remuneração na legislação brasileira

A valorização profissional docente, por intermédio de dispositivos legais que apresentem uma política de remuneração considerando as peculiaridades da profissão, tem sido tema de debates, embates e disputas entre o Estado e a categoria docente. Embates em que ora se conquistam avanços para a categoria, ora acontecem retrocessos em virtude das disputas travadas no âmbito da política, na qual a correlação de forças é desigual e os interesses postos como prioritários, geralmente tendem a desfavorecer o profissional da docência.

Cabe refletirmos sobre a questão de que a valorização seria uma via de mão única que ocorre das autoridades governantes para o profissional da docência, ou se o seu caráter implica um sentimento particular de satisfação pessoal do professor para com a carreira, mas que não atingiria necessariamente a totalidade da categoria.

Para exemplificar a argumentação, recorremos a Padilha (2009, p. 1) que afirma que “Dignidade, Realização, Reconhecimento, Segurança, Perspectivas

promissoras... Essas são as cinco condições fundamentais e os principais indicadores da verdadeira valorização profissional”. Esses indicadores apontam para a subjetividade da valorização profissional, e entendemos que a docência não pode ou não deveria ser caracterizada enquanto vocação-sacerdócio, mas como uma profissão que deve ser valorizada, em termos financeiros, iguais ao de outras profissões com escolaridade equivalente.

Sobre a valorização profissional Padilha (2009, p. 1) esclarece:

É preciso revisitar o conceito de Valorização Profissional. E entender que, ganhar mais não significa, automaticamente, ser mais valorizado. No entanto, quando se é, realmente, valorizado pelo mercado, ganhar mais é uma consequência natural.

Dessa forma, podemos inferir inicialmente que diversos são os aspectos que levam à valorização profissional, ligados a questões subjetivas e objetivas, que no caso da docência, torna-se ainda mais difícil definir, conceitualmente, o que seria uma carreira valorizada.

De maneira geral, costuma-se relacionar carreira valorizada a remuneração, ainda que a tarefa de conceituar o termo valorização não seja algo tão simples. Nesse sentido Minayo (2013, p. 612) adverte que:

O termo valorização constitui uma noção imprecisa que serve para designar uma série de ideias no campo da administração de recursos humanos. Estudos acadêmicos também costumam discuti-lo sob a perspectiva do senso comum segundo o qual ser valorizado é ganhar mais e ter mais valor significa ter mais dinheiro

Na área de educação o cenário a respeito de uma definição conceitual sobre a valorização não é diferente, haja vista que diversos estudos apontam para caminhos diferentes sobre uma carreira valorizada.

Esses estudos apontam para uma multiplicidade de fatores que promovem a valorização, conforme nos apresenta Grochoska (2016, p. 1):

Um breve levantamento sobre dissertações e teses sobre o tema, constatou que não há uma definição exata do que é valorização do professor, no entanto, percebe-se que todos os trabalhos elencados colocam que a valorização está diretamente ligada a elementos que promovem esta condição, como: Formação, formação inicial e continuada, planos de carreira, remuneração, piso, carreira, condições físicas do local de trabalho, autonomia profissional,

organização da carreira ou condições de trabalho, como estabilidade, carga horária.

Os itens citados como componentes da valorização da carreira docente são/estão contidos em diversas legislações regulamentadas em âmbito federal, estadual e municipal.

Dessas “conquistas” advindas da política de remuneração encontradas na legislação brasileira, poderíamos afirmar que uma das mais significativas delas, se é que podemos assim dizer, encontra-se na carta magna brasileira, na lei máxima do país, na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, CF/88.

Carissimi e Trojan (2011, p. 58) indicam que:

No Brasil, a valorização profissional é proposta pela Constituição Federal (CF) de 1988 (BRASIL, 1988) e ratificada pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei nº 9394/1996 (BRASIL, 1996). Entretanto, as mudanças ocorridas no mundo do trabalho e as reformas educacionais, das duas últimas décadas, estabeleceram limites para tal valorização.

Estes estudiosos apontam que a valorização docente faz parte da legislação, e para isso cita a CF/88 e a LDBEN nº 9.394/96, ambas ratificam a valorização docente como um dos pontos a serem alcançados na educação brasileira.

A valorização docente está inclusa também em documentos internacionais, onde destacamos o relatório para a UNESCO da Comissão Internacional para a Educação no século XXI, também conhecido como relatório Jacques Delors, que foi o presidente da comissão.

Esse documento aponta para alguns esforços que devem ser empreendidos e pontos que são muito importantes no que concerne à valorização docente, cabendo citá-los.

É preciso mais empenho em manter a motivação dos professores em situações difíceis e, para conservar no ensino os bons professores, oferecer-lhes condições de trabalho satisfatórias e remuneração comparável à das outras categorias de emprego que exigem um nível de formação equivalente. A concessão de incentivos especiais a professores que trabalham em zonas afastadas ou pouco convidativas é, evidentemente, necessária para os levar a permanecer nessas zonas, de modo que populações desfavorecidas não o fiquem ainda mais devido à falta de professores qualificados. Por mais desejável que seja a mobilidade geográfica, as colocações não deveriam ser decididas arbitrariamente pelas autoridades

centrais. A mobilidade entre a profissão docente e outras profissões, durante períodos limitados, poderia ser incrementada com proveito (UNESCO, 1996, p.160)

O referido relatório aponta algumas características para a valorização docente, como por exemplo, que a formação inicial do professor ocorra em cursos de nível superior, mas também ressalta a importância da equiparação da remuneração docente a de outros profissionais de nível superior.

Para a valorização docente é importante que a formação não se restrinja àquela inicial que acontece geralmente na Universidade, mas deve acontecer durante toda a vida profissional, a isso chamamos de formação continuada.

O relatório da Unesco cita a importância da formação continuada para a valorização profissional.

O reforço da formação contínua — dispensada segundo modalidades tão flexíveis quanto possível — pode contribuir muito para aumentar o nível de competência e a motivação dos professores, e melhorar o seu estatuto social (UNESCO, 1996, p. 162).

Formação inicial e continuada, citada no relatório da Unesco (1996), constituem-se em itens importantes para a valorização docente, garantidos pela legislação brasileira, mas reforçamos o entendimento de que não se pode descartar a importância da remuneração docente como ponto de partida para a valorização docente.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo de número 206 descreve em oito incisos, os princípios pelos quais o ensino deverá ser ministrado. Destacamos o inciso V que fala sobre a “valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas”, e o inciso VIII que nos apresenta que o professor deve ter garantido “piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal”. Ambas as redações desses incisos foram dadas pela Emenda Constitucional nº 53 de 2006.

A garantia desses direitos explicitados na carta magna brasileira de 1988 expressa, em termos teóricos, uma grande conquista, que vem sendo observada no terreno da prática a passos demasiados lentos em sua implementação.

Ainda sobre a Constituição Federal, a emenda nº 53/2006, trouxe a redação do artigo 60 outro ponto importante para a valorização docente na qual apresenta o seguinte:

Até o 14º (décimo quarto) ano a partir da promulgação desta Emenda Constitucional, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios destinarão parte dos recursos a que se refere o caput do art. 212 da Constituição Federal à manutenção e desenvolvimento da educação básica e à remuneração condigna dos trabalhadores da educação

Ao citar “remuneração condigna” aos trabalhadores da educação, seria muito importante que a lei fosse mais objetiva no esclarecimento sobre o que seria tal tipo de remuneração, pois uma das bandeiras de luta de educadores em todo o Brasil, em nível federal, estadual e municipal é justamente por uma política de remuneração que propicie condições de efetivação para essa “remuneração condigna”, ou seja, que a lei aponte caminhos para valorização do professor pelo foco da remuneração.

Difícil compreender o porquê de algo garantido na Constituição Federal de 1988 e ratificado na LDBEN 9.394/96 ser algo tão complicado de ser cumprido. A legislação apresenta-se de uma forma em termos teóricos, mas sua aplicação ocorre de forma parcial, fragmentada, deturpada, e principalmente, não consegue suprir os interesses daqueles que deveriam ser os beneficiados, ou seja, as políticas de remuneração apresentadas na legislação com o intuito de valorizar o docente, apresentam dificuldades de aplicação entre o que está posto e o que se quer alcançar.

O artigo 3º da LDBEN, em concordância com a CF/88, institui os princípios pelos quais o ensino deverá ser ministrado reforçando em seu inciso VII a “valorização do profissional da educação escolar”, e no artigo 67, incisos de I a VI informa:

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

- I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- III - piso salarial profissional;
- IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
- V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;

VI - condições adequadas de trabalho

Ao analisarmos os incisos desse artigo, podemos inferir que o inciso I indica o ingresso na docência por intermédio de concurso público, porém, a experiência profissional nos mostra que os entes federados se utilizam de situações que deveriam ser de caráter emergencial para tornarem regra, ou seja, tem se tornado comum o ingresso na docência no serviço público por meio de mecanismos que fogem à regra do concurso público, como por exemplo, os contratos temporários, desrespeitando a CF/88, bem como a LDBEN 9.394/96.

O inciso II apresenta o item aperfeiçoamento profissional, inclusive remunerado como requisito de valorização.

O inciso III encaminha o item valorização docente pela via da unificação do vencimento base da categoria por meio de um “Piso salarial profissional”. No Brasil, os educadores têm esse Piso Salarial garantido na Lei nº 11.738/2008 que institui o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN). Isso significa que nenhum dos entes federados deverá ou deveria pagar valor inferior ao mesmo.

O inciso IV apresenta a “progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e na avaliação do desempenho”. Esta garantia é fundamental uma vez que a formação continuada do professor contribui não somente para a valorização docente, mas também para melhoria do sistema educacional como um todo. A progressão contribui para a valorização docente na medida em que confere vantagens financeiras que são acrescentadas ao vencimento do professor.

O inciso V reconhece que o docente, pela complexidade de seu trabalho, não executado exclusivamente na sala de aula, necessita de períodos remunerados reservados ao planejamento das aulas e à avaliação de sua práxis profissional.

O inciso VI encaminha certa subjetividade ao apontar para “condições adequadas de trabalho”, visto que a propaganda oficial nos apresenta a educação pública como estruturalmente adequada, porém o discurso e luta docente ocorrem também para que se institua condições adequadas de trabalho.

A literatura tem apontado que aquilo que menos o professor, pelo menos da rede pública de ensino, possui hoje são condições adequadas de trabalho.

Sem que haja esforços efetivos dos entes federados para que esse inciso se aplique e se torne realidade em suas redes de ensino, falar de melhoria da

educação passará por responsabilizar, mesmo que implicitamente, o professor pelo “fracasso” vivenciado na educação pública.

A partir da Constituição Federal de 1988 e da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional 9.394/96, surgem outras leis complementares que vêm colaborar na tentativa de efetivação de políticas de remuneração que levem à valorização docente, dentre as quais podemos citar a lei nº 9.424/96 que dispôs sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério (FUNDEF).

A lei do FUNDEF vigorou de 1996 a 2006 e teve como um dos seus objetivos, conforme disposto em seu artigo 2º, que os “recursos do Fundo serão aplicados na manutenção e desenvolvimento do ensino fundamental público, e na valorização de seu Magistério”. Adiante, no artigo 9, é apresentada importante conquista para a valorização docente no que se refere a carreira:

Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão, no prazo de seis meses da vigência desta Lei, dispor de novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, de modo a assegurar:

I - a remuneração condigna dos professores do ensino fundamental público, em efetivo exercício no magistério;

II - o estímulo ao trabalho em sala de aula;

III - a melhoria da qualidade do ensino.

§ 1º Os novos planos de carreira e remuneração do magistério deverão contemplar investimentos na capacitação dos professores leigos, os quais passarão a integrar quadro em extinção, de duração de cinco anos.

§ 2º Aos professores leigos é assegurado prazo de cinco anos para obtenção da habilitação necessária ao exercício das atividades docentes.

§ 3º A habilitação a que se refere o parágrafo anterior é condição para ingresso no quadro permanente da carreira conforme os novos planos de carreira e remuneração.

A valorização docente, proposta pelo FUNDEF, no que se refere à elaboração de Planos de Carreira, apresentou um passo qualitativo, pois indicava que todos os entes federados deveriam ter legislações próprias sobre a carreira docente, obedecendo a CF/88 e a LDBEN 9.394, sendo esse, um passo que contribuiu para melhoria de qualidade da educação pública, visto que o discurso à época do

FUNDEF era de que havia recursos, mas eles eram empregados de forma errada, sendo que essa política de fundos² contribuiu para corrigir esse problema.

Sobre a finalidade do FUNDEF enquanto política de fundos que visava corrigir problemas históricos na distribuição de recursos para a educação, Gemaque (2007, p. 23), a partir de documentos oficiais (MEC, 1999), ressalta que:

Em vários documentos oficiais é reafirmada a ideia de que o Fundef foi criado com a finalidade de corrigir as *“iniquidades históricas que impediam o desenvolvimento do sistema educacional e tolhiam o futuro de muitos brasileiros”*, considerando que a má distribuição dos recursos da educação constituía-se *“raiz das desigualdades existentes nas redes públicas de ensino em todo País”*.

As contribuições proporcionadas pelo FUNDEF, enquanto política de remuneração, foram passos importantes para a valorização docente, pois permitiram o direcionamento de recursos para complementação de remuneração de professores, mas essa lei possuía um prazo de vigência.

Após a vigência da lei do FUNDEF, é criado pela Emenda Constitucional nº 53/2006 e posteriormente regulamentado pela lei nº 11.494/2007 e pelo Decreto nº 6.253/2007, o FUNDEB (Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação).

O FUNDEB amplia o foco de ação da lei anterior (FUNDEF) que se limitava ao ensino fundamental, passando a nova lei a abarcar toda a educação básica.

O artigo 2º da lei do FUNDEB apresenta a seguinte redação:

Os Fundos destinam-se à manutenção e ao desenvolvimento da educação básica pública e à valorização dos trabalhadores em educação, incluindo sua condigna remuneração, observado o disposto nesta Lei.

Esse artigo reforça direitos garantidos em legislações anteriores aplicáveis à educação. No artigo 40 da lei do FUNDEB, temos o reforço da valorização docente

² CARVALHO (2010, n.p.) afirma que “a partir do que se tem estabelecido em Lei e em estudos de pesquisadores da área, por “política de fundos” se entende toda e qualquer medida regulamentadora (leis, decretos, emendas) estabelecida pelo Estado no sentido de criar um mecanismo específico de financiamento que concentra recursos de diferentes procedências, com ou sem normas peculiares de aplicação, visando um fim específico (SAVIANI, 2008; GEMAQUE, 2004; Lei 4.320, 1964, art. 71). A política de fundos não se dá no vazio, mas em condições históricas determinadas para atender as necessidades e interesses de um grupo de pessoas, numa dada sociedade.”.

no que concerne à implantação de planos de carreira para os profissionais da educação e no artigo 41 há a indicação de piso salarial profissional.

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 na melhoria da qualidade do ensino.

Art. 41. O poder público deverá fixar, em lei específica, até 31 de agosto de 2007, piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.

À medida que estamos discutindo a valorização docente, concordamos que condições de trabalho, formação inicial e continuada, são itens de grande importância para a valorização docente, principalmente quando estão inseridos em um plano de carreira. Porém, essa valorização tem seu ponto de partida e de chegada na questão de uma política de remuneratória, passando pelos outros itens destacados na legislação.

Em 2008, é aprovada a lei nº 11.738 que institui o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), na qual destacamos os artigos de números 5 e 6, que dizem o seguinte:

Art. 5º O piso salarial profissional nacional do magistério público da educação básica será atualizado, anualmente, no mês de janeiro, a partir do ano de 2009.

Art. 6º A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão elaborar ou adequar seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério até 31 de dezembro de 2009, tendo em vista o cumprimento do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, conforme disposto no parágrafo único do art. 206 da Constituição Federal.

Além de instituir um valor salarial mínimo pelo qual nenhum docente poderia receber abaixo dele, independente do ente federado a que estiver vinculado, essa lei estabeleceu que fossem elaborados e/ou adequados planos de carreira para os docentes.

O Conselho Nacional de Educação contribuiu para que os entes federados organizassem suas políticas de remuneração, legislando no que concerne à criação de planos de carreiras que discriminem dispositivos para a valorização docente por intermédio de pareceres e resoluções, dentre as quais cabe destacar a Resolução nº 2/09, fixadora das diretrizes para remuneração dos profissionais do magistério da educação básica pública, e o parecer CNE/CEB nº 9/09 que estabeleceu as diretrizes para os novos planos de carreira e de remuneração para o magistério dos entes federados.

Os Planos Nacionais de Educação, leis de número 10.172/2001 (que vigoraram até 2010) e 13.005/2014 (esta última vigorará até 2024), pretendem e pretendem contribuir fomentando os entes federados a melhorar alguns aspectos relacionados à educação, como infra-estrutura, remuneração, currículo escolar para que as condições de uma educação de qualidade sejam implementadas, mas isso vai depender das representações e dos interesses envolvidos em cada ente federado (no caso desse estudo, os municípios do Pará), posto que as orientações previstas nos PNE's requerem financiamento para a área.

Conforme observado, a legislação na área da educação induz os entes federados a criarem políticas de remuneração no intuito de valorizar o professor por meio de uma remuneração que satisfaça suas necessidades básicas.

1.6. O Federalismo e as políticas de remuneração: implicações para a carreira docente.

A valorização da carreira docente passa por uma série de direitos que são abordados na legislação brasileira, como por exemplo, a adoção de políticas de remuneração. Compreender de que forma seria possível efetivar esses direitos, principalmente, quando tratamos de remuneração docente implica em compreender o Brasil enquanto República Federativa.

Sobre o Federalismo, Soares (1997, p. 42) indica que:

O contrato federal significa o acordo entre as diversas comunidades territoriais para a formação de uma comunidade política mais ampla. Tal contrato só é possível se houver o interesse compartilhado de pertencer a uma comunidade mais ampla. O contrato significa: 1) que as comunidades transferem parte dos seus poderes para um centro

político nacional, 2) que há consenso das partes envolvidas em torno das políticas que estabelecerão a comunidade política - o que significa delimitar o campo de ação de cada esfera de governo e (4) que há garantia constitucional e institucional de autonomia para cada ente federativo, o que significa autonomia para constituir seus governos.

Aqui temos a primeira indicação do federalismo enquanto um contrato, um acordo em que os entes federados (União, estados e municípios) estabelecem formas de cooperação a partir do previsto na CF/88.

Conforme podemos deduzir, os entes federados são responsáveis por elaborar e implementar políticas de remuneração para a docência e, no presente estudo, cada município responsabiliza-se, independentemente das condições orçamentárias, pelo pagamento de professores de sua rede de ensino

A cooperação apregoada no federalismo brasileiro encontra, entre outros obstáculos, a questão do financiamento como uma dificuldade a ser superada, haja vista que o poder de arrecadação de tributos varia entre os municípios do Pará, por isso, variam também os investimentos na implementação de políticas de remuneração

A construção de acordos políticos e da autonomia apregoada no modelo federalista implica em diferentes sistemas de ensino (federal, estadual e municipal) e, por essa razão, em concepções variadas sobre políticas de remuneração docente.

Cabe destacar sobre o federalismo, a visão de Rodden, (2005, p. 17):

O federalismo não é uma distribuição particular de autoridade entre governos, mas sim um processo – estruturado por um conjunto de instituições – por meio do qual a autoridade é distribuída e redistribuída. O federalismo remete-se à palavra *fœdus*, no latim, que significa “contrato”. A palavra veio a ser usada para descrever acordos cooperativos entre estados, geralmente para finalidades de defesa. Acordos formais e contratos implicam reciprocidade: qualquer que seja o propósito, os envolvidos devem cumprir alguma obrigação mútua. Se o governo central pode obter tudo o que deseja dos governos locais por meio de simples atos administrativos, faz pouco sentido encarar ambos como engajados em uma relação contratual ou federal. O federalismo significa que para algum subconjunto das decisões ou atividades do governo central, torna-se necessário obter o consentimento ou a cooperação ativa das unidades subnacionais.

Podemos inferir sobre o federalismo que o mesmo se fundamenta em um contrato de cooperação, que inicialmente era utilizado como forma de defesa de

territórios, mas teve sua conceituação expandida para um entendimento de cooperação em escala que vai além do contrato de defesa de território até então compreendido pelo termo, ou seja, a cooperação federativa deve ocorrer em defesa de todas as esferas do serviço público.

Rocha (2011, p. 325) também tem essa compreensão e acrescenta que:

Em sua dimensão histórica, o termo diz respeito a contratos estabelecidos por unidades políticas para diversos fins. Especificamente, as primeiras experiências federativas do mundo moderno tinham como objetivo aumentar a capacidade de defesa militar e potencializar as condições de concorrência econômica de determinadas sociedades políticas.

A cooperação entre os entes federados e a divisão de responsabilidades proposta no modelo federalista constitui-se como componente importante em uma sociedade democrática de direitos como a brasileira. No entanto, há de ser destacado que o federalismo construído no Brasil possui algumas peculiaridades. Sobre isso Souza (2005, p. 110) informa que:

Diferentemente de muitas federações, a brasileira, assim como a belga, é um sistema de três níveis (triplo federalismo) porque incorporou os municípios, juntamente com os estados, como partes integrantes da federação, refletindo uma longa tradição de autonomia municipal e de escasso controle dos estados sobre as questões locais.

O federalismo adotado no Brasil concede, em tese, maior descentralização de poder, concedendo autonomia relativa aos entes federados para administrarem os mais variados aspectos da vida em sociedade pelo caminho cooperativo, tendo como limitação o que fora estabelecido pela Constituição Federal de 1988.

Em seus estudos Fabriz (2010, p. 84) nos esclarece sobre essa forma de Estado que “o federalismo baseado em cooperações intergovernamentais tem o escopo de atender com maior propriedade as demandas sociais, por meio da construção de programas e de financiamentos compartilhados”. Dessa forma, os investimentos na carreira docente, por meio de uma política de remuneração têm no Federalismo um fator importante, porquanto os entes devem ou deveriam colaborar ou não medir esforços para garantir uma educação pública de qualidade e consequentemente políticas de remuneração que valorizem a carreira docente.

Temos também nessa linha de raciocínio o fato de que “a carta de 1988 reconheceu os municípios como entes federados, e neste sentido evoluiu na premissa de descentralização do poder tão cara ao ideal federativo e, na essência, o grande mote desta forma de Estado”. (FABRIZ, 2010, p. 80).

A teoria nos apresenta aquele momento histórico de construção de uma nova Constituição Federal, uma forma de Estado que vai ao encontro do momento distinto vivido no país, da abertura política e da democracia após o golpe legislativo-militar de 1964. Nesse sentido, o federalismo atende ao que se pretende, então, como projeto de uma sociedade democrática na qual os entes federados, aqui incorporados os municípios, possam decidir o delineamento das políticas a serem adotadas para suas respectivas populações.

A ideia proposta pelo modelo federalista brasileiro vai ao encontro do pensamento de Magalhães (1996, p. 42) que afirma:

Além de direitos, é necessário o sentimento de se sentir cidadão, ou seja, de se sentir parte de uma comunidade e se interessar pela sua construção e permanente evolução. Este sentimento não se constrói facilmente e o espaço em que ele pode se desenvolver mais facilmente é o Município. O Município é o espaço da cidadania.

Dessa forma, o modelo brasileiro de federalismo que incorpora os municípios como entes federados contribui positivamente na construção do sentimento de cidadania vivenciado pela sociedade local.

E sendo os municípios um ente federado, as ações voltadas à carreira docente não se fazem isoladas, mas em consonância com os outros entes (União e estados). E essas relações devem ocorrer, segundo a Constituição Federal, por meio de um regime de cooperação mútua.

Contraditoriamente, Souza, (2005, p. 114) destaca que:

Apesar de a Constituição prever vários mecanismos que sinalizam no sentido do federalismo cooperativo, tais como as competências concorrentes acima mencionadas, o federalismo brasileiro tende a ser altamente competitivo e sem canais institucionais de intermediação de interesses e de negociação de conflitos.

A cooperação proposta pelo federalismo deveria ser encabeçada pelo ente que possui maior poder de arrecadação de recursos financeiros, no caso a União. Porém temos observado que a colaboração proposta ainda se apresenta de forma

muito frágil e as intervenções cooperativas ainda não atendem satisfatoriamente o desenvolvimento social e econômico que a sociedade brasileira tanto almeja.

Sobre o federalismo brasileiro que, em tese, caracteriza-se pelo regime de cooperação, Fabriz, (2010, p. 85) reitera que:

Não há dúvidas de que o federalismo de cooperação, nos termos em que se encontra concretizado na prática política de alguns países como o Brasil, e na forma como é exposto pelos estudiosos, já representa um claro aprimoramento diante da tendência centralizadora que vem retomando espaços nos tempos mais recentes. A ampliação do diálogo entre os entes federativos e a busca por soluções concatenadas têm fortalecido a ideia de que o desenvolvimento das partes deve representar um esforço coletivo, encabeçado pela União, e cujos atores devem ser os Estados e Municípios.

O federalismo de cooperação adotado pela república brasileira apresenta algumas curiosidades interessantes, se assim podemos dizer, dentre as quais está o fato de que a cooperação entre os entes federados ocorre por um intenso jogo de centralização e descentralização, no qual se busca, principalmente, a centralização de recursos financeiros e a descentralização das responsabilidades.

Neste aspecto, cabe aqui destacar a discussão de Souza, (2005, p. 111) que faz o seguinte esclarecimento:

Desde a promulgação da Constituição de 1988, outorgar o rótulo de centralizado ou descentralizado ao federalismo brasileiro parece não dar conta da sua atual complexidade. A federação tem sido marcada por políticas públicas federais que se impõem às instâncias subnacionais, mas que são aprovadas pelo Congresso Nacional e por limitações na capacidade de legislar sobre políticas próprias – esta última também constrangida por decisões do poder Judiciário. Além do mais, poucas competências constitucionais exclusivas são alocadas aos estados e municípios, como também ocorre em outros países em desenvolvimento, tais como o México e a África do Sul. Por outro lado, estados e municípios possuem autonomia administrativa considerável, responsabilidades pela implementação de políticas aprovadas na esfera federal, inclusive muitas por emendas constitucionais, e uma parcela dos recursos públicos poucas vezes concedida pelas constituições anteriores, em particular para os municípios, superior a outros países em desenvolvimento.

A cooperação ou partilha de poder entre os entes federados é um dos pontos essenciais para a sobrevivência do modelo federativo, pois conforme argumenta

Rocha (2011, p. 326) “o federalismo deve envolver a partilha de poder entre níveis de governo, pois se o governo central pode tudo, não faz sentido falar em relação contratual ou federal”.

No intuito de reforçar a importância da descentralização financeira, e não somente de responsabilidades, para o sucesso do federalismo. Sobre essa questão Fabriz (2010, p. 85) sustenta o seguinte:

Antes, porém, é preciso considerar que a cooperação federativa somente terá a força e a independência que dela se espera na medida em que pugnar por um federalismo financeiro. O deslocamento e a atribuição de funções aos entes federativos pela União Federal são passos importantes, na medida em que podem fornecer instrumentos de concretização das singularidades a partir de um escopo geral. Contudo, a simples subvenção de poderes não será exequível diante da escassez de recursos, e tendo em conta que a maior parte da receita pública é auferida e gerenciada pela União. Desta feita, sem a repartição das atribuições financeiras, seja mediante o deslocamento de competências para a cobrança e utilização de receitas originalmente da União, seja por meio da transferência direta de verbas para os entes estaduais e, notadamente, municipais, sem quaisquer cláusulas de condicionalidade na aplicação dos valores, a fim de que o exercício da democracia local seja suficientemente capaz de escolher os rumos do dinheiro público.

Desse modo, é preciso refletir sobre os rumos pelos quais o federalismo brasileiro tem sido encaminhado, uma vez que a intenção original seria a de cooperação, e não o que nos tem sido apresentado às vistas como uma “troca de favores” entre os entes federados, situação na qual o ente federado com menor poder de arrecadação de tributos, no caso os municípios, tem sido prejudicado. Isto vai ter impacto nas políticas de remuneração para a docência, já que estas são construídas considerando-se a limitação de arrecadação e/ou recebimento de recursos financeiros pelo município, implicando em dificuldade de efetivação de uma carreira valorizada, quando tratamos de uma remuneração justa.

Fabriz (2010, p. 80) argumenta que “O federalismo brasileiro clama por novos ares, e tal proposta há de partir da teoria para se espalhar no aprimoramento do sistema federativo e na melhoria da qualidade de vida da população”. E este mesmo estudioso reforça seu pensamento ao indicar que “nos tempos atuais, um novo período de saturação do federalismo brasileiro se aproxima e requer novas ideias,

mudanças que de fato venham a contemplar as singularidades de uma nação de dimensões continentais e de raízes plurais”. (FABRIZ, 2010, p. 80).

Mais que a cooperação financeira entre os entes federados, a discussão atual sobre o federalismo de cooperação adotado no Brasil conduz a uma revisão sobre a divisão dos recursos financeiros entre os entes federados que afeta diretamente a construção de políticas de remuneração voltadas à docência.

Baracho, (1988, p. 61) reflete que:

A repartição dos recursos financeiros e sua utilização, nos dias de hoje, constitui preliminar para apreciação da autonomia e interdependência política. Os sistemas financeiros orientam a evolução do federalismo cooperativo, da mesma maneira que a integração das finanças públicas leva à estabilidade econômica e ao bem-estar social, através da execução das políticas públicas comuns. O federalismo contemporâneo desenvolve-se através de complexos mecanismos legislativos e regulamentares, sendo que na linguagem dos equilíbrios constitucionais, dentro do sistema federal, é de grande importância o equilíbrio financeiro que leva à adoção das medidas necessárias à sustentação das atividades decorrentes do exercício da atividade de governo. As finanças federais devem permitir que cada nível de governo beneficie-se dos recursos, preservando, entretanto, autonomia financeira como condição necessária ao exercício da autonomia política. O federalismo financeiro deve observar os princípios constitucionais de separação, autonomia e participação.

A discussão sobre a redefinição do entendimento federalista de cooperação aplicado ao Estado brasileiro por meio dos entes federados é importante no atual cenário educacional brasileiro, no qual grande parte da responsabilidade foi transferida ao ente federado que menos tem “direito” ao “bolo” arrecadado por meio dos tributos pagos pela sociedade, no caso, os municípios. Não deveríamos fugir a essa discussão uma vez que “no federalismo nenhum membro tem o direito de renunciar unilateralmente ao pacto político inicial e seguir o seu caminho individualmente, pois a unidade não pode ser questionada pelas partes”. (Rocha, 2011, p. 328).

O regime de cooperação proposto pelo federalismo apresenta-se muito bem delineado no desenho constitucional. O problema que vem se apresentando é que na prática, os municípios, particularmente os do Estado do Pará, sofrem grandes dificuldades em manter a autonomia administrativa e financeira em virtude da excessiva desresponsabilização dos entes (União e estado) que possuem

significativos recursos para manterem-se autônomos, em detrimento da responsabilização cada vez maior dos municípios no que se refere à implementação de políticas de remuneração que visem garantir os direitos dos profissionais da educação.

Entender a organização do federalismo brasileiro faz-se de vital importância para compreendermos de que forma vem ocorrendo a elaboração e implementação das políticas de remuneração docente nos municípios do Pará, haja vista que os entes federados, especialmente, os municípios, não possuem o mesmo poder de arrecadação de tributos que a União e os estados, mas possuem grandes responsabilidades, visto que o ensino fundamental, com duração de nove anos, constitui-se responsabilidade prioritária dos municípios.

1.7. O Ajuste Fiscal e a carreira docente

A efetivação da valorização docente por intermédio de uma política de remuneração que valorize a carreira docente e que possibilite, dentre outras coisas, condições dignas de trabalho, formação continuada, remuneração condigna, etc., faz-se historicamente como uma das bandeiras de luta por uma educação de qualidade, visto ser difícil pensar em melhoria na qualidade educacional sem que as condições materiais citadas se concretizem, seja nos planos de carreira docente, seja no local onde ela se efetiva, isto é, na escola.

O Brasil parece estar vivendo em uma constante crise, pelo menos é dessa forma que nossos políticos procuram justificar os insuficientes investimentos em área sociais como na educação pública.

Almeida Jr; Lisboa; Pessoa (2015, n.p.) fazem a seguinte assertiva:

O debate econômico no Brasil tem sido dominado pelo ajuste fiscal e as suas implicações. A deterioração das contas públicas, a inflação elevada e a desaceleração da atividade econômica nos últimos quatro anos induziram o ajuste e a profunda mudança da política econômica que vinha sendo adotada desde a crise de 2009.

A cobrança de resultados, visando responder a organismos externos é grande, mas não condiz com o investimento escasso realizado com o intuito de se alcançar a tão almejada educação pública de qualidade.

E os escassos investimentos públicos em educação são precedidos por políticas diversas de ajustes fiscais em nível federal, estadual e municipal, em que interesses alheios ao dos professores são colocados como prioritários em detrimento de uma política de remuneração docente e, em consequência, da melhoria da educação pública.

Sobre o conceito de ajuste fiscal, Sicsu (2015, n.p.) revela que “é um conjunto de políticas que busca equilibrar o orçamento do governo” e que, por exemplo, no ano de 2014, esse ajuste foi suscitado por

Desoneração fiscal de mais 100 bilhões de reais concedida pelo governo a grandes empresas, as elevadas despesas devido à alta dos juros (Selic) dos títulos do governo e a queda da arrecadação decorrente do baixo crescimento.

Sobre o que vem a ser um Ajuste Fiscal, Benício (2002) apud Vieira e Faroni (2006, p.1) explica que “um ajuste fiscal pode ser compreendido como um conjunto de medidas destinadas a reconduzir as finanças públicas a uma trajetória de solvência intertemporal”.

Na área da educação, no que tange à implementação de políticas de remuneração docente, os entes federados (União, estados e municípios) parecem ainda não ter alcançado essa trajetória de “solvência intertemporal”, pois temos acompanhado que as políticas de remuneração elaboradas e implementadas, no caso desse estudo nas redes de ensino dos municípios do Pará, tem sido conquistadas, com muito esforço, por educadores que historicamente lutam tanto no espaço escolar quanto no espaço da política por uma educação pública de qualidade.

As dificuldades dos entes federados, principalmente dos municípios, em investir em educação podem ser compreendidas pelo que Gobeti (2015, p. 7) argumenta:

A história recente dos ajustes fiscais brasileiros – 1999 e 2003 – mostra que invariavelmente eles se processam por dois canais: o aumento da carga tributária e/ou a redução dos investimentos. Isso ocorre não por escolha da autoridade fiscal entre várias alternativas, mas por absoluta impossibilidade de fazer um ajuste de outro tipo, pelo menos no curto prazo em que essas medidas são decididas.

Isso nos mostra que as dificuldades dos entes federados em valorizar o profissional da educação, por meio de políticas de remuneração, ocorrem muitas vezes em virtude de uma opção política, uma vez que, em tese, há aumento na arrecadação de tributos nas três esferas do governo, o que apontaria para um lógico aumento no investimento financeiro em políticas de remuneração que valorizem o professor.

Ainda em relação às políticas de ajuste fiscal, Loureiro (2001, p. 54) faz importantes esclarecimentos:

Sabe-se bem que o ajuste fiscal é política de difícil implementação em qualquer país democrático, na medida em que implica custos elevados e imediatos e seus benefícios são de longo prazo e mesmo incertos (Schick, 1993; Weaver e Rockman, 1993). Em sistemas federativos, as relações inerentemente complexas e tensas entre poderes autônomos e, ao mesmo tempo, interdependentes, tornam ainda mais difíceis o aumento de impostos, os cortes orçamentários e as medidas restritivas ao endividamento público.

De fato, as políticas de ajuste fiscal, da forma como vem sendo implementadas, mostram que os investimentos em áreas sociais, principalmente, em educação, sofrem significativos cortes, mesmo que por outro lado, o sistema financeiro apresente ganhos elevados, tornando esse tipo de política não somente de difícil implementação, mas também de aceitação popular.

E essa reflexão nos leva ao seguinte questionamento, conforme Gobeti (2015, p. 29):

a questão que se coloca novamente é, então, qual tipo de ajuste fiscal, que não afete negativamente o crescimento, seria viável nas atuais circunstâncias, ou, em outros termos, qual estratégia alternativa de política fiscal deveria ser colocada em prática?

Que tipo de ajuste fiscal poderia ser realizado em vias de não se ter um prejuízo, no que se refere à valorização docente? Parece ser evidente que os indivíduos detentores do poder político e econômico não se mostram muito preocupados em atender qualquer que seja a demanda social de modo favorável, num cenário de ajuste fiscal; ainda mais quando a demanda pode elevar gastos públicos, como é o caso de investimentos em políticas de remuneração docente.

Nessa linha de raciocínio, cabe aqui destacar a argumentação de Mello (2015, p. 18) ao afirmar que:

A pretensa “necessidade” de o país adotar algum tipo de ajuste fiscal passou a ser o tema dominante do debate econômico, colocada como condição necessária (e algumas vezes suficiente) para a retomada do crescimento no longo prazo. Com o passar do tempo, a discussão se deslocou da real necessidade do ajuste para a forma e o tamanho do ajuste que será implementado.

E para dar uma indicação sobre o que fora dito por Melo (2015), é possível encontrar um direcionamento sobre o que vem acontecendo na política econômica de nosso país que afeta diretamente a todos os entes federados, Nozaki (2015, p. 48) afirma que “o que está por trás do atual ajuste fiscal é o próprio esgotamento de um certo modelo de crescimento econômico”.

A quem interessa políticas de ajustes fiscais como a que temos vivenciado, em que a contenção nos gastos públicos em educação tem sido contraditoriamente confrontada com uma liberalização de lucro àqueles que detêm o poder econômico em nosso país?

Cabe aqui destacar a argumentação de um político que, em tese, representa os interesses dos cidadãos brasileiros. Sobre isso Loureiro (2001, p. 58) destaca:

“A bandeira do ajuste fiscal é bandeira sempre atual e todo político deve lutar por ela. Eu aqui no Senado, na CAE, tenho sido inflexível na concessão de empréstimo para estados e municípios” (Senador Carlos Bezerra, do PMDB de Mato Grosso).

Esse ajuste fiscal praticado por nossos governantes, pelo qual a população paga a conta devido à incompetência administrativa daqueles que deveriam nos representar, não tem servido ao povo; ao contrário, os ajustes fiscais praticados nas esferas federal, estadual e municipal, refletem corte de investimentos em setores como saúde e educação, sendo que a população que mais necessita desses serviços acaba prejudicada pela oferta ineficiente dos mesmos pelos entes federados.

As políticas de ajuste fiscal praticadas pelos entes federados podem até servir a alguém, mas na educação, esses benefícios parecem não ter chegado ou ainda não puderam ser sentidos de forma a termos esperança de que não será preciso que o educador lute por direitos (no caso uma política de remuneração que valorize

sua profissão) que são garantidos desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, ou que as reivindicações históricas dos professores sejam contempladas, apesar dessas políticas.

Nessa linha de pensamento, a luta do professor pela implementação desses *direitos garantidos* parece ser uma constante, inerente ao atual sistema econômico e social e, portanto seria utopia pensarmos que os professores (no sistema capitalista) um dia deixarão de lutar por seus direitos, mesmo muitos deles estando garantidos em lei.

O que temos visto é que independente da vontade e dos interesses do povo brasileiro, cada vez mais políticas de ajuste fiscal são criadas visando atender, supostamente aos interesses da nação brasileira.

Oliveira (2015, p. 17) argumenta que:

Com o ajuste fiscal em curso, num cenário de recessão, com receitas em declínio e forte contenção dos gastos para garantir recursos para o pagamento de juros, dificilmente restarão recursos para os investimentos públicos, sem os quais o País não conseguirá avançar na redução do custo da produção nacional e na criação de melhores condições para garantir um crescimento mais equilibrado.

O ajuste fiscal³ promovido pelo atual governo⁴ não foge à estrutura de tantos outros já experimentados no Brasil, em outras palavras, cortes de gastos público, como por exemplo em educação refletem diretamente nos demais entes federados (estados e municípios). Dessa forma, fica difícil encontrar caminhos para a efetivação das garantias constitucionais de políticas de remuneração que valorizem o docente.

Almeida Jr; Lisboa; Pessoa (2015, p. 6) apontam para a seguinte questão:

O corte dos investimentos reduz parcialmente o déficit em 2015. Mas em 2016 não mais haverá investimentos relevantes para serem cortados. Como será feito o ajuste fiscal em 2016, agravado pelo crescimento estrutural das despesas públicas? E nos anos à frente?

³ Como medida de longo prazo, o governo Temer propõe estabelecer um “Novo Regime Fiscal” por meio de uma proposta de emenda constitucional (PEC 241) que cria por 20 anos um teto para crescimento das despesas públicas vinculado à inflação. Enquanto a população e o PIB crescem, os gastos públicos ficam congelados. (AUSTERIDADE E RETROCESSO - FINANÇAS PÚBLICAS E POLÍTICA FISCAL NO BRASIL, 2016, p. 9)

⁴ O atual governo refere-se ao governo de Michel Temer, iniciado em 31 de agosto de 2016 após aprovação do processo de impeachment instaurado pelo Senado Federal, cassando o mandato da ex-prediente Dilma Rousseff. (JORNAL DO SENADO ed. nº 4.574, ano XXII, 2016)

Os questionamentos apresentados nos levam a um futuro temeroso, uma vez que em 2015 vivenciamos cortes significativos na área da educação e isto parece não ter sido capaz de sanar a sede daqueles que detêm o poder econômico e que ditam as normas políticas implementadas pela União e demais entes federados e isto, certamente, não inclui priorizar a educação pública.

Por fim, neste capítulo destacamos os seguintes aspectos/pontos que sintetizam o contexto econômico político no qual transitam as discussões e políticas de remuneração docente:

A política de remuneração relaciona-se a cada ente federado, que no caso dos seis municípios do Pará, constitui-se como um desafio orçamentário para que as desigualdades remuneratórias sejam minimizadas ao compararmos diversas profissões de nível superior com a profissão docente, visto que a questão da remuneração de professores contribui direta e indiretamente para a diminuição das desigualdades sociais, justamente porque atinge um grande número de profissionais, visto ser a categoria composto por muitos indivíduos.

O federalismo é um aspecto a ser considerado, pois conforme explanamos, cada município possui responsabilidade em estabelecer uma política de remuneração que valorize a carreira docente, porém não se pode deixar de observar que a União, enquanto ente federado, deve prestar socorro técnico, e no caso da remuneração dos professores, àqueles municípios que não detiverem e comprovarem arrecadação de tributos suficientes para o pagamento da remuneração dos profissionais da educação, dado que em um cenário de constantes ajustes fiscais praticados em nível federal com consequências nos Estados e nos municípios, as políticas de remuneração evidenciadas nos planos tendem a conferir benefícios condicionando-os à dotação orçamentária.

Por fim, é essencial que o professor seja respeitado, no que tange à remuneração, como profissional da educação (ainda que a “vocação” seja algo importante, não é determinante para atrair novos talentos para a área), e nesse sentido faz-se relevante que no caso dos seis municípios do Pará que orientaram a pesquisa, (re)elaborem seus planos de carreira com vistas a valorização docente.

CAPÍTULO II

A POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO EM SEIS MUNICÍPIOS DO ESTADO DO PARÁ

A discussão sobre as políticas de remuneração expressa nos planos de carreira dos seis municípios do Pará, objetos de estudo dessa pesquisa, reveste-se de importância no cenário da pesquisa acadêmica, especialmente devido à carência de pesquisas e de pesquisadores que se proponham a explorar o desenvolvimento dessa temática.

Nesse sentido, analisaremos neste capítulo questões relativas à conceituação de termos como “política de remuneração”, “remuneração” e os itens que compõem a política de remuneração apresentada nos planos dos municípios analisados que são: movimentação na carreira e os itens que compõem a remuneração, bem como aspectos desses municípios que consideramos importante para a análise das políticas de remuneração.

2.1. Políticas de remuneração docente nos municípios do Estado do Pará: Instrumentos de implementação

Nos municípios do Pará, as políticas de remuneração direcionadas ao profissional da docência desenvolvem-se, principalmente, por meio de Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR), sendo que este documento, segundo Dutra Jr (2000, p. 36):

Consiste no conjunto de normas que definem e regulam as condições e o processo de movimentação dos integrantes em uma determinada carreira, e estabelece a progressão funcional e a correspondente evolução da remuneração.

No plano de carreira encontra-se descrita a política de remuneração que o ente federado, em determinado momento, conseguiu desenvolver em meio às disputas políticas decorrentes da criação do documento.

Dentre os seis municípios objetos deste estudo (Metropolitana de Belém: Belém, Sudeste Paraense: Parauapebas, Baixo Amazonas: Santarém, Sudoeste

Paraense: Altamira, Nordeste Paraense: Abaetetuba, e Marajó: Breves), 5 (cinco) destes utilizam-se de planos de carreira enquanto que Belém ainda faz uso de Estatuto do Magistério, porém ambos os documentos explicitam a política de remuneração do município.

Nessa linha de pensamento, Dutra Jr. et al (2000, p. 37) argumenta que “nem sempre é muito nítida a linha divisória entre conteúdos de estatuto e de plano de carreira”, portanto, ainda que a legislação brasileira oriente o ente federado pela adoção de planos de carreira, há municípios que adotam o Estatuto, sem, no entanto, ocasionar prejuízos para a compreensão de sua política de remuneração.

Sobre o estatuto Dutra Jr. Et al (2000, p. 36) informa que:

O estatuto corresponde ao conjunto de normas que regulam a relação funcional dos servidores com a administração pública, e dispõe, por exemplo, sobre investidura, exercício, direitos, vantagens, deveres e responsabilidades.

No que alude à política de remuneração docente, as diferenças conceituais não são significativas a ponto de gerarem transtornos, visto que ambos discorrem sobre a carreira docente.

No parecer CNE/CEB (2004, p. 2) temos a seguinte explicação:

A legislação fala em Plano de Carreira e, em alguns casos, do Estatuto. Cabe, então, diferenciar conceitualmente Plano de Carreira e Remuneração de Estatuto. O Plano de Carreira “é a própria definição da carreira, em sua estrutura, organização e funcionamento. No âmbito do serviço público, é instituída em norma legal específica”. O Estatuto, “encerra o sentido de regulamentação, de regime jurídico. Contém as normas definidoras de direito e obrigações”. (CNE/CEB 2004, p. 2)

Ainda que a linha divisória entre ambos seja de difícil percepção, poderíamos inferir que o plano de carreira, conceitualmente, apresenta uma abrangência maior enquanto instrumento de uma política de remuneração.

Sobre o plano de carreira, Oliveira (2009, p. 5) argumenta que esse documento “é a explicação formal de um conjunto planejado, estruturado, sustentado e sequencial de estágios que consolidam a realidade evolutiva de cada indivíduo [...]”, ou seja, o plano de carreira expressa os mecanismos de evolução na

profissão que conseqüentemente deverão evidenciar motivos para a permanência na carreira docente.

Cabe destacar essa discussão conceitual, pois são os planos de carreira que evidenciarão a política de remuneração instituída em cada um dos seis municípios do Pará que são objeto desse estudo.

O plano de carreira deve orientar a carreira docente como um todo e seu valor está muito além de apresentar a política de remuneração do município, conforme discorre Mozer (2016, p. 9)

O plano de carreira não deve ser percebido apenas como uma maneira para se ganhar mais, é preciso que os colaboradores percebam no mesmo outros benefícios, entre eles o estímulo ao próprio desenvolvimento contínuo.

Portanto, a importância de um plano de carreira docente está, também, no fato de apresentar indicadores de valorização profissional que motivem aos que estão na carreira à formação continuada, que beneficia tanto a prática quanto a reflexão docente.

Lima; Santos; Maia; (2014, p. 8) entendem que “o plano de carreira é a principal motivação profissional, e as principais razões pelas quais os colaboradores decidem trabalhar nas organizações”. Na área de educação esta não seria necessária ou prioritariamente a razão de o educador permanecer na profissão, mas é evidente a importância que o plano de carreira possui, enquanto política de remuneração para o planejamento profissional dos educadores quanto ao futuro na carreira.

A política de remuneração evidenciada no plano de carreira deve propiciar ao professor condições objetivas para o desenvolvimento de uma carreira valorizada, de tal maneira que o professor considere estimulante alcançar o ápice dessa carreira.

Sobre a importância do plano de carreira, Silva (2015, n.p.) entende que:

Um Plano de Carreira possibilita ao servidor vislumbrar e experimentar concretamente a ascensão profissional dentro da empresa. Para isso, os critérios para promoção em um Plano de Carreira devem ser transparentes e devem possibilitar avanços concretos ao alcance de todos os trabalhadores. Normalmente, uma ascensão dentro de um Plano de Cargos e Salários se dá gradativamente e sob dois principais critérios: antiguidade e

merecimento. E, paralelamente, podem ser aplicados mais dois critérios: avanços por triênio/quinquênios/... (promoção por período fixado – igual para todos) e avanços por titulação.

A importância desse documento se faz no sentido de ser base de planejamento profissional e de ser ferramenta para o alcance de direitos garantidos em legislações hierarquicamente superiores como a LDBEN 9.394/96 e a CF/88. Constituindo-se, ainda, como um importante instrumento de uma política de remuneração para a carreira docente.

Os direitos e deveres, principalmente os concernentes à remuneração, são fundamentais que se façam presentes nesse documento, ainda que a composição da remuneração esteja presente nos planos, por si só não se faz garantia de cumprimento, mas estando assegurados direitos relativos, por exemplo, à remuneração, o campo de disputas passa a ser o da efetivação dos mesmos.

2.2. Caracterização dos municípios pesquisados

O Estado do Pará, segundo critérios do IBGE, está dividido em seis mesorregiões. Para caracterizar uma mesorregião, o IBGE estabelece como critérios “o processo social como determinante; o quadro natural como condicionante e a rede de comunicação e de lugares como elemento da articulação espacial” (IBGE, 1990, p. 11).

Os municípios paraenses por mesorregião, escolhidos para a pesquisa, foram definidos considerando-se o maior Produto Interno Bruto (PIB) entre os municípios de uma mesma mesorregião, na perspectiva de estabelecer relações entre política de remuneração e esse indicador (dados relativos a 2014), apresentados na tabela a seguir.

Tabela 1 – Municípios da pesquisa – PIB e População - 2014.

Mesorregião	Nº de municípios da Mesorregião	Município Selecionado	PIB (R\$ 1.000)	População (1.000 hab)	PIB per capita (R\$)	Posição (PIB) Estado - 2014
Metropolitana de Belém	11	Belém	28.706.165	1.433	20.034	1º
Sudeste Paraense	39	Parauapebas	15.568.461	183	84.910	2º
Baixo Amazonas	15	Santarém	3.789.328	291	13.043	7º
Sudoeste Paraense	14	Altamira	3.950.289	107	36.998	5º
Nordeste Paraense	49	Abaetetuba	1.058.232	149	7.108	17º
Marajó	16	Breves	613.983	97	6.306	29

Fonte: IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

Na tabela 1, observamos que os municípios selecionados, nesse estudo, estão entre os maiores PIB's do Pará (considerando que o Estado do Pará possui 144 municípios), estando quatro municípios entre os sete maiores PIB's do Pará, e no geral, os seis municípios estão entre os 30 maiores PIB's. Nas mesorregiões, as quais os municípios integram, os mesmos apresentam o maior PIB (critério utilizado para a escolha da pesquisa)⁵.

A escolha pelo PIB se deve por entendermos que a elaboração e implementação da política de remuneração docente é de responsabilidade de cada ente federado, e que isso demanda recursos financeiros. Portanto, é razoável que os municípios que estão entre os maiores PIB's do Pará apresentem condições orçamentárias para a implementação de políticas de remuneração que valorizem a carreira docente.

Na mesorregião Metropolitana de Belém, escolhemos o município de Belém, capital do Estado do Pará. A cidade foi fundada em 12 de janeiro de 1616 pelo antigo Capitão-Mor do Rio Grande do Norte, Francisco Caldeira Castelo Branco, responsável por afastar corsários estrangeiros e iniciar a colonização da região. Sua população estimada para o ano de 2016 é de 1.446.042 habitantes que se distribuem em uma área territorial de 1.059,458 km², gerando uma densidade demográfica 1.364,89 hab/km².

Na mesorregião do Sudeste Paraense, o município escolhido foi Parauapebas que foi elevado à condição de município pela Lei Estadual nº 5.443 de 10 de maio de

⁵ Se considerássemos para a pesquisa o PIB per capita dos municípios do Pará, somente Altamira, na Mesorregião Sudoeste Paraense continuaria na pesquisa, visto que nas demais mesorregiões a configuração seria outra: Sudeste Paraense: Parauapebas é o 2º maior PIB per capita, atrás de Canaã dos Carajás; Metropolitana de Belém: Belém é o 2º maior PIB per capita, atrás de Barcarena; Baixo Amazonas: Santarém é o 2º maior PIB per capita, atrás de Oriximiná; Nordeste Paraense: Abaetetuba é o 2º maior PIB per capita, atrás de Capanema; Marajó: Breves é o 7º maior PIB per capita, atrás de Afuá, Portel, Cachoeira do Arari, Chaves e São Sebastião da Boa Vista.

1988, desmembrando-se do município de Marabá. A população estimada para 2016 é de 196.259 habitantes e sua área territorial é de 6.886,208 km² gerando uma densidade demográfica de 28,50 hab/km².

Na mesorregião do Baixo Amazonas, o município escolhido foi Santarém. Este município foi primeiramente elevado à categoria de vila com a denominação de Santarém, em 1754 ou 1756, em virtude da Carta Régia de 06 de junho de 1755, e posteriormente, elevada à condição de cidade pela lei provincial nº 145 de 24 de outubro de 1848. A população estimada para 2016 é de 294.477 pessoas residentes em uma área territorial de 17.898,389 km², gerando uma densidade demográfica de 16,45 hab/km².

Na mesorregião do Sudoeste Paraense, o município escolhido foi Altamira. Este foi elevado à condição de município pela lei estadual nº 1.234 de 06 de novembro de 1912, sendo que passou por mudança de nome pela lei estadual nº 8 de 31 de dezembro de 1935 passando a denominar-se de Xingu. Posteriormente, por meio do decreto-lei estadual nº 2.972 de 31 de março de 1938, volta a designar-se a cidade pelo nome de Altamira. A população estimada para 2016 do município é de 109.938 habitantes em uma área territorial de 159.533,255 km² gerando uma densidade demográfica de 0,69 hab/km². Altamira foi considerado, até o ano de 2009, o maior município do mundo em extensão territorial. Atualmente ocupa a 3ª posição.

Na mesorregião do Nordeste Paraense, o município escolhido foi Abaetetuba. Foi elevada à condição de cidade com a denominação de Abaeté pela lei Estadual nº 334 de 06 de julho de 1895. Em 1933 passa a ser distrito do município de Igarapé-Miri e em 1933 é elevado novamente à condição de município pela lei estadual nº 8 de 31 de outubro de 1935. Pelo Decreto-Lei estadual nº 4.505 de 30 de dezembro de 2015 passa a denominar-se Abaetetuba. A população estimada da cidade para 2016 é de 151.934 habitantes em uma área territorial de 1.610,408 km², gerando uma densidade demográfica de 94,35 hab/km².

Na mesorregião do Marajó, o município escolhido foi Breves. Elevado à condição de cidade pela lei estadual nº 122 de 10 de novembro de 1909. Esta mesma lei altera o nome Nossa Senhora de Santana dos Breves para Breves. Sua população estimada para o ano de 2016 é de 99.080 habitantes em uma área territorial de 9.563,007 km² gerando densidade demográfica de 10,36 hab/km².

Apesar de serem, em geral, municípios considerados “jovens”⁶, os mesmos possuem planos de carreira que expressam a política de remuneração adotada para os professores.

Dentre os seis municípios escolhido para a análise, cabe destacar a organização de suas respectivas redes de ensino, a partir do número de matrículas, número de escolas e número de docentes, para que possamos compreender o tamanho do investimento em educação e a importância de uma política de remuneração para os docentes.

Os dados obtidos encontram-se disponíveis no site do IBGE, especificamente na ferramenta “Cidades”, e são apresentados na tabela a seguir.

Tabela 2 - Organização educacional dos municípios do Pará – Nº de matrícula, escolas e docentes - 2015.

Município	Rede de Ensino	Número de Matrículas		Número de Escolas		Número de Docentes	
		Pré-Escolar	Ensino Fundamental	Pré-Escolar	Ensino Fundamental	Pré-Escolar	Ensino Fundamental
Belém	Municipal	14.740	41.506	127	71	565	1.511
	Estadual	277	89.500	3	208	26	3.476
	Federal	77	1.838	1	2	11	152
	Privada	10.388	53.114	217	244	697	2.979
Parauapebas	Municipal	7.213	37.689	31	45	269	1.172
	Estadual	0	0	0	0	0	0
	Federal	0	0	0	0	0	0
	Privada	1.286	3.832	25	23	74	219
Santarém	Municipal	8.592	44.721	285	378	566	2.122
	Estadual	0	7.696	0	26	0	383
	Federal	0	0	0	0	0	0
	Privada	1.976	6.272	38	37	133	328
Altamira	Municipal	3.423	19.717	41	116	111	691
	Estadual	0	0	0	0	0	0
	Federal	0	0	0	0	0	0
	Privada	620	1.825	8	7	22	88
Abaetetuba	Municipal	4.727	14.721	158	162	226	788
	Estadual	0	10.477	0	15	0	443
	Federal	0	0	0	0	0	0
	Privada	497	2.330	8	9	26	112
Breves	Municipal	2.935	26.918	59	265	165	901
	Estadual	0	0	0	0	0	0
	Federal	0	0	0	0	0	0
	Privada	0	0	0	0	0	0

Fonte: <http://www.cidades.ibge.gov.br/>

⁶ Dos municípios selecionados para esse estudo, Altamira, Breves e Marabá foram elevados a categoria de município no século XX; Abaetetuba no século XIX; Santarém no século XVIII; e Belém no século XVII.

Os dados da tabela 2 apresentam uma visão geral da educação nas redes municipais de ensino e possibilitam abstrairmos informações que revelam o peso da educação pública nesses municípios e a atuação pouco expressiva da rede privada.

A participação do Estado e da União na oferta de matrículas nos municípios de Parauapebas, Santarém, Altamira, Abaetetuba e Breves é nula, no que se refere ao ensino pré-escolar, ou seja, esses municípios absorvem toda a demanda de matrículas, escolas e docente da rede pública de ensino. Somente em Belém há uma participação pequena do Estado, e ainda menor, da União, em relação ao ensino pré-escolar.

No que concerne ao ensino fundamental, os municípios de Parauapebas, Altamira e Breves não possuem qualquer colaboração na divisão do número de matrículas, escolas e docentes com os outros entes federados (Estado e União), cabendo às redes municipais de ensino a oferta dessa etapa da educação básica. Santarém e Abaetetuba contam com uma pequena colaboração do Estado na divisão de responsabilidades na oferta do ensino fundamental. Apenas Belém tem compartilhada responsabilidades com o Estado e a União no que se refere ao ensino pré-escolar e ensino fundamental.

Os dados apresentados revelam que esses municípios do Pará, enquanto ente federado com menor potencial de arrecadação de tributos, em alguns casos, responsabilizam-se pela política de remuneração aplicável à educação pública do município (ensino pré-escolar e ensino fundamental), visto que há municípios em que todos os professores estão contidos na rede municipal de ensino.

Em relação à remuneração docente praticada nesses municípios, apresentaremos os dados obtidos no site Qedu.org.br que dizem respeito a uma amostra limitada⁷ extraída de questionários de aplicação da Prova Brasil relativos ao ano de 2011, sendo que destacamos três aspectos: remuneração, idade e sexo dos professores.

Os dados coletados nos mostram o seguinte:

⁷A limitação dos dados refere-se ao fato de que a aplicação da Prova Brasil direciona-se aos alunos do 5º ano e 9º do ensino fundamental, e o preenchimento dos dados está condicionado a 1 (um) professor por turma do 5º ano do ensino fundamental (no caso o professor generalista, pedagogo); e a 1 (um) professor de língua portuguesa e 1 (um) professor de matemática de cada turma do 9º ano do ensino fundamental.

Tabela 3 - Remuneração de Professores das redes municipais de ensino do Pará –2011

Municípios → Remuneração (em Salários Mínimos)	Belém		Parauapebas		Santarém		Altamira		Abaetetuba		Breves	
	Qtd. Prof.	%	Qtd. Prof.	%	Qtd. Prof.	%	Qtd. Prof.	%	Qtd. Prof.	%	Qtd. Prof.	%
01 a 03 Sal. Mínimos	38	28	28	21	48	39	19	32	24	75	12	31
03 a 05 Sal. Mínimos	18	14	28	21	33	27	30	50	7	22	13	33
05 a 07 Sal. Mínimos	29	22	38	33	16	13	7	12	1	3	5	13
07 a 10 Sal. Mínimos	26	20	7	6	13	11	2	3	0	0	9	23
Mais de 10 Sal. Mínimos	22	16	14	12	12	10	2	3	0	0	0	0
Questionários Aplicados	464		308		405		211		152		140	
Questionários Respondidos	293		292		344		152		93		105	
Quest. Considerados Válidos	133		115		122		60		32		39	

Fonte: Qedu.org.br

Os dados apresentados na tabela 3, coletados a partir do site Qedu.org, referem-se ao censo escolar de 2011, revelam nessa amostragem que muitos professores possuem ganhos de remuneração que comparados ao salário mínimo nacional vigente à época variavam de 01 a 05 salários (Belém: 42%; Parauapebas: 42%; Santarém: 66%; Altamira: 82%; Abaetetuba: 97%; Breves: 64%).

Os dados mostram também que, em menor proporção, há professores (pelo menos em Belém, Parauapebas, Santarém e Altamira) que informaram terem ganhos de remuneração superiores a 10 salários mínimos nacional vigentes à época.

Esses dados nos revelam que as políticas de remuneração vigentes à época nesses municípios possuíam condicionantes que determinavam a remuneração final do professor, os quais iremos analisar no decorrer do trabalho.

Outro dado que avaliamos interessante na análise das políticas de remuneração dos municípios do Pará foi o quantitativo de professores por sexo, os quais apresentamos na tabela 4.

Tabela 4 - Quantitativo de professores das redes municipais de ensino do Pará de acordo com o sexo - 2011

Municípios → Sexo	Belém		Parauapebas		Santarém		Altamira		Abaetetuba		Breves	
	Qtd. Prof.	%	Qtd. Prof.	%	Qtd. Prof.	%	Qtd. Prof.	%	Qtd. Prof.	%	Qtd. Prof.	%
Masculino	60	21	96	35	97	31	31	21	12	13	50	52
Feminino	231	79	176	65	216	69	119	79	81	87	46	48
Questionários Aplicados	464		308		405		211		152		140	
Questionários Respondidos	293		292		344		152		93		105	
Quest. Considerados Válidos	291		272		313		150		93		96	

Fonte: Qedu.org.br

Na tabela 4, observamos que a profissão docente nos municípios pesquisados é majoritariamente feminina, sendo que em Belém, Parauapebas, Santarém Altamira e Abaetetuba, professores do sexo feminino representam 2/3 (dois terços) dos docentes. À exceção de Breves que apresentou ligeira vantagem em relação ao número de professores do sexo masculino. Porém, como se trata de uma amostragem, poderíamos dizer que a docência nesse município apresentou empate técnico na divisão de professores segundo o sexo.

Essa informação nos leva a algumas suposições, as quais pretendemos abstrair no decorrer do trabalho, de que a profissão docente por ser predominantemente constituída pelo sexo feminino poderia ter alguma influência sobre a política de remuneração.

Consideramos também importante para a elucidação das políticas de remuneração dos municípios do Pará, os dados relativos à idade dos professores, apresentados na tabela 5.

Tabela 5 - Quantitativo de professores das redes municipais de ensino do Pará segundo a Idade - 2011

Municípios →	Belém		Parauapebas		Santarém		Altamira		Abaetetuba		Breves	
Idade	Qtd. Prof.	%	Qtd. Prof.	%	Qtd. Prof.	%	Qtd. Prof.	%	Qtd. Prof.	%	Qtd. Prof.	%
Até 29 anos	14	5	65	26	31	10	37	25	13	14	14	15
De 30 a 39 anos	56	19	124	49	131	43	75	51	39	42	54	58
De 40 a 49 anos	144	50	54	21	99	32	25	17	34	37	17	18
50 anos ou mais	77	26	13	5	47	15	10	7	6	7	9	9
Questionários Aplicados	1.517		308		405		211		152		140	
Questionários Respondidos	905		292		344		152		93		105	
Quest. Considerados Válidos	890		264		308		147		92		94	

Fonte: Qedu.org.br

Os dados da tabela 5 informam que nos municípios pesquisados, excetuando-se Belém, praticamente metade dos docentes está na faixa etária de 30 a 39 anos. No município de Belém, metade dos docentes encontra-se na faixa etária de 40 a 49 anos e um percentual significativo (26%) de professores na faixa etária a partir de 50 anos. Os demais municípios apresentam percentuais baixos de professores na faixa etária de 50 anos ou mais.

Se considerarmos que as políticas de remuneração dos municípios expressas em seus planos de carreira concebem diferentes fatores para a remuneração de cada docente, sendo o tempo de serviço um desses critérios, teremos o professor iniciando a carreira, geralmente, na primeira faixa etária (20 a 29 anos) e, quanto

maior o número de professores em faixas etárias superiores, maiores serão os impactos dessa política de remuneração para o orçamento dos municípios.

Em síntese, esses indicadores sobre a caracterização dos municípios que compõem este estudo (PIB, PIB *per capita*, população, número de matrículas, escolas, quantitativo de docentes, idade, sexo e remuneração de professores) constituem-se como um ponto de partida para a compreensão das políticas de remuneração elaboradas e implementadas nesses municípios pesquisados exteriorizada por meio dos planos de carreira docente.

2.3. A política de remuneração revelada na legislação educacional de seis municípios do Pará

A análise da política de remuneração orientada nos planos de carreira dos seis municípios objetos desse estudo se faz aliada às contribuições da legislação municipal correlata, visto que a carreira docente é disciplinada por lei específica, mas não vai ao encontro das demais legislações que regem o serviço público.

Nessa perspectiva, apresentamos as legislações municipais que serviram de auxílio para o esclarecimento dos itens “movimentação na carreira” e “remuneração docente”, analisados enquanto reveladores da política de remuneração do município.

Quadro 1 - Principais Documentos utilizados

Município	Documento	Disposição / Descritor
Belém	Lei nº 7.502/90	Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Belém.
	Lei nº 7.507/91	Plano de Carreira do Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Belém e dá outras providências.
	Lei nº 7.528/91	Estatuto do Magistério do Município de Belém
	Lei nº 7.673/93	Sistema de promoção do Grupo Magistério da Secretaria Municipal de Educação.
	Lei nº 8.487/05	Incentivo ao aperfeiçoamento. Prevista no art. 37, VI, da Lei nº 7.528/1991, e dá outras providências.
	Portaria 112/06	Lotação de Recursos Humanos nas Unidades Escolares e Administrativas da SEMEC.
Parauapebas	Lei nº 4.231/02	Estatuto dos Servidores do Município de Parauapebas e dá outras providências.
	Lei nº 4.467/11	Licença-Prêmio aos servidores titulares do município de Parauapebas, alterando a lei nº 4.231/02
	Lei nº 4.509/12	Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do magistério público de Parauapebas.
Altamira	Lei nº 1.553/05	Estatuto e o Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores do Magistério Público do município de Altamira
	Lei nº 1.767/07	Reformulação do Regime Jurídico dos Servidores Públicos do município de Altamira
Santarém	Lei nº 14.899/94	Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipais de Santarém.
	Lei nº 17.246/02	Plano de Carreira e Remuneração do Grupo Magistério do município de Santarém.
	Lei nº 18.248/09	Altera, cria e revoga dispositivos referentes a lei municipal nº 17.246/02.
	Lei nº 18.887/12	Altera, cria e revoga dispositivos referentes à lei nº 17.246/2002.
Abaetetuba	Lei nº 39/91	Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Cíveis do município de Abaetetuba.
	Lei nº 066/93	Plano de Carreira da Prefeitura Municipal de Abaetetuba e dá outras providências.
	Lei nº 128/00	Altera a Lei 39/91, de 13 de dezembro de 1991, nos termos que especifica e dá outras providências.
	Lei nº 294/09	Estatuto do Magistério Público Municipal de Abaetetuba e dá providências correlatas.
Breves	Lei nº 295/09	Estruturação do Plano de Cargo, Carreira e Remuneração da rede de ensino de Abaetetuba.
	Lei nº 1.601/92	Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Município de Breves;
	Lei nº 2.236/11	Plano de cargos, carreira e remuneração dos trabalhadores em Educação do Município de Breves.
	Lei nº 2.269/12	Nova redação aos parágrafos 3º, 5º 8º, 9º e 11, do Artigo 19 da Lei nº 2.236/2011. Revoga o Inciso XIII e § 14 do Artigo 19. Revoga os Itens 7 e 8 do Artigo 47. Reformula e dá novos valores de vencimento base inicial.

Fonte: Legislações diversas dos municípios do Pará que regem a carreira docente

A análise da política de remuneração nos seis municípios do Pará pautou-se no pressuposto de que os planos de carreira elaborados até então, por seu caráter político e histórico, não dão conta de apresentar todos os aspectos de uma carreira docente, no caso em estudo, a movimentação (horizontal e vertical) e a remuneração docente.

Aspectos da carreira docente que não foram contemplados satisfatoriamente nos Planos de Carreira foram observados no RJU⁸ e/ou Estatuto dos Servidores municipais. Houve também situações em que a resposta extrapolava o apresentado nos documentos citados, portanto buscaram-se respostas em outras leis e decretos dos municípios para que déssemos conta de explicar a política de remuneração do município, mas ressalvamos que ao buscarmos resposta nas leis correlatas ao plano, isso se dava por indicação do próprio plano de carreira do município que apontava para o direito já estabelecido na legislação municipal que nos auxiliou na análise.

Outrossim, depreendemos do quadro nº 1 que além dos planos de carreira, como documento referencial para a análise da política de remuneração nos municípios, recorremos aos seguintes documentos: no município de Belém, analisamos o Estatuto dos Funcionários Públicos, Plano de Carreira da Prefeitura de Belém, bem como a lei que disciplina a promoção horizontal e vertical, e a que instrui sobre as vantagens pecuniárias relativas ao aperfeiçoamento docente. Em Parauapebas utilizamos o Estatuto dos Servidores, e a lei que institui a Licença-Prêmio aos servidores do município. Em Altamira exploramos o Regime Jurídico Único. Em Santarém recorremos ao Regime Jurídico Único. Em Abaetetuba, esquadrihamos o Estatuto do Magistério e o Regime Jurídico Único e em Breves, servimo-nos do Regime Jurídico Único.

2.4. Estrutura dos Planos de Carreira em seis municípios do Pará

Os planos de carreira docente dos municípios do Pará analisados nesse estudo constituem-se como importante documento de indução à valorização

⁸ R.J.U. - Regime Jurídico Único

docente, visto que expressam as condições e caminhos a serem percorridos com o intuito de motivar a permanência na carreira docente, conferindo ganhos crescentes de remuneração, conforme o professor alcance os critérios estabelecidos no documento.

No contexto dos planos de carreira, em um primeiro momento, apresentamos e analisamos as condições ou critérios para a movimentação na carreira (horizontal e vertical), visto que isto, de maneira geral, confere ganhos ao vencimento do professor e consequentemente à remuneração. Posteriormente, focamos na composição da remuneração evidenciada nos planos de carreira dos seis municípios.

A política de remuneração evidenciada nos planos de carreira dos municípios pesquisados pode ser analisada a partir dos itens concernentes à movimentação na carreira e composição da remuneração, conforme apresentados no quadro a seguir.

Quadro 2 - Movimentação na carreira e composição da remuneração nos planos de carreira dos municípios do Pará

Município	Nº Lei / Ano	Disposição	Localizador	
			Movimentação na carreira	Composição da Remuneração
Belém	7.528/1991	Estatuto do Magistério.	Título III, Capítulo III	Título V, Capítulo Único
Parauapebas	4.509/2002	P.C.C.R.	Capítulo IV, Seções I e II	Capítulo IX
Santarém	17.246/2002	P.C.C.R.	Título II, Capítulo IV	Título III, Capítulo VI
Altamira	1.553/2005	P.C.C.R.	Título II, Capítulo I	Título III, Capítulo III e IV
Abaetetuba	295/2009	P.C.C.R.	Capítulo V, Seção III	Capítulo VII, Seções I, II e III
Breves	2.236/2011	P.C.C.R.	Capítulo II, Seção VII	Capítulo II, Seções IV e V

Fonte: Estatuto do Magistério e P.C.C.R.s dos municípios pesquisados

No quadro 2, evidenciamos que a intenção não é a de analisar a totalidade de itens (títulos, capítulos, seções) presentes nos planos de carreira⁹, por isso indicamos a localização somente dos componentes que expressam a política de remuneração para a docência nos municípios pesquisados que são a movimentação na carreira (horizontal e vertical) e a composição da remuneração (vencimento e vantagens pecuniárias).

Em síntese, a política de remuneração nos municípios do Pará, analisados nesse estudo, revelam-se por meio das seguintes legislações, conforme apresentado no quadro 2: em **Belém** é expressa por meio da lei nº 7.528/1991 que

⁹ O Estatuto do Magistério de Belém é composto por 6 Títulos, subdivididos em capítulos; o PCCR de Parauapebas possui 15 Capítulos que se subdividem em seções; o PCCR de Santarém apresenta 4 Títulos subdivididos em capítulos; o PCCR de Altamira compõem-se de 5 Títulos subdivididos em capítulos; o PCCR de Abaetetuba contém 9 Capítulos subdivididos em seções; o PCCR de Breves dispõe de 3 Capítulos que se subdividem em seções.

dispõe sobre o estatuto do magistério do município de Belém, e é complementada por outras legislações municipais¹⁰ que disciplinam alguns capítulos do Estatuto; no município de **Parauapebas**, disciplinada pela lei nº 4.509/2002, que dispõe sobre o plano de cargos, carreira e remuneração para os integrantes do quadro do magistério público do município de Parauapebas, Estado do Pará, e dá outras providências; em **Santarém**, é observada na lei nº 17.246/2002 que dispõe sobre o plano de carreira e remuneração dos servidores do grupo magistério da rede municipal de ensino do município de Santarém; em **Altamira**, apresentada pela lei nº 1.553/2005 que dispõe sobre o estatuto e o plano de carreira e remuneração dos servidores do magistério público do município de Altamira; em **Abaetetuba**, expressa na lei nº 295/2005 que dispõe sobre a estruturação do plano de cargo, carreira e remuneração da rede pública municipal de ensino de Abaetetuba e dá providências correlatas; e em **Breves**, evidenciada pela lei nº 2.2326/2011 que dispõe sobre o plano de cargos, carreira e remuneração dos trabalhadores em educação pública do município de Breves, Estado do Pará e dá outras providências.

Desse modo, constata-se, em todos os planos analisados, existência de itens que versam especificamente tanto sobre a movimentação na carreira quanto sobre a composição da remuneração, o que revela, em certa medida, atenção a esses componentes dos PCCRs.

2.4.1. A Movimentação na carreira expressa nos PCCRs

A movimentação na carreira docente, conforme observamos nos planos de carreira dos seis municípios do Pará, ocorre por tempo de exercício público e/ou avaliação de desempenho (movimentação horizontal) e por titulação acadêmica (movimentação vertical).

O quadro a seguir apresenta a forma como a movimentação horizontal é discriminada nos planos de carreira.

¹⁰ Lei nº 7.673/1993 que dispõe sobre o sistema de promoção do grupo magistério; e a lei nº 8.478/2005 que dispõe sobre a concessão de incentivo ao aperfeiçoamento ao funcionário do grupo magistério.

Quadro 3 - Nomenclatura da movimentação horizontal em seis municípios do Pará

Município	MOVIMENTAÇÃO HORIZONTAL		
	Nomenclatura	Disposição	Legislação
Abaetetuba	Progressão Horizontal	Passagem de uma classe para outra dentro do mesmo nível mediante avaliação de desempenho e participação em programas de formação.	Art. 25 da lei nº 1.553/05
Parauapebas		Acúmulo de vantagens pecuniárias baseada no tempo de serviço e avaliação permanente de desempenho.	Art. 12 da lei nº 4.509/12
Altamira	Promoção Horizontal	Deslocamento de uma classe para outra dentro de um mesmo nível, combinando interstício, desempenho profissional e atualização profissional.	Art. 65 §1º da lei nº 1.553/05
Santarém		deslocamento do servidor de uma classe para outra, dentro de um mesmo nível, e considerará o tempo de serviço e o desempenho do servidor.	Art. 54, Inciso I da lei nº 17.246/02
Belém	Progressão Funcional	Elevação automática (antiguidade) à referência imediatamente superior, ou mediante avaliação de desempenho (merecimento).	Arts. 2º e 3º da lei nº 7.673/93
Breves	Horizontal	Deslocamento horizontal do servidor à referência imediatamente posterior dentro de um mesmo nível de cargo, obedecendo critério de tempo de serviço.	Art. 23, inciso II da lei nº 2.236/11

Fonte: Planos de carreira de seis municípios do Pará

Conforme podemos observar há três formas de discriminação da movimentação horizontal nos municípios pesquisados. Dessa forma, agrupamos a “Progressão Horizontal”, “Promoção Horizontal” e “Progressão Funcional Horizontal”, denominando-as de Movimentação Horizontal.

Em seguida, exibiremos um quadro apresentando a forma como a movimentação vertical é conceituada nos planos de carreira.

Quadro 4 - Nomenclatura da movimentação vertical em seis municípios do Pará

Município	MOVIMENTAÇÃO VERTICAL		
	Nomenclatura	Disposição	Legislação
Abaetetuba	Progressão Vertical	Passagem de um nível para outro, mediante titulação acadêmica.	Art. 23 da lei nº 1.553/05
Parauapebas		Mudança de nível dentro do mesmo cargo e escolaridade concedida através de titulação comprovada através de diploma.	Art. 11 da lei nº 4.509/12
Altamira	Promoção Vertical	Deslocamento do servidor de um nível para outro no cargo, mediante comprovação de habilitação profissional obtida em grau superior de ensino	Art. 65 §2º da lei nº 1.553/05
Santarém		Deslocamento de um nível para outro, dentro do mesmo cargo, em decorrência de elevação de grau de escolaridade.	Art. 54, Inciso II da lei nº 17.246/02
Belém	Progressão Funcional	Passagem de uma para outra categoria funcional devido a uma nova qualificação.	Art. 4º da lei nº 7.673/93
Breves	Vertical	Deslocamento vertical do servidor, de um nível para outro, dentro do mesmo cargo.	Art.23, inciso I da lei nº 2.236/11

Fonte: Planos de carreira de seis municípios do Pará

Da mesma forma como ocorre com a denominação de movimentação horizontal, há diversidade de nomenclaturas para definir a movimentação vertical nos municípios pesquisados. Por isso, optamos em agrupá-las no conceito de “Movimentação Vertical”, englobando a “Progressão Vertical”, “Promoção Vertical” e “Progressão Funcional Vertical”.

2.4.1.1. Movimentação Horizontal na carreira docente

A movimentação na carreira docente em sua forma horizontal é estabelecida nos planos de carreira dos seis municípios do Pará, considerando-se critérios como antiguidade, merecimento, avaliação de desempenho, etc. e, de forma vertical, o mérito escolar do servidor em cursos de graduação e/ou pós-graduação (*lato sensu e stricto sensu*).

Cioffi (2016, p. 39) esclarece que:

A movimentação horizontal é a evolução de colaborador dentro de um mesmo cargo/função, a movimentação vertical é a evolução do colaborador dentro da organização. Nestes dois exemplos existe a evolução salarial compatível com as competências exigida para cada tipo de evolução.

A movimentação horizontal, conforme Cioffi (2016), acrescenta ganhos financeiros em forma de vantagem pecuniária, porém a movimentação vertical que garante acréscimos financeiros, dependendo do plano de carreira e do tempo de serviço do servidor, pode não gerar automaticamente uma elevação na remuneração, haja vista que alguns planos condicionam a movimentação vertical a retrocessos na movimentação horizontal, ou seja, o servidor é beneficiado por um lado, mas por outro é prejudicado, sendo que para que não haja diminuição da remuneração, é previsto nesses planos que se faça a movimentação horizontal até a equivalência de ganhos que o servidor detinha no nível anterior.

O quadro 3 reúne informações sobre a movimentação horizontal expressa nos PCCRs dos seis municípios.

Quadro 5 - Movimentação horizontal na carreira docente de seis municípios do Pará

Município	Baseada na antiguidade	Baseada no desempenho	Interstício (anos)	Movimentação Horizontal		Acréscimo ao vencimento (%)	Amplitude da Carreira (anos)
				Quantidade	Referências		
Belém	X	X	2 e 4	12	I a XII	3	24
Parauapebas	X	X	3	11	A a K	4	33
Altamira ¹¹	X	X	2	15	I A XV	5	30
Santarém ¹²	X	X	3 e 6	8	A a H	3	36
Abaetetuba	X	X	3	9	A a I	4	27
Breves	X		2	16	01 a 16	3	32

Fonte: planos de carreira docente dos municípios pesquisados

¹¹ Em Altamira, além dos critérios relativos a antiguidade e desempenho, o professor, para fazer jus a movimentação horizontal na carreira deverá realizar, também, dentro do interstício de 2(dois) anos a Atualização Profissional (Art. 65, Inciso III), com carga horária mínima de 180h.

¹² No município de Santarém, as duas primeiras movimentações horizontais na carreira ocorrem em um interstício de 3 anos. As demais movimentações ocorrem com interstício de 6 anos.

As informações mostram que, no caso de Belém, a movimentação horizontal na carreira ocorre a cada 2 (dois) anos pelo critério de antiguidade e a cada 4 (quatro) anos por intermédio de avaliação de desempenho, conforme descrito nos artigos 2º e 3º da lei nº 7.673/93¹³, apresentados a seguir.

Art. 2º A progressão funcional horizontal, por antiguidade, far-se-á pela elevação automática à referência imediatamente superior, a cada interstício de dois anos de efetivo exercício no Município de Belém.

Art. 3º A progressão funcional horizontal, por merecimento, far-se-á pela elevação à referência imediatamente superior, mediante avaliação de desempenho, a cada interstício de quatro anos de efetivo exercício no Município de Belém.

Sobre a progressão funcional horizontal, por merecimento no município de Belém¹⁴, os critérios são estabelecidos a partir do decreto municipal n.º 24.437/1992, especificamente nos artigos 2º, 3º e 4º:

Art. 2º A avaliação subjetiva será de responsabilidade de superior hierárquico imediato do funcionário público municipal e corresponderá a um total de 40 (quarenta) pontos, distribuídos equitativamente pelos critérios de urbanidade, iniciativa, qualidade de trabalho e responsabilidade.

Art. 3º A avaliação objetiva será de responsabilidade de uma Comissão de Promoção, designada pelo Chefe do Poder Executivo e composta por representantes de cada órgão da Administração Direta da PMB, sob a presidência do Secretário Municipal de Administração, correspondendo essa avaliação a um total de 60 (sessenta) pontos, distribuídos pelos critérios de assiduidade, participação em eventos de capacitação promovidos pela PMB ou outras instituições oficiais, e disciplina.

Art. 4º Somente será promovido por merecimento o funcionário que alcançar um mínimo de 70 (setenta) pontos na apuração final.

Esse tipo de movimentação nos leva ao entendimento de que a movimentação horizontal é automática somente pelo critério de antiguidade, enquanto que a movimentação horizontal por merecimento ocorre mediante avaliação de critérios subjetivos e objetivos, considerando que o professor pode ou

¹³ Dispõe sobre o sistema de promoção do Grupo Magistério da Secretaria Municipal de Educação

¹⁴ A movimentação horizontal era disciplinada dentro do Estatuto do Magistério de Belém, porém os artigos correspondentes (19 e 20) foram revogados. Posteriormente essa questão foi regimentada na lei municipal nº 7.673/93 e no decreto municipal nº 24.437/1992.

não lograr êxito. A movimentação horizontal em Belém acrescenta ganhos financeiros ao vencimento do professor¹⁵.

Esse item da política de remuneração constitui-se como um fator importante de motivação para a permanência na carreira no município de Belém e impacta diretamente em outras vantagens que vão incidir sobre a remuneração do professor.

No município de Parauapebas a movimentação horizontal da carreira, denominada de progressão horizontal ocorre, segundo a lei nº 4.509/12 (PCCR), da seguinte forma:

Art. 13. Os critérios para a obtenção da progressão horizontal, especificamente para a carreira do magistério, serão baseados nos fatores relacionados ao desempenho no trabalho, à qualificação profissional através de cursos, exames periódicos de aferição de conhecimentos pedagógicos e na área curricular em que o profissional do magistério exerce suas atividades, além dos seguintes:

I - Tenha observado o interstício de 03 (três) anos entre as referências;

II – Não esteja em estágio probatório;

III - Não esteja impedido em razão de qualquer penalidade disciplinar;

IV – Não tenha sido readaptado para exercer outra função no serviço público, em razão de incapacidade e limitação para o exercício da atividade de regência de classe;

V – Não tenha mais de 15 (quinze) horas/aula de faltas não justificadas no período avaliado, se professor do 3º e 4º ciclos;

VI – Não tenha mais de 12 (doze) horas/aula de faltas não justificadas no período avaliado, se professor do 3º e 4º ciclos;

VII – Não tenha sido afastado do cargo em decorrência do gozo de licença, salvo disposição em contrário;

VIII - Ter obtido, na Avaliação Global, conceito que supera o Desempenho Esperado (SD) e/ou que atinge o desempenho esperado (AD), cuja pontuação será discriminada em Decreto.

Observa-se que, no município de Parauapebas, o interstício de tempo de serviço (3 anos) não é critério suficiente para o servidor movimentar-se horizontalmente na carreira. Atrelado ao tempo de serviço, é necessário que o servidor obedeça a algumas orientações relativas à avaliação de desempenho e qualificação profissional.

Esse tipo de política de remuneração dificulta o acesso a remunerações mais atrativas para o professor visto condicionar esse benefício a critérios de subjetividade e objetividade (desempenho no trabalho, qualificação profissional

¹⁵Anexo único da lei 7.528/91 que dispõe sobre o Estatuto do Magistério de Belém.

através de cursos, exames periódicos de aferição de conhecimentos pedagógicos, não possuir quantitativo de faltas superior a 15 horas/aula, não ter sido readaptado, etc.), logo este não se constitui como um direito líquido e certo, podendo ser concedido ou não pelo município aos professores de sua rede de ensino.

Em Parauapebas, a movimentação horizontal na carreira (caso o professor se enquadre nos critérios estabelecidos) propicia ganhos financeiros denominada de Adicional por Tempo de Serviço, cuja obtenção é concedida a cada interstício de 3 (três) anos, acrescentando 3% (três por cento) sobre o vencimento do servidor, conforme disposto na lei nº 4.231/02 que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos, artigo 84 e parágrafo 1º.

Art. 84. O adicional por tempo de serviço é vantagem permanente, calculada sobre o vencimento do cargo efetivo adquirido em razão do transcurso de 03 (três) anos de efetivo exercício no Município de Parauapebas.

§ 1º Por triênio de efetivo exercício no serviço público municipal, será concedido ao servidor um adicional correspondente a 3º (três por cento) do vencimento de seu cargo efetivo, sendo devido a partir da primeira remuneração a ser paga depois de completado o período aquisitivo, até o limite de 11 (onze).

A movimentação horizontal na carreira na rede de ensino de Parauapebas proporciona ganhos financeiros acrescidos à remuneração a partir do vencimento, ou seja, o professor não aumenta o seu vencimento base, apenas a sua remuneração.

Uma boa remuneração que valorize a carreira constitui-se em um ponto fundamental para a permanência dos professores na rede de ensino, porém como veremos no decorrer desse estudo, há itens, que compõem a remuneração, que são de caráter transitório, por isso podem ser retirados do leque de benefícios que os compõe, embora melhorem financeiramente a remuneração do professor. Dessa forma, seria importante que a política de remuneração nesse município orientasse para que a movimentação horizontal acrescentasse ganhos ao vencimento, pois assim aumentaria o valor das vantagens pecuniárias incidentes a partir do vencimento do professor.

No município de Altamira, os critérios para a movimentação horizontal na carreira são descritos no artigo 65 da lei nº 1.553/05¹⁶:

Art. 65 – A movimentação funcional na carreira do servidor dar-se-á por promoção horizontal e promoção vertical:

§1º - Promoção Horizontal – corresponde ao deslocamento do servidor de uma classe para outra dentro de um mesmo nível, pela combinação dos seguintes fatores:

I. Interstício baseado em efetivo exercício de docência e/ou funções de suporte pedagógico;

II. Desempenho profissional;

a) Considera-se desempenho profissional a avaliação de desempenho no trabalho, na respectiva área de atuação, realizada anualmente, mediante parâmetros do exercício profissional a serem definidos em Instrução Normativa regulamentada pela Comissão de Gestão.

III. Atualização Profissional;

a) Consideram-se Cursos de Atualização e Aperfeiçoamento, no respectivo campo de atuação, os realizados pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto e/ou por Instituição Educacional reconhecida legalmente.

b) Quando se tratar de Cursos de Formação Continuada, serão computados aqueles cuja carga horária tiver no mínimo 30 horas de duração.

c) Os Cursos de Formação Continuada, para efeito da promoção horizontal deverão totalizar uma carga horária de 180 horas, desde que cursados no intervalo de 02 (dois) anos.

Verifica-se que a movimentação horizontal na carreira docente em Altamira é resultante da combinação de fatores como o tempo de serviço, o desempenho profissional e a atualização profissional.

Alcançados os requisitos para movimentação horizontal¹⁷, o servidor recebe acréscimo financeiro em seu vencimento na ordem de 5% entre as referências, conforme art. 61 da lei nº 1.553/05.

Art.61 - A variação dos percentuais da estrutura salarial fica assim definida:

I. 5% (cinco por cento) de uma classe para outra no sentido horizontal dentro do mesmo nível.

Em Altamira, o acréscimo ao vencimento decorrente da movimentação horizontal representa um avanço no que se refere a uma política de remuneração

¹⁶Dispões sobre o estatuto e o plano de carreira e remuneração dos servidores do magistério público do município de Altamira.

¹⁷ Lei municipal nº 1.553/05, Art. 66– Cumprido o interstício estabelecido, serão promovidos os integrantes do Quadro do Magistério que somarem 85% (oitenta e cinco por cento) da pontuação total estabelecida.

que valorize a carreira, pois as demais vantagens pecuniárias são incidentes a partir do valor do vencimento do professor.

No município de Santarém a lei nº 17.246/02¹⁸ prevê no artigo 58 (posteriormente alterado pela lei nº 18.248/08¹⁹) que a movimentação horizontal ocorreria da seguinte forma:

Art. 58 - A promoção horizontal ocorrerá por tempo de serviço ou merecimento, ao completar o interstício de efetivo exercício das funções do respectivo cargo do magistério público municipal, para a classe seguinte àquela em que se encontra classificado o profissional da educação e atendido os requisitos a seguir:

- a) para a classe B estar na classe A e contar com três anos de tempo de serviço;
- b) para a classe C estar na classe B e contar com seis anos de tempo de serviço,
- c) para a classe D estar na classe C e contar com doze anos de tempo de serviço,
- d) para a classe E estar na classe D e contar com dezoito anos de tempo de serviço,
- e) para a classe F estar na classe E e contar com vinte e quatro anos de tempo de serviço,
- f) para a classe G estar na classe F e contar com trinta anos de tempo de serviço,
- g) para a classe H estar na classe G e contar com trinta e seis anos de tempo de serviço.

Em Santarém, a promoção horizontal por tempo de serviço é automática, enquanto que a promoção horizontal por merecimento depende de ato conjunto dos titulares da Secretaria Municipal de Administração e da Secretaria Municipal de Educação e Desporto²⁰

Esses condicionantes para que ocorra acréscimos financeiros à remuneração do professor revelam-se como entraves burocráticos na política de remuneração desse município.

No município de Abaetetuba, a movimentação horizontal ocorre mediante combinação de avaliação de desempenho e participação em programas de desenvolvimento para a carreira, porém caso estes critérios não sejam executados pela autoridade competente, o plano assegura a movimentação horizontal de forma

¹⁸Dispõe sobre o plano de carreira e remuneração dos servidores do grupo magistério da rede municipal de ensino do município de Santarém.

¹⁹Altera, cria e revoga dispositivos referentes a lei municipal nº 17.246/2002, que dispõe sobre o plano de cargo, carreira e remuneração dos profissionais da educação da rede municipal de ensino do município de Santarém.

²⁰ Artigo 59 da lei municipal nº 17.246/02.

automática desde que observado o devido interstício, conforme observado no artigo 25 da lei nº 295/09²¹.

Art. 25. A Progressão Horizontal na Carreira é a passagem dos ocupantes dos cargos do Grupo Ocupacional Magistério e do Grupo Ocupacional Apoio e Administrativo de uma Classe para outra, dentro do mesmo Nível, e ocorrerá mediante a combinação de critérios específicos de avaliação de desempenho, com normas disciplinadas mediante Lei, e a participação em programas de formação e/ou qualificação profissional relacionadas à Educação.

§ 2º - Fica garantida a Progressão Horizontal automática, ao ser cumprido o interstício estabelecido para a referida progressão, desde que a Rede Municipal de Ensino não tenha efetuado o processo de Avaliação de Desempenho

A movimentação horizontal na carreira docente nesse município concede acréscimo de vencimento na ordem de 4% (quatro por cento), de acordo o artigo 10, §7º da lei 295/09 explicitado a seguir:

Art. 10. O cargo Único de Professor do Quadro de Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de Abaetetuba será distribuído na Carreira em Níveis aos quais estão associados critérios de formação, habilitação e titulação e em Classes.

§ 2º - Os níveis de que trata este artigo desdobram-se em Classes de A a I, associadas a critérios de avaliação de desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a carreira.

§ 7º – Em um mesmo Nível haverá uma diferença percentual de 4% (quatro por cento) entre uma Classe e outra, de modo que a Classe B de cada Nível corresponda ao valor da Classe A acrescido de 4% (quatro por cento), e assim sucessivamente até a Classe I, que corresponde ao valor da Classe H acrescido de 4% (quatro por cento).

A movimentação horizontal na carreira, em Abaetetuba, pode ocorrer por critérios subjetivos, o que pode dificultar que esse direito se estenda a todos os professores, deixando, porém, brecha para que em caso de omissão na avaliação do desempenho dos professores para efeito de movimentação horizontal, esta decorrerá automaticamente observado interstício para tal procedimento.

A política de remuneração observada nesse item acrescenta ganhos financeiros ao vencimento do professor e, por conseguinte, aos demais itens que compõem a remuneração do servidor de Abaetetuba. Isso (movimentação

²¹ Dispõe sobre a estruturação do plano de cargo, carreira e remuneração da rede pública municipal de ensino de Abaetetuba e dá providências correlatas.

horizontal) pode ocorrer por critérios meritocráticos (avaliação de desempenho) ou concessão automática (tempo de serviço) e nos revela a autonomia em definir os rumos da política de remuneração que o município possui.

No município de Breves, a movimentação horizontal do servidor decorre unicamente do tempo de serviço, cujo interstício é de 2 (dois) anos de efetivo exercício, conforme dispõe o artigo 23 da lei nº 2.2236/11²².

Art. 23 – A movimentação do Trabalhador em educação, dentro do Cargo Efetivo, dar-se-á através de progressões, sendo:

II – Progressão Funcional Horizontal: o deslocamento horizontal do servidor, à referência imediatamente posterior dentro de um mesmo nível de cargo, obedecendo ao critério de tempo de serviço.

§ 1º - A progressão horizontal far-se-á pelo deslocamento automático do servidor à referência imediatamente posterior a cada interstício de 02 (dois) anos de efetivo exercício no cargo/função;

No plano de carreira desse município, observamos que a movimentação horizontal concede acréscimo ao vencimento do servidor na ordem de 3% (três por cento), conforme disposto no artigo 24 da lei nº 2.236/11 que diz “as tabelas de vencimentos dos servidores abrangidos por esta lei constam dos anexos II, III, IV, V e VI estruturada a 3% (três por cento) entre as referências”.

O professor, dessa rede de ensino, tem no plano de carreira a percepção de que não há critérios subjetivos ou outros condicionantes à sua movimentação horizontal que não seja o tempo no serviço público do município.

Em uma política de remuneração que tenha a pretensão de valorizar o professor, os critérios objetivos facilitam a consecução desse objetivo e facilitam o planejamento em longo prazo na carreira sobre a atratividade da mesma pelo professor.

Em síntese, ao analisarmos o item movimentação horizontal nos planos de carreira, verificamos que se faz presente nos planos de carreira dos seis municípios, porém os critérios para a concessão desse benefício não seguem padrões na definição dos mesmos, se considerarmos conjuntamente os seis municípios dessa pesquisa.

A movimentação horizontal, pelo critério de antiguidade somado ao desempenho, ocorre em três municípios: Parauapebas, Abaetetuba e Altamira,

²² Dispõe sobre o plano de cargos, carreira e remuneração dos trabalhadores em Educação Pública do Município de Breves, Estado do Pará e dá outras providências.

decorrendo após interstício de três anos nos dois primeiros municípios e após interstício de dois anos no último município. Em Abaetetuba, caso não seja realizada a avaliação de desempenho, basta a antiguidade para a movimentação horizontal.

Em dois municípios: Belém e Santarém, os critérios são a antiguidade (Belém a cada dois anos e Santarém a cada três anos) ou o desempenho (Belém a cada quatro anos e Santarém a cada três anos, mas depende de ato conjunto dos secretários de educação e de administração).

Somente o município de Breves utiliza como critério único para a movimentação horizontal a antiguidade a cada dois anos de trabalho.

Em três municípios: Belém, Breves e Santarém, é acrescentado 3% (três por cento) ao vencimento; em dois municípios: Abaetetuba e Parauapebas, o acréscimo ao vencimento é de 4% (quatro por cento); e em um município: Altamira, acrescenta ganhos de 5% (cinco por cento) ao vencimento do professor.

A amplitude na carreira não é igual nos municípios pesquisados, sendo que a menor amplitude é a de Belém (24 anos), e a maior é a de Santarém (36 anos). Nos demais municípios a amplitude da carreira é de: Abaetetuba (27 anos), Altamira (30 anos), Breves (32 anos) e Parauapebas (33 anos).

E por fim, a dispersão de vencimentos (no que se refere a movimentação horizontal dentro de um mesmo nível) se compararmos um professor no início da carreira a um professor na última referência da carreira, as diferenças alcançam percentuais que variam de 24% em Santarém a 75% em Altamira. Nos demais municípios, a diferença é de: 36% nos municípios de Belém e Abaetetuba; 44% em Parauapebas; e 56% no município de Breves.

2.4.1.2. Movimentação Vertical na carreira docente

Em relação à movimentação vertical prevista nos planos de carreira dos seis municípios do Pará, em geral, é composta por níveis que indicam o grau de escolaridade atingido pelo servidor.

Sobre essa questão (movimentação vertical em níveis), Dutra Júnior et al, (2010, p. 215) diz que ela

Indica quase sempre o requisito de escolaridade exigido para o desempenho das atribuições dos cargos. O conceito é técnico e se refere a uma particularidade presente na estrutura das carreiras na realidade administrativa pública brasileira, qual seja, a tendência de vinculação das estruturas de carreira a níveis de escolaridade, quase sempre privilegiando a formação acadêmica (graus de formação ou níveis de titulação). O termo nível é, por vezes, usado em relação à retribuição pecuniária devida pelo exercício do cargo, como nível de vencimento. Trata-se de uso do termo com seu sentido vulgar.

A movimentação vertical está relacionada ao grau de escolaridade, admitindo-se ainda e/ou incluindo-a em um nível, denominado de “especial” ou nível I, aos professores com escolaridade em nível médio na área do magistério. Essa movimentação admite escolaridade em nível superior, pós-graduação *lato sensu* (aperfeiçoamento e especialização) e pós-graduação *stricto sensu* (Mestrado e Doutorado)

Nos seis municípios em análise a movimentação vertical na carreira é evidenciada da seguinte forma:

Quadro 6 - Movimentação vertical na carreira docente em seis municípios do Pará – Nomenclaturas dos cargos de professor conforme o nível.

MUNICÍPIOS							
	Escolarização	Belém	Parauapebas	Altamira	Santarém	Abaetetuba	Breves
NÍVEL	Nível Médio (Magistério)	MAG.01 MAG.02 ²³	Professor Nível I	Professor Nível Especial	Professor Nível I	Professor Nível Especial	GOM – PD - I
	Nível Superior	MAG.04	Professor Nível II	Professor Nível I	Professor Nível II	Professor Nível I	GOM – PD - II
	Especialização	-----	Professor Nível III	Professor Nível II	Professor Nível III	Professor Nível II	GOM – PD - III
	Mestrado	-----	Professor Nível IV	-----	Professor Nível IV	Professor Nível III	GOM – PD - IV
	Doutorado	-----	Professor Nível V	-----	Professor Nível V	Professor Nível IV	GOM – PD - V

Fonte: Planos de carreira de seis municípios do Pará

Do quadro 6, depreendemos que dessa diversidade de nomenclaturas presentes nos planos de carreira, para designar a movimentação vertical, são expressas e/ou conquistadas por meio da escolaridade, em nível médio, nível superior (graduação) e pós-graduação *lato sensu* (especialização) e *stricto sensu* (mestrado e/ou doutorado).

Tendo em vista que a qualificação profissional (graduação e/ou pós-graduação) requer dedicação e investimentos financeiros para o professor, é importante que esse item da política de remuneração tenha “peso” em termos de ganhos financeiros de modo que represente a importância desses níveis de formação para o professor e para a rede municipal de ensino. Requer também que

²³ MAG. 02 – Nível Médio acrescido de Estudos Adicionais (Belém)

sejam previstas condições objetivas para que o professor adentre níveis mais elevados em sua formação, como por exemplo, a licença remunerada para essa finalidade. Caso contrário, este será um item de valorização da carreira ao qual poucos professores terão condições objetivas de acesso, conforme podemos observar em pesquisa amostral relativa ao ano de 2011 em questionários respondidos por professores das redes de ensino dos municípios pesquisados em que é possível constatar que o acesso aos níveis mais elevados de ensino ainda é um privilégio de poucos.

Tabela 6 - Professores com pós-graduação em seis municípios do Pará (2011)

PÓS-GRADUAÇÃO (Relativo ao ano de 2011)	Belém		Parauapebas		Altamira		Santarém		Abaetetuba		Breves	
	Qtd.	%	Qtd.	%	Qtd.	%	Qtd.	%	Qtd.	%	Qtd.	%
Não fez ou não completou curso de pós-graduação	85	32	113	50	50	39	137	49	44	69	37	49
Atualização ou aperfeiçoamento (mínimo de 180 horas)	15	5	29	13	21	17	20	7	4	6	5	6
Especialização (mínimo de 360 horas)	161	60	83	37	56	44	117	42	16	25	34	45
Mestrado	6	2	0	0	0	0	7	2	0	0	0	0
Doutorado	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Questionários aplicados	464		308		211		405		125		140	
Questionários respondidos	293		292		152		344		93		105	
Respostas válidas p/ a questão	269		226		127		281		64		76	

Fonte: QEdu.org.br

Da análise da tabela 6 depreendemos que o percentual de professores com formação em cursos de mestrado e doutorado é baixo, correspondendo a 3% em Belém, 2% em Santarém, e 0% nos demais municípios (Parauapebas, Altamira, Abaetetuba e Breves).

Nesta linha de pensamento, a vantagem pecuniária por formação escolar (graduação e pós-graduação) constitui-se um elemento de valorização e incentivo à formação em níveis mais elevados, porém é necessário garantia de condições objetivas para que os professores tenham acesso à formação em nível de pós-graduação, especificamente, ao mestrado e ao doutorado. De outro modo, seria mais interessante que os planos privilegiassem a formação em nível de graduação, aperfeiçoamento e especialização, visto que a maioria dos professores ainda encontra-se nesses níveis de ensino.

A movimentação vertical no município de Belém²⁴ encontra-se expressa em legislação complementar²⁵ e compõe-se de três níveis/cargos referentes ao avanço

²⁴ Analisar a carreira nesse município se constitui em um “quebra-cabeça” em busca da legislação que regulamente itens específicos da carreira que não estão postos de forma clara no plano de carreira.

de escolaridade do professor, conforme a lei nº 7.528/91²⁶ em seu artigo 5º, incisos IV, VI e VII:

Art. 15. Para provimento dos cargos efetivos do Grupo Ocupacional de Magistério será exigida a seguinte qualificação profissional;
 IV - MAG 04 - Professor Licenciado Pleno - graduação específica em curso superior a nível de Licenciatura Plena;
 V - V E T A D O;
 VI - MAG 02 - Professor em Estudos Adicionais - graduação específica do curso de Magistério a nível de 2º grau, acrescida de Estudos Adicionais;
 VII - MAG 01 - Professor Pedagógico - graduação específica do curso de Magistério a nível de 2º grau.

Em Belém, a movimentação vertical contempla professores com escolaridade em nível médio, médio mais estudos adicionais e nível superior. A formação em nível de pós-graduação não confere movimentação vertical na carreira, mas é incentivada por meio da lei nº 8.487/05²⁷ que concede vantagens financeiras em forma de vantagens pecuniárias que por sua vez acrescentam à remuneração do professor.

Atentamos para o fato de que a política de remuneração no município de Belém fundamenta-se em um emaranhado jurídico em que cabe ao professor “juntar as peças” desse “quebra-cabeça”, ou em outras palavras, a política de remuneração nesse município tem sido uma construção a partir do plano de carreira, cujas lacunas necessitaram serem explicitadas visando à apreensão dos condicionantes para uma remuneração mais atrativa para o professor.

Em Parauapebas, a movimentação vertical está contida na lei municipal nº 4.509/12²⁸. No artigo 6º dessa lei apreendemos que “a carreira de magistério reúne os cargos de professor de educação básica, de provimento efetivo, que compõem a categoria e são estruturados, conforme descrição contida no Anexo I desta Lei”. O anexo dessa lei apresenta a movimentação vertical na carreira que para cada nível receberá uma nomenclatura de cargo diferente. Esta mudança não atribui acréscimo no vencimento dos professores, mas incide adicional, de acordo com a escolaridade sobre o vencimento²⁹, ou seja, acréscimos financeiros na remuneração do professor.

²⁵ Lei ordinária n.º 7673/1993 que dispõe sobre o sistema de promoção do Grupo Magistério da Secretaria Municipal de Educação.

²⁶ Lei ordinária n.º 7528/ 1991 que dispõe sobre o Estatuto do Magistério do Município de Belém.

²⁷ Dispõe sobre a concessão de incentivo ao aperfeiçoamento ao funcionário do grupo magistério, vantagem pecuniária prevista no art. 37, inciso VI, da Lei nº 7.528, de 05 de agosto de 1991, e dá outras providências.

²⁸ Dispõe sobre o plano de cargos, carreira e remuneração para os integrantes do quadro do magistério público do município de Parauapebas, estado do Pará, e dá outras providências.

²⁹ Artigo 11 da lei municipal nº 4.509/12

Depreendemos nesse tipo de direcionamento da política de remuneração que os adicionais sobre o vencimento geram menos investimento em remuneração para o professor, visto que se os ganhos fossem direcionados aos vencimentos, haveria aumentos diretos nas outras vantagens pecuniárias devidas ao professor.

No município de Altamira, a movimentação vertical na carreira encontra-se expressa na lei municipal nº 1.553/05³⁰, nos seguintes termos:

Art.58 - A carreira do Magistério Público Municipal é integrada pelo cargo de provimento efetivo de professor e estruturado em três níveis, sendo que cada nível compõe-se de 15 (quinze) classes distribuídas de “I” a “XV”, cujas atribuições constam do anexo IV desta Lei.

Observa-se que a movimentação vertical na carreira docente em Altamira abrange três níveis, que são o nível especial, o nível I e o nível II, com exigências de escolarização específicas, cuja descrição apresenta-se no artigo 65 dessa mesma lei.

Art. 65 – A movimentação funcional na carreira do servidor dar-se-á por promoção horizontal e promoção vertical:

§2º Promoção Vertical – corresponde ao deslocamento do servidor de um nível para outro no cargo, mediante comprovação de habilitação profissional obtida em grau superior de ensino, observando os seguintes critérios:

I. Professor Nível Especial para o Nível I – o professor com habilitação com Licenciatura Plena em Pedagogia ou Licenciatura Plena para as correspondentes disciplinas ou temáticas inerentes ao desempenho de suas atividades docentes e/ou de suporte pedagógico.

II. Professor de Nível I para o Nível II – ao professor com habilitação de Pós-graduação “*Latu Sensu*” em áreas ou temáticas inerentes às suas atividades de docência e/ou de suporte pedagógico.

III. A promoção vertical independe de interstício de tempo de serviço e considerar-se-á para fins de enquadramento, a Classe em que o docente se encontrava anteriormente.

IV. A mudança de nível é automática e vigorará a partir do momento em que o servidor apresentar o comprovante da nova habilitação.

Não foi localizado no plano de carreira de Altamira e legislações correlatas, movimentação vertical que beneficie a formação em nível de pós-graduação *strictu sensu* (mestrado e/ou doutorado), porém esses níveis de formação atrelam a

³⁰ Dispõe sobre o estatuto e o plano de carreira e remuneração dos servidores do magistério público do município de Altamira.

remuneração vantagens pecuniárias (mestrado: 20%, doutorado: 30%) que incidem sobre o vencimento do professor, inclusive no plano de carreira, está disposto a concessão de licença aprimoramento³¹ para qualificação em nível de pós-graduação stricto sensu.

No município de Santarém, a movimentação vertical está expressa na lei municipal nº 17.246/02³², artigo 6º, que informa: “integram a carreira de docência da educação básica, os servidores ocupantes de cargo de professor”, direcionando-se, portanto, aos professores.

No artigo 63 da lei municipal em questão é apresentada a qualificação necessária para cada um dos níveis, no que concerne a movimentação vertical.

Art. 63 - O nível será identificado por números e corresponderá aos seguintes desdobramentos:

I - Para Professor:

NÍVEL I - escolaridade obtida em curso de nível médio na modalidade magistério e licenciatura curta

NÍVEL II - escolaridade obtida em curso de licenciatura plena.

NÍVEL III - escolaridade obtida em curso de pós-graduação latu sensu com carga horária mínima de 360 horas na área da educação

NÍVEL IV - escolaridade obtida em curso em mestrado;

NÍVEL V - escolaridade obtida em curso de doutorado

A movimentação vertical docente em Santarém para os níveis IV e V são decorrentes de alteração na lei 17.246/02 (PCCR)³³.

Em Santarém, a movimentação vertical implica em novo início horizontal na primeira referência, o que em um primeiro momento levaria a acréscimos financeiros, dependendo da referência horizontal em que o professor se encontrar (por exemplo, nas últimas referências da carreira) podendo levar a uma movimentação vertical com ganhos financeiros muito pequenos ou até mesmo sem alterações na remuneração do professor, visto que esse condicionante, para a movimentação vertical, implica novo início nas referências (movimentação horizontal). No plano está previsto, porém que em caso do vencimento do novo nível (movimentação vertical) ser inferior ao nível anterior ao que se encontrava o professor, é realizada a movimentação horizontal até que se estabeleça a equivalência do vencimento do novo nível com o nível (vertical) e referencia

³¹Artigo 42 da lei municipal nº 1.553/05

³²Dispõe sobre o plano de carreira e remuneração dos servidores do grupo magistério da rede municipal de ensino do município de Santarém.

³³Lei municipal nº 18.248/09 que alterou, criou e revogou dispositivos referentes a lei municipal nº 17.246/02.

(horizontal) anterior do servidor, conforme descrito no artigo 61 do plano de carreira desse município:

Art. 61 - A promoção vertical ocorrerá mediante requerimento e comprovação da elevação do grau de escolaridade até o limite máximo do nível estabelecido para o cargo;

§ 1º O servidor que obtiver a promoção vertical, iniciará na classe A do qual houve a progressão.

§ 2º Se o vencimento da classe A do nível para o qual houve a progressão for inferior ao vencimento que o servidor vinha recebendo, será feita a progressão horizontal até fazer a equivalência de vencimento.

Cabe destacar que a movimentação vertical gera efeitos financeiros no ano seguinte ao requerimento do servidor, porém com possibilidade de retorno financeiro no mesmo ano do requerimento feito pelo professor a depender de disponibilidade orçamentária, conforme apresentado no artigo 64 do plano de carreira.

Art. 64 - A promoção vertical será feita mediante requerimento do servidor, e produzirá os efeitos financeiros somente no próximo exercício financeiro.

§ 1º Dependendo das disponibilidades financeiras e orçamentárias, os efeitos financeiros da promoção vertical, poderá ocorrer dentro do exercício financeiro em que foi requerida a promoção;

§ 2º Para efeito de progressão vertical dos cargos de professor fica estabelecida a diferença de:

- a) 60% (sessenta por cento) entre o nível I e o nível II;
- b) 20% (vinte por cento) entre o nível II e III, III e IV e IV e V.

Atentamos para o fato de que a movimentação vertical na carreira nesse município não gera necessariamente ganhos financeiros ao professor, pois beneficiará mais alguns (aqueles que adentram a carreira com um nível de escolaridade elevado e portanto possuem possibilidade de chegar ao fim da carreira, no que tange a movimentação horizontal) em detrimento a outros (aqueles com menor nível de escolaridade e que, portanto, necessitarão, caso queiram movimentar-se verticalmente na carreira, abreviar-se nesse intento, pois movimentação vertical implica retorno ao início da movimentação horizontal).

No município de Abaetetuba, a movimentação vertical na carreira está expressa na lei nº 295/09³⁴, conforme evidenciado no artigo 7º:

³⁴Dispõe sobre a estruturação do plano de cargo, carreira e remuneração da rede pública municipal de ensino de Abaetetuba e dá providências correlatas

Art. 7º. O grupo ocupacional do Magistério do Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de Abaetetuba é integrado pelo cargo único de provimento efetivo de Professor, definido segundo o grau de formação, Habilitação e padrão de vencimento.

Nesse município, o plano de carreira direciona-se ao professor, sendo que a movimentação vertical é obtida mediante observação dos critérios descritos no artigo nº 10 do referido documento.

Art. 10. O cargo Único de Professor do Quadro de Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de Abaetetuba será distribuído na Carreira em Níveis aos quais estão associados critérios de formação, habilitação e titulação e em Classes.

§ 1º. Os níveis constituem a linha de elevação funcional em virtude da maior habilitação dentro do Cargo de Professor assim considerada:

I – NÍVEL ESPECIAL: formação em curso de nível médio, na modalidade normal;

II – NÍVEL I: formação em nível superior em curso de licenciatura, de graduação plena;

III – NÍVEL II: formação em nível superior em curso de licenciatura, de graduação plena, acrescida de pós-graduação obtida em curso de especialização na Educação com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;

IV – NÍVEL III: formação em nível superior em curso de licenciatura, de graduação plena, acrescida de Mestrado em educação.

V – NÍVEL IV: formação em nível superior em curso de licenciatura, de graduação plena, acrescida de doutorado em educação.

§ 3º – O vencimento inicial do Nível I corresponde ao valor do vencimento inicial do Nível Especial acrescido de 50% (cinquenta por cento).

§ 4º – O vencimento inicial do Nível II corresponde ao valor do vencimento inicial do Nível I acrescido de 10% (por cento).

§ 5º – O vencimento inicial do Nível III, corresponde ao valor do vencimento inicial do Nível II acrescido de 20% (por cento).

§ 6º – O vencimento inicial do Nível IV, corresponde ao valor do vencimento inicial do Nível III acrescido de 30% (por cento).

As vantagens financeiras adquiridas pelo professor dessa rede de ensino, por meio da movimentação vertical, são acrescidas sobre o vencimento do nível anterior ao qual o professor estava vinculado.

Esse tipo de política de remuneração, no que concerne à movimentação vertical, comparado ao de outros municípios analisados, apresenta-se como mais vantajoso financeiramente para o professor no que se refere, exclusivamente, ao

vencimento, posto que o mesmo é disciplinado pela lei federal nº 11.738/2008³⁵. Sendo assim, o acréscimo no vencimento gera maiores ganhos financeiros nas vantagens pecuniárias e na remuneração.

No município de Breves, a movimentação vertical na carreira está estabelecida na lei nº 2.236/11³⁶ e desenvolve-se em cinco níveis de acordo com escolaridade do professor, segundo enunciado no artigo 17:

Art. 17 – Os Quadros de Carreira dos Trabalhadores em Educação Municipal reúnem os Cargos de Provimento Efetivo previstos nesta Lei, compreendem:

I – Para o cargo de Professor, cinco níveis, designados por Nível I, II, III, IV e V conforme a habilitação exigida aos Integrantes do Grupo Ocupacional do Magistério – Cargo de Professor, e cada nível agrupará 16 (dezesesseis) referências numeradas de 01 (um) a 16 (dezesesseis), constante do anexo II;

A movimentação vertical nesse município permite ao professor ocupar referência (movimentação horizontal) igual à ocupada no nível anterior, segundo o disposto no artigo de número 23, § 4º do plano de carreira docente. Ainda em relação a essa lei, o artigo de número 25, trata dos critérios para a elevação de nível (movimentação vertical) do servidor:

Art. 25 – Fica assegurada a progressão vertical por elevação do servidor a nível superior considerando-se a obtenção de escolaridade e/ou título, na seguinte conformidade:

I – Para os cargos de professor:

- a) GOM-PD-II – Mediante apresentação de Diploma de Curso Normal Superior ou de Licenciatura Plena;
- b) GOM-PD-III – Mediante apresentação de Certificado de Conclusão de Curso de pós-graduação em área de educação, em Nível de Especialização, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;
- c) GOM-PD-IV - Mediante apresentação Diploma de Pós-Graduação em nível de Mestrado em educação;
- d) GOM-PD-V - Mediante apresentação Diploma de Pós-Graduação em nível de Doutorado em educação;

§ 3º - A progressão vertical, quando devida, será efetivada no mês de fevereiro subsequente aos requerimentos protocolados até 31 de dezembro do ano corrente.

³⁵ Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.

³⁶ Dispõe sobre o plano de cargos, carreira e remuneração dos trabalhadores em educação pública do município de Breves, Estado do Pará e dá outras providências.

Cabe destacar que os ganhos financeiros referentes à movimentação vertical do professor não são imediatos à posse da escolaridade exigida e geram vantagens somente no ano seguinte ao requerimento protocolado, a partir do mês de fevereiro.

Outro ponto importante é que a movimentação vertical no município de Breves não produz acréscimo financeiro ao vencimento, mas à remuneração, visto ser concedida uma porcentagem a mais em cima do vencimento do professor³⁷.

Portanto, no município de Breves, os benefícios financeiros decorrentes da escolaridade realizam-se como vantagens pecuniárias³⁸.

Ainda que não haja acréscimo no vencimento pela movimentação vertical do servidor, o plano de carreira contempla o esforço individual em se tratando de formação em nível de graduação e/ou pós-graduação, acrescentando vantagens financeiras que não são cumulativas, à exceção a Gratificação de Nível Superior da ordem de 80% (oitenta por cento) que pode ser acumulada com a mais alta gratificação por titulação que o servidor possuir, seja especialização, mestrado ou doutorado.

Em termos de política de remuneração nesse município, há incentivos à melhoria educacional por meio da formação docente, já que esta gerará ganhos financeiros à remuneração do professor.

Em síntese, apreendemos que a movimentação vertical expressa nos planos de carreira dos seis municípios do Pará tem como critério a formação escolar do professor, remunerando-o por meio de ganhos financeiros observáveis, no vencimento, ou em forma de vantagens pecuniárias.

Em quatro municípios (Parauapebas, Santarém, Abaetetuba e Breves) a movimentação vertical compreende as formações em nível médio, superior, especialização, mestrado e doutorado. Em Altamira, somente em nível médio, superior e especialização. Belém, por dispor de um plano de carreira mais antigo (1991) possui movimentação vertical na carreira a partir do nível médio (normal e estudos adicionais) e nível superior. Outros níveis de formação são incentivados, mas não há movimento vertical na carreira, apenas acréscimo de vantagens pecuniárias.

³⁷A lei municipal nº 2.236/11 previa acréscimo de vencimento de 2,385% do Nível I para o Nível II, de 10% do Nível II para o Nível III (demais elevações de níveis não concediam acréscimo no vencimento), mas esses acréscimos foram revogados pela lei municipal nº 2.269/12 que deu nova redação, alterou e/ou revogou alguns artigos do plano de carreira docente, dentre os quais, os acréscimos de vencimento entre os níveis citados, passando a ter acréscimo zero entre qualquer elevação de nível.

³⁸ Artigo nº 19 da lei municipal nº 2.236/11.

Dos municípios pesquisados, dois (Belém e Santarém), apresentam na movimentação vertical ganhos financeiros incidindo no vencimento. Em Belém, o acréscimo é de 30% sobre cada nível, enquanto que em Santarém, se considerássemos que a movimentação vertical (nível) implicaria em mesma referência no nível seguinte, os acréscimos ao vencimento seriam de 60% da passagem do nível médio para o nível superior (nível I para o nível II) e 20% na passagem para os níveis seguintes. No caso de Santarém não é possível estabelecer um valor percentual preciso, pois a movimentação vertical implica em retorno ao início das referências (movimentação horizontal), portanto pode acontecer, inclusive de não haver aumento no vencimento.

Em três municípios (Parauapebas, Abaetetuba e Breves) os ganhos financeiros decorrentes da movimentação vertical não ocorrem diretamente no vencimento, mas pelo acréscimo de percentual (vantagens pecuniárias) calculado sobre o vencimento que conseqüentemente incidirá sobre a remuneração.

Em relação ao município de Altamira, não foi possível localizar a informação sobre possíveis ganhos sobre o vencimento ou remuneração decorrentes da movimentação vertical.

2.4.2. As políticas de remuneração a partir da composição da remuneração expressa nos planos de carreira docente

A política de remuneração também se revela nos itens e nos valores dos componentes da remuneração.

Dentre as políticas de governo que poderiam ser implementadas visando à melhoria da educação, acreditamos que a política de remuneração se apresenta com um alto grau de importância na consecução desse objetivo.

Nessa perspectiva, concordamos com Guimarães; Salles; Lontra (2016, p. 80) ao afirmarem que:

Uma adequada política de remuneração é essencial quando se tem a necessidade de atrair, manter e motivar os profissionais expatriados, visto que uma das motivações para os expatriados aceitarem a missão são os ganhos financeiros (DERESKY, 2004; MARTINS, 2013).

A totalidade dos ganhos financeiros devidos aos professores (enquanto servidores públicos) e apresentados nos planos de carreira denomina-se de remuneração, que segundo Muchon e Oliveira (2012, p. 2) “é o vencimento do cargo, somado às vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei”. Acrescente-se a informação de que as vantagens pecuniárias transitórias também fazem parte da remuneração do professor.

Nessa perspectiva, a remuneração dos professores é composta pelo vencimento base acrescido das vantagens pecuniárias (indenizações, gratificações e adicionais), conforme elucida Neto (2010, n.p) que “além do vencimento básico, poderão ser pagas ao servidor as seguintes vantagens: a) indenizações; b) gratificações e c) adicionais”. Ou em outras palavras, a remuneração representa o valor financeiro máximo recebido pelo professor.

Ainda sobre o conceito de remuneração, Di Pietro (2005:458), aponta que

A regra que tem prevalecido, em todos os níveis de governo, é a de que os estipêndios dos servidores públicos compõem-se de uma parte fixa, representada pelo padrão fixado em lei, e uma parte que varia de um servidor para outro, em função de condições especiais de prestação do serviço, em razão do tempo de serviço e outras circunstâncias previstas nos estatutos funcionais e que são denominadas, genericamente, de vantagens pecuniárias, elas compreendem, basicamente, adicionais, gratificações e verbas indenizatórias”.

Nessa linha de raciocínio, apreendemos que a remuneração não é um valor financeiro atribuído igualmente entre todos os professores. Sua composição irá variar em virtude de fatores explicitados nos planos de carreira docente, mas sua constituição (vencimento acrescido de vantagens pecuniárias) se faz presente para todos os professores independentemente do valor remuneratório.

Sobre o conceito de vencimento, Neto (2010, n.p.) orienta que:

Corresponde à retribuição básica, alusiva ao valor inicial e isolado fixado pela lei que criou o cargo público. Denominação dada à retribuição pecuniária integrante da remuneração devida a servidor, pelo efetivo exercício do cargo e previsto no respectivo Plano de Cargos e Salário, em conformidade com parâmetros estabelecidos em lei.

No caso dos professores, a retribuição básica ou valor inicial, também denominado de vencimento base é fixado pela lei federal nº 11.738/2008 que institui o PSPN (Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais da educação), que se constitui no valor mínimo a ser pago ao professor independente da rede de ensino ao qual esteja vinculado (relativo à formação em nível médio), portanto, o PSPN configura-se como vencimento base³⁹ inicial na carreira docente.

Estudos sobre o PSPN apresentado pelo Dr. Valdecy Alves⁴⁰, comparando o valor do PSPN reajustado pela portaria utilizada pelo MEC - Ministério da Educação (segundo esse pesquisador, esse reajuste do MEC viola o artigo 5º da lei do Piso) e o valor real que deveria ser o Piso, mostra que os professores vêm sofrendo sucessivas perdas salariais, acumuladas de 2008 até 2016 em um total de R\$ 22.462.44.

O PSPN estabelecido em Lei Federal define o vencimento mínimo para professores com formação em nível médio, porém, o desenvolvimento dessa política apresenta-se como um desafio, visto que o próprio governo federal parece não cumprir a lei em termos de valores.

O vencimento base dos professores, de acordo com a lei do PSPN, no período de 2009 a 2016 deveria ser o exibido na tabela 7

Tabela 7 - Vencimento base de professores para uma jornada de 40 horas semanais conforme o PSPN

Ano	Piso (R\$)	Varição %	VAA	Referência Legal do Valor Aluno Ano (VAA)
2009	950,00	-	1.121,34	Portaria Interministerial nº 788, de 14/08/2009
2010	1.024,67	7,86	1.414,85	Portaria Interministerial nº 538-A, de 26/04/2010
2011	1.187,00	15,84	1.729,28	Portaria Interministerial nº 1.721, de 07/11/2011
2012	1.451,00	22,22	1.867,16	Portaria Interministerial nº 1.465, de 28/12/2012
2013	1.567,00	7,97	2.022,51	Portaria Interministerial nº 16, de 17/12/2013
2014	1.697,00	8,32	2.285,57	Portaria Interministerial nº 19, de 27/12/2013
2015	1.917,78	13,01	2.545,31	Portaria Interministerial nº 8, de 05/11/2015
2016	2.135,64	11,36	2.739,87	Portaria Interministerial nº 11, de 30/12/2015

Fonte: FNDE – Ministério da Educação⁴¹

As vantagens pecuniárias incidem a partir dos valores apresentados na tabela 7 independem de se tratar de uma lei federal e são aplicáveis a todos os entes

³⁹Conforme decisão da ADI nº 4.167/DF, relator o Ministro Joaquim Barbosa, Tribunal Pleno, DJe de 24/5/2011

⁴⁰Disponível em <<http://valdecyvalves.blogspot.com.br/2016/01/valor-do-piso-do-magisterio-para-o-ano.html?>> Acesso em 28 dez 2016

⁴¹ Valor do PSPN – 2017: R\$ 2.298,80 (disponível em www.mec.gov.br – acesso em 14 jan 2017). Isso corresponde a metade do valor pago a título de “auxílio moradia” aos juízes federais: R\$4.377,73 (disponível em: <http://veja.abril.com.br/blog/radar-on-line/liminar-que-garante-auxilio-moradia-a-juizes-completa-dois-anos-e-provoca-rombo-de-bilhao/> - Acesso em: 14jan 2017.

federados. Logo, é dever de implementação pelos municípios na condição de constituinte das políticas de remuneração locais.

Conforme a lei federal nº 11.738/2008 que dispõe sobre o PSPN, a jornada é de 40 horas semanais, observando-se o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos (art. 2º, § 4º), logo o mínimo de 1/3 (um terço) da jornada deveria ser para atividades fora da sala de aula, conforme nos orienta Leal (2010, n.p.), ao conceituar hora-atividade.

Período reservado, dentro da carga horária de trabalho remunerado do professor, ao planejamento de aulas, estudos, elaboração e correção de materiais, entre outros. Dentre as atividades desempenhadas nesse tempo, por um lado, encontram-se aquelas relativas à elaboração individual e correção de atividades discentes; ao planejamento de aulas, aos estudos e reflexões destinados à construção e implementação de projetos e ações desenvolvidas durante as aulas, etc. Por outro lado, encontram-se atividades relacionadas ao desempenho de trabalhos coletivos como formação de grupos para planejamento de tarefas, projetos ou ações educativo-pedagógicas mais amplas e/ou mais pontuais; atendimento aos alunos, pais e/ou resolução de assuntos de interesse da comunidade escolar, etc. Sua existência, organização, duração e cumprimento variam conforme a rede de ensino à qual o docente está vinculado, a legislação vigente, o projeto político-pedagógico da escola, entre outros fatores.

A hora-atividade na profissão docente, na condição de parte da jornada de trabalho, compõe o vencimento⁴² e se faz necessária, pois as atividades individuais e/ou coletivas exercidas pelo professor demandam tempo que não pode, ou não deveria ser retirado de outras atividades (lazer, família, por exemplo) inerentes à vida particular do professor. Infelizmente a lei do PSPN não é cumprida por todos os municípios no que se refere a esse item, tendo em vista que apesar dessa lei ter sido considerada constitucional pelo Supremo Tribunal Federal - STF,⁴³ em decorrência de não ter alcançado o quórum de 6 votos⁴⁴ (a votação terminou empatada em 5 votos favoráveis e 5 votos contrários. Dias Toffoli se absteve) não

⁴² O vencimento é pago para uma jornada máxima de 40 horas, sendo 2/3 (dois terços) para atividades de interação com alunos e 1/3 (um terço) para atividades sem interação direta com alunos (planejamento, correção de provas, etc.)

⁴³ Faust (2014, p.7) “ Lei do PSPN foi contestada em 28 de outubro de 2008 por cinco Governadores Estaduais que entraram na Justiça com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn) de nº. 4.167”.

⁴⁴ LEÃO, Naira (2011). **STF define que um terço da jornada dos docentes seja fora da aula**. Disponível em: <<http://ultimosegundo.ig.com.br/educacao/stf-define-que-um-terco-da-jornada-dos-docentes-seja-fora-da-aula/n1300107606705.html>> Acesso em 30 dez 2016

foram aplicados os efeitos vinculantes que obrigaria os entes federados ao cumprimento desse ponto da lei do Piso.

Nesse contexto de desobrigação do cumprimento da hora-atividade prevista na lei do PSPN, a jornada de trabalho dos professores nos municípios pesquisados corresponde ao percentual apresentado conforme descrito na tabela a seguir.

Tabela 8 - Percentual de Hora-Atividade inclusa na jornada de trabalho paga aos professores das redes de ensino dos municípios pesquisados.

Município	Percentual (%)	Jornada (em Horas)		
		Regência de Classe	Hora-Atividade	Total da Jornada
Belém	20	200	40	240
Parauapebas	25	100	25	125
Altamira	7,5	160	15	175
Santarém	33	160	40	200
Abaetetuba	20 a 25	150 a 160	40 a 50	200

Fonte: Planos de Carreira Docente de seis municípios do Pará

Na tabela 8, observamos que os percentuais de Hora-Atividade em quatro municípios (Belém, Parauapebas, Altamira e Abaetetuba) não obedecem ao disposto na lei do PSPN. Somente Santarém cumpre o disposto na lei ao atentar para o máximo de 2/3 (dois terços) de atividades de interação entre professor e aluno.

O município de Breves não figura nessa relação, pois a Hora-Atividade é paga em forma de gratificação⁴⁵, portanto não está inclusa no vencimento.

No município de Belém soma-se para o total da jornada, além da regência de classe e hora atividade, a hora pedagógica⁴⁶ (25 horas), porém somente para professores licenciados plenos, ou seja, o professor com formação em nível médio (magistério) não possui a hora pedagógica somada à sua jornada de trabalho. Por conseguinte, a jornada do professor licenciado pleno, em Belém, pode alcançar até 265 horas.

Em Altamira, além das horas relativas à regência e hora atividade, soma-se à jornada de trabalho (considerando-se uma jornada de 200 horas) as horas de trabalho coletivo (percentual de 12,5% ou 25 horas). Somando-se tudo, a jornada nesse município corresponde a 160 horas em regência de classe e 40 horas (15 horas de Hora Atividade e 25 horas de Trabalho Coletivo) destinadas ao trabalho pedagógico coletivo e individual.

⁴⁵ Art. 19, § 3º da lei municipal nº 2.236/11, alterado pela lei municipal nº 2.269/12 (Breves)

⁴⁶ Art. 3º, § 3º da portaria nº 0112/06 – SEMEC (Belém)

Dentre os cenários apresentados, seria importante que o descrito na lei do PSPN fosse cumprido na íntegra, mas em geral os municípios argumentam com a falta de recursos para tal. A possível alegação dos municípios, enquanto ente federado, sobre a falta de recursos para pagamento do PSPN (haja vista que este é o vencimento inicial dos professores para uma jornada de 40 horas e formação em nível médio) foi explorada no voto do relator ministro Joaquim Barbosa descrita no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI nº 4.167 de 27/04/2011) interposta por alguns governadores⁴⁷ em relação a lei do PSPN.

Não é possível, em caráter geral e abstrato, presumir a falta de recursos. Em especial, eventuais insuficiências poderão ser supridas por recursos do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB e pela União, cujas consideráveis receitas, incluem recursos das contribuições sociais destinadas à educação (e.g., “salário-educação”) (BRASIL, 2011, p.52-53)

Dessa forma, é importante que a política de remuneração dos municípios do Pará esteja em consonância com a lei do PSPN e a decisão da suprema corte brasileira, uma vez que não cabe cumprimento desse dispositivo por questões orçamentárias do município, em razão do que fora lembrado pelo relator da ADI nº 4.167 sobre a complementação financeira da União para o pagamento da remuneração dos professores.

2.4.2.1 Vantagens Pecuniárias expressas nos planos de carreira docente de seis municípios do Pará.

As vantagens pecuniárias constituem parte integrante da remuneração do professor e em geral é constituída pelas gratificações e pelos adicionais, sendo algumas comuns nos planos de carreira docente e estatuto do magistério dos municípios do Pará, outras, porém são criações das especificidades e necessidades locais.

⁴⁷ Faust (2014, p. 7) “A ação foi movida pelos seguintes governadores: Yeda Crusius (PSDB) do Rio Grande do Sul, Luiz Henrique da Silveira (PMDB) de Santa Catarina, Roberto Requião de Mello e Silva (PMDB) do Paraná, Cid Gomes (PSB) do Ceará e André Puccinelli (PMDB) do Mato Grosso do Sul”.

Sobre as vantagens pecuniárias, Dutra Jr (2000, p. 216), afirma que “é o valor acrescido ao vencimento, constituído de indenizações, gratificações e adicionais”. Portanto, as vantagens pecuniárias enquanto componente da remuneração possuem divisão, que no caso da carreira docente nos seis municípios do Pará, são constituídas, geralmente por adicionais e gratificações.

Meirelles (2016, p. 604) esclarece que:

O que caracteriza o adicional e o distingue da gratificação é o ser aquele uma recompensa ao tempo de serviço do servidor, ou uma retribuição pelo desempenho de funções especiais que fogem da rotina burocrática, e esta, uma compensação por serviços comuns executados em condições anormais para o servidor, ou uma ajuda pessoal em face de certas situações que agravam o orçamento do servidor. O adicional relaciona-se com o tempo ou com a função; a gratificação relaciona-se com o serviço ou com o servidor. O adicional, em princípio, adere ao vencimento e, por isso, tem caráter permanente; a gratificação é autônoma e contingente. Ambos, porém, podem ser suprimidos para o futuro.

Chama a atenção o fato de que, das vantagens pecuniárias, a gratificação tem caráter provisório, enquanto o adicional seria permanente, entretanto isto não se faz de forma rígida, podendo ambas as vantagens permanecerem e integrar-se à remuneração ou podem ser suprimidas, conforme especificidades legislativas que regem as vantagens pecuniárias nas redes de ensino dos seis municípios do Pará.

Vantagens Pecuniárias: as gratificações

Dutra Jr (2000, p. 114) esclarece conceitualmente que:

Gratificações são vantagens atribuídas aos servidores que estejam prestando serviços próprios da função em condições anormais, ou concedidas aos servidores que apresentem encargos pessoais ou situações individuais que a lei especifica. No primeiro caso, trata-se de gratificação que visa compensar o servidor pelo exercício de função própria do cargo em condições especiais; no segundo, trata-se de gratificação pelo exercício de função que, não sendo própria do cargo, deve ser desempenhada por servidor público efetivo, tais como as funções de direção, chefia e assessoramento. Existem, portanto, diferentes espécies de gratificações, como as compensatórias e as por função. As gratificações são de natureza transitória e não se incorporam à remuneração, a não ser que a lei expressamente determine o contrário.

Conforme apresentado, as gratificações constituem-se em vantagens pecuniárias específicas ao cargo e que não se incorporam a remuneração, salvo previsão em lei.

No quadro 7, analisaremos as gratificações previstas nos planos de carreira docente dos seis municípios do Pará, e quando for o caso, em lei municipal complementar.

Quadro 7 - Síntese das Vantagens Pecuniárias denominadas de Gratificação em seis municípios do Pará⁴⁸

Municípios	Gratificação	Percentual (%)
Belém	Regência de Classe	20
	Magistério	10 (após 25 anos)
	Participação em bancas examinadoras em concursos do magistério	-----
	Incentivo ao Aperfeiçoamento	Doutorado: 35; Mestrado: 30; Especialização: 25; Aperfeiçoamento: 7,5; Nível Médio – Graduação: 40
Parauapebas	Direção de Unidade Escolar	10, 20 ou 30
	Vice-direção de Unidade Escolar	5, 10 ou 15
	Escola de difícil acesso	15
	Docência c/ alunos portad.deneces.especiais	15
Altamira ⁴⁹	Docência na Zona Rural	20
	Docência em Educação Especial	5
	Docência na Educação Indígena	20
	Direção de Unidade Escolar	30, 50 ou 100
	Vice-direção de Unidade Escolar	15, 25 ou 50
	Docência em classe multisseriada	10
	Nível superior	40
	Regência de classe	20
Santarém ⁵⁰	Direção de Unidade Escolar	20, 40 60 ou 80
	Vice-direção de Unidade Escolar	20 ou 40
	Coordenação de Programas	20, 40 60 ou 80
	Coordenação de Creches	50
	Supervisão de Creches	70
Abaetetuba	Docência com alunos com deficiência;	20
	Atuação em área de difícil acesso;	Zona Rural Centro: 10; Zona Rural Ilhas: 15
	Direção de unidades escolares,	Vencimento Suplementar = Professor Nível II, Classe A
Breves	Pós-Graduação	Especialização: 10; Mestrado: 20; Doutorado: 30
	Magistério em Escolas da Zona Rural	R\$100,00 (20%)
	Magistério	15
	Hora-Atividade	35
	Nível Superior	80
	Função Eletiva	Direção: 40; Vice-direção: 35
	Função	Coordenação Pedagógica: 35; Orientação Educacional: 35

Fonte: Planos de carreira de seis municípios do Pará e legislações correlatas.

A análise do quadro 7 propicia uma visão geral das gratificações que podem ser concedidas ao professor e que estão previstas na legislação dos municípios estudados.

A gratificação em comum prevista nos planos de carreira docente dos seis municípios do Pará (excetuando-se o município de Belém) é a “gratificação por

⁴⁸ As gratificações incidem sobre o vencimento base, logo quanto mais elevada a referencia (movimentação horizontal) e/ou nível (movimentação vertical) do professor, a porcentagem da gratificação representará valores (R\$) mais altos.

⁴⁹ As gratificações não são cumulativas, exceto a de zona rural que poderá ser cumulado com a multisseriada.

⁵⁰ As gratificações descritas não são cumulativas.

função de direção e vice - direção de unidades escolares”. Os professores que atuam nessas funções gratificadas recebem porcentagem de gratificação sobre o vencimento base o qual varia de acordo com o município do Pará.

Em relação a essa gratificação, Parauapebas paga a função de direção variável de 10% até 30% sobre o vencimento e para a vice-direção, percentual equivalente à metade do que for pago ao diretor da escola em que atua, conforme a lei nº 4.509/12.⁵¹

Art. 31. Ao professor integrante do quadro de carreira que exercer a função de Diretor de unidade escolar fica assegurada a percepção de gratificação de acordo com as seguintes tipologias:

I - 10% (dez por cento) sobre o vencimento do cargo de Diretor, para as escolas de pequeno porte;

II - 20% (vinte por cento) sobre o vencimento do cargo de Diretor, para as escolas de médio porte;

III - 30% (trinta por cento) sobre o vencimento do cargo de Diretor, para as escolas de grande porte.

§ 1º Para os efeitos de pagamento da gratificação prevista no caput deste artigo, entende-se por:

I – Escola de Pequeno Porte: a instituição educacional que possui até 500 (quinhentos) alunos;

II – Escola de Médio Porte: a instituição educacional que possui até 501 (quinhentos e um) a 1000 (mil) alunos;

III – Escola de Grande Porte: a instituição educacional que possui acima de 1000 (mil) alunos;

§ 2º A gratificação pelo exercício da função de vice-direção de unidade escolar corresponderá a 50% (cinquenta por cento) da gratificação paga à função de direção correspondente no caput.

Em Altamira, as funções de direção e vice-direção são exercidas por professores efetivos e a designação ocorre através de processo seletivo, conforme explicita a lei nº 1.553/05⁵².

Art. 29 – A designação para funções de Suporte Pedagógico de Diretor e Vice-Diretor de Escola será precedida de processo seletivo, dentre os servidores do Quadro Efetivo do Magistério Público Municipal.

Parágrafo Único: o respectivo servidor terá que comprovar 02 (dois) anos de docência no Magistério.

⁵¹ Plano de cargos, carreira e remuneração para os integrantes do quadro do magistério público do município de Parauapebas.

⁵² Dispõe sobre o estatuto e o plano de carreira e remuneração dos servidores do magistério público do município de Altamira.

O professor na função de diretor recebe gratificação de acordo com o descrito no plano de carreira docente que varia de 30% (trinta por cento) até 100% (cem por cento), enquanto que o vice-diretor recebe metade do valor pago ao diretor.

Art. 53 – A gratificação pelo o exercício de direção de unidades escolares observará a tipologia das escolas e corresponderá a:

I. 30% (trinta por cento) do salário base para as escolas de pequeno porte;

II. 50% (cinquenta por cento) do salário base para as escolas de médio porte;

III. 100% (cem por cento) para as escolas de grande porte.

§1º - A gratificação pelo o exercício de vice-direção de unidades escolares corresponderá a 50% da gratificação devida à direção correspondente.

Outro município, que garante gratificação pelo exercício da função de direção e vice direção, é Santarém. Nesse município, conforme preceitua a lei nº 17.246/02, os cargos de direção e vice-direção devem ser exercidos “preferencialmente” por pedagogos, o que não exclui o professor de assumir a função (visto que ela não é exclusiva do pedagogo), desde que este possua formação em nível de pós-graduação lato sensu na área de administração escolar ou gestão educacional.

Art. 13 - As funções de direção e vice direção poderão ser ocupadas preferencialmente por pedagogos e/ou Pós-Graduados em Administração Escolar ou Gestão Educacional, a jornada de trabalho será em regime de dedicação integral

Caso o professor atenda aos requisitos apresentados no artigo 13, e assuma a função de direção, receberá gratificação variável de 20% (vinte por cento) a 100% (cem por cento).

Na função de vice direção o percentual de gratificação varia de 20% (vinte por cento) a 40% (quarenta por cento):

Art. 68 - A gratificação pelo exercício de direção e vice-direção de unidades escolares será paga sobre o vencimento base e conforme o número de alunos da escola que será classificada por nível, anualmente, através de portaria da Secretaria Municipal de Educação:

I - a gratificação para a função de direção de escola será de:

a) 20% (vinte por cento) para escolas de nível I

b) 40% (quarenta por cento) para escolas de nível I I .

c) 60% (sessenta por cento) para escolas de nível I II.

d) 80% (oitenta por cento) para escolas de nível IV.

- e) 100% (cem por cento) para escolas de nível V
- II - a gratificação para a função de vice-direção de escola será de:
 - a) 20% (vinte por cento) para escolas de nível III;
 - b) 40% (quarenta por cento) para escolas de nível IV

Outra gratificação de função, a qual o professor tem direito em Santarém, é a gratificação de coordenação de programas, que corresponde ao acréscimo percentual que varia de 20% (vinte por cento) a 80% (oitenta por cento), conforme descrito nos artigos 70 e 71.

Art. 70 - A gratificação de coordenação de programas e projetos será paga sobre o vencimento base e conforme o grau de complexidade do programa que será classificado por nível, através de portaria da Secretaria Municipal de Educação:

Parágrafo Único: a gratificação para o exercício da função de coordenação de programa e projetos será de :

- a) 20% (vinte por cento) para os programas e projetos de nível I.
- b) 40% (quarenta por cento) para os programas e projetos de nível II
- c) 60% (sessenta por cento) para os programas e projetos de nível III
- d) 80% (oitenta por cento) para os programas e projetos de nível IV.

Art. 71 - O professor efetivo nomeado para a função de coordenador de programa e projetos será remunerado com um vencimento base acrescida da gratificação de função;

O professor, com formação em nível de pós-graduação na área de gestão escolar, poderá receber gratificação por atuação como coordenador de creches que acrescenta 50% (cinquenta por cento) sobre o vencimento base ou supervisor de creches que acrescenta 70% (setenta por cento) sobre o vencimento base.

Art. 73 - A gratificação de coordenação e supervisão de creches será paga sobre o vencimento base:

Parágrafo Único: a gratificação para o exercício da função de coordenação e supervisão de creches será de:

- a) 50% (cinquenta por cento) para coordenador de creche.
- b) 70% (setenta por cento) para o supervisor de creche.

No município de Abaetetuba, o plano de carreira docente, lei nº 295/09, prevê gratificação por direção de unidades escolares, podendo haver ou não ganhos remuneratórios ao docente, dependendo da carga horária que ele possui na rede municipal de ensino.

Art. 41. Os ocupantes de cargo do Magistério detentores de jornada de trabalho de 20 horas, quando na função de direção, de unidade

de Ensino da Rede pública Municipal, farão jus à percepção de vencimento suplementar correspondente ao valor instituído para o Professor, Nível II Classe a da Grade de Licenciatura Plena com Especialização.

§ 1º - Não fará jus a percepção de vencimento suplementar instituído neste artigo o ocupante de cargo do Magistério que tenha jornada máxima de trabalho de 40 horas.

A gratificação pelo exercício de direção em Abaetetuba corresponde a um vencimento suplementar, igualando ao do professor especialista.

No município de Breves, o plano de carreira docente, lei nº 2.236/11, estabelece gratificação pelo exercício de função eletiva, sendo 40% (quarenta por cento) para direção e 35% (trinta e cinco por cento) para vice-direção, porém estabelece critérios que deverão ser preferencialmente observados como a formação em nível de pós-graduação lato sensu em gestão escolar, conforme disposto no artigo 5º.

Art. 5º - As Funções Eletivas compreendem as de Direção e Vice-direção das Unidades Escolares e serão exercidas por:

I – Professores com formação em nível superior de graduação plena em pedagogia, de acordo com o Art. 64 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional;

II – Professores licenciados plenos com pós-graduação em gestão escolar;

§ 1º - Para o exercício das funções eletivas é exigido.

a) O mínimo de 02 (dois) anos de exercício docente;

§ 3º - Na ausência do registro de chapas às funções eletivas de Direção e Vice-direção conforme previsto nos Incisos I e II deste Artigo será admitido à candidatura de professores licenciados plenos.

Admite-se o exercício da função de direção pelo professor licenciado pleno na ausência de pedagogos e professores especialistas em gestão escolar.

Outra gratificação de função prevista no plano de carreira docente de Breves é a gratificação por função de coordenação pedagógica ou orientação educacional, ambas acrescentam 35% sobre o vencimento base (Artigo 19, inciso VIII, § 9º, alterado pela lei nº 2.269/12). Para ter direito a essa gratificação é necessário que o professor tenha formação específica em nível de pós-graduação lato sensu na área de gestão escolar.

As gratificações por funções representam, em termos de política de remuneração, a preocupação do legislador em cativar professores para funções de coordenação e gestão da escola por meio de ganhos financeiros, cujos percentuais

em relação ao vencimento são bastante atrativos para o docente, conforme apresentado anteriormente em cada município que oferece essa gratificação, e que podemos observar no recorte feito somente sobre as gratificações de funções exibidas no quadro a seguir.

Quadro 8 - Gratificações por funções nos municípios pesquisados

Municípios	Gratificação	Percentual (%)
Parauapebas	Direção de Unidade Escolar	10, 20 ou 30
	Vice-direção de Unidade Escolar	5, 10 ou 15
Altamira	Direção de Unidade Escolar	30, 50 ou 100
	Vice-direção de Unidade Escolar	15, 25 ou 50
Santarém	Direção de Unidade Escolar	20, 40 60 ou 80
	Vice-direção de Unidade Escolar	20 ou 40
	Coordenação de Programas	20, 40 60 ou 80
	Coordenação de Creches	50
	Supervisão de Creches	70
Abaetetuba	Direção de unidades escolares,	Vencimento Suplementar = Professor Nível II, Classe A
Breves	Função Eletiva (Direção)	40
	Função Eletiva (Vice-direção)	35
	Função (Coordenação Pedagógica)	35
	Função (Orientação Educacional)	35

Fonte: Planos de carreira docente de cinco municípios do Pará

Em Santarém, as vantagens pecuniárias denominadas de gratificação são direcionadas aos professores no exercício da coordenação e gestão escolar, e isso representa ganhos percentuais sobre o vencimento que variam de 20% a 80%. Em Altamira, essa gratificação pode chegar a 100% do vencimento.

Esse tipo de gratificação por função, prevista nos planos de carreira desses municípios, representa a importância legislativa direcionada à coordenação e/ou gestão da escola, em detrimento à docência, ainda que essas gratificações sejam pagas aos professores, os mesmos são estimulados por esse tipo de política a deixarem a regência de sala de aula e atuarem nos cargos relacionados à gestão da escola.

Ainda sobre a análise das gratificações observadas nos planos de carreira dos municípios estudados, encontramos a vantagem pecuniária denominada de “gratificação de regência de classe” somente nos planos de carreira de Belém e de Altamira.

No Estatuto do Magistério de Belém encontramos, no artigo 38, o seguinte: “O Professor, em regência de classe, perceberá a gratificação fixada em vinte por cento sobre o respectivo vencimento-base do cargo”. No Plano de Carreira Docente de Altamira, o artigo 52, inciso VII esclarece que o professor receberá “Pela regência de classe: 20% (vinte por cento) do vencimento base”.

A regência de classe corresponde ao tempo destinado ao trabalho do professor na escola, especificamente, ministrando aula em processo de interação do aluno, e deveria corresponder ao máximo de 2/3 (dois terços) do tempo de trabalho, conforme disposto no artigo 2º, §4º da lei do PSPN.

Na linha de raciocínio apresentada anteriormente quanto à aplicação da hora-atividade, estratégias de valorização da remuneração como as observadas nos planos de carreira de Belém e de Altamira são importantes instrumentos de motivação para a permanência na carreira docente, mesmo que não indiquem uma saída a curto prazo para a baixa remuneração docente, esse tipo de política é válido e sua aplicação poderia ser seguida pelos demais municípios estudados neste trabalho.

Outra vantagem pecuniária, a “gratificação de magistério” é prevista somente no Estatuto do Magistério de Belém e no Plano de Carreira Docente de Breves.

Ressalte-se que em Belém, essa gratificação é concedida ao professor quando completar 25 (vinte e cinco) anos de efetivo exercício, correspondendo a 10% (dez por cento) do vencimento base:

Art. 39. Ao funcionário que completar vinte e cinco anos de efetivo exercício em atividades próprias do Magistério será atribuída, automaticamente, a gratificação de Magistério, correspondente a dez por cento do vencimento-base.

Em Breves, a gratificação de magistério, corresponde a 15% (quinze por cento) do vencimento base, conforme artigo 19, inciso V, § 5º da lei nº 2.236/11, alterado pela lei nº 2.269/12.

Neste município, também é pago ao professor a gratificação pelo magistério em escolas da zona rural, conforme estabelecido no artigo 19, inciso IV, §4º da lei nº 2.236/11, “[...], correspondente ao valor de R\$ 100,00 (Cem Reais) concedidos aos professores pelo grau de dificuldade de acesso às escolas do meio rural, reajustado anualmente de acordo com o índice utilizado pela tabela de vencimentos desta lei”. Isso equivale em termos percentuais a 20% (vinte por cento) do vencimento base do professor com escolaridade de nível superior, correspondente ao nível II.

Gratificação semelhante, mas com nomenclatura diferente é concedida aos professores da rede municipal de Parauapebas que é a gratificação pelo exercício

em escola de difícil acesso, cujo percentual é de 15% (art. 30, inciso VI, § 4º da lei nº 4.509/12).

Em Abaetetuba, a gratificação pela atuação em área de difícil acesso concede porcentagem de 10% (dez por cento) para os que atuam na zona rural centro, e 15% (quinze por cento) para os que atuam na zona rural, ilhas, conforme descrito no artigo 38, alíneas “a” e “b” da lei nº 295/09.

É relevante que os municípios prevejam mecanismos de incentivo à docência, particularmente, no que diz respeito a localidades em que há carência de professores, seja por motivo de acesso, ou por estarem distantes do centro da cidade, tendo em vista a baixa remuneração dos professores, incentivos como a “gratificação de magistério” e de “difícil acesso” são aspectos da política de remuneração dos municípios estudados que contribuem para a valorização da carreira docente.

No plano de carreira do município de Abaetetuba consta pagamento em forma de gratificação pela “docência com alunos com deficiência” na ordem de 20% (vinte por cento) do vencimento do professor nível I, que corresponde ao professor com escolaridade de nível superior, independentemente de o professor estar em nível acima deste, conforme consta no artigo 40:

Art. 40. Serão concedidas gratificações pelo exercício de Magistério com alunos com deficiência, correspondente a 20% (vinte por cento) calculada sobre o vencimento do Professor, Nível I, Classe A, da jornada de 20 (vinte) horas da grade de Licenciatura Plena, para aqueles que atuem no atendimento educacional especializado.

Em Parauapebas está previsto o pagamento da gratificação de docência com alunos portadores de necessidades especiais aos professores que possuam habilitação específica na ordem de 15% (quinze por cento), conforme constatamos no art. 30, inciso VII, § 6º da lei nº 4.509/12.

No município de Altamira, a lei nº 1.553/05 descreve algumas gratificações relativas à docência: na zona rural, em educação especial, educação indígena e classe multisseriada:

Art.52 - Conceder-se-ão as gratificações ao servidor do Magistério Público Municipal:
I. Pela docência na Zona Rural: 20% (vinte por cento) do salário base;

- II. Pela docência em Educação Especial: 5% (cinco por cento) do salário base;
- III. Pela docência na educação indígena: 20% (vinte por cento) do salário base;
- V. Pela docência em classe multisseriada: 10% (dez por cento) do salário base;

No parágrafo único do artigo 52, temos a informação de que essas gratificações não são cumulativas, exceção feita às gratificações de docência na zona rural e docência em classe multisseriada que podem ser acumuladas.

O pagamento das vantagens pecuniárias, nesse caso, as gratificações citadas (docência com alunos com deficiência ou portadores de necessidades especiais ou com alunos especiais, em zona rural, indígena ou em classe multisseriada), indicam que há carência de professores para o trabalho de docência com esse público ou que se faz necessário formação específica para a atuação com os mesmos.

Caberia a reflexão sobre esse tipo de gratificação, se os percentuais oferecidos aos professores fossem atrativos para a docência com esse público e se isso é um fator que valoriza o trabalho desses professores, pois conforme podemos observar no quadro seguinte, o percentual oferecido aos professores em relação ao seu vencimento não corresponde a um salto tão grande na remuneração.

Quadro 9 - Gratificações por dificuldade pedagógica para a docência nos municípios do Pará

Municípios	Gratificação	Percentual (%)
Parauapebas	Escola de difícil acesso	15
	Docência com alunos portadores de necessidades especiais	15
Altamira	Docência na Zona Rural	20
	Docência em Educação Especial	5
	Docência na Educação Indígena	20
	Docência em classe multisseriada	10
Abaetetuba	Docência com alunos com deficiência	20
	Atuação em área de difícil acesso - Zona Rural (Centro)	10
	Atuação em área de difícil acesso - Zona Rural (Ilhas)	15
Breves	Magistério em Escolas da Zona Rural	R\$100,00 (20%)

Fonte: Planos de carreira dos municípios pesquisados.

Nos municípios observados no quadro 9, a dificuldade de acesso (nos quatro municípios) acrescenta percentuais em relação ao vencimento, variáveis de 10% a 20%, enquanto que a docência com alunos especiais (em três municípios: Parauapebas, Altamira e Abaetetuba) acrescenta percentual que varia de 5% a 20%. Altamira também remunera docentes que lecionam em turmas multisseriadas com percentual de 10% sobre o vencimento.

Outra vantagem pecuniária observada, nos planos de carreira dos municípios do Pará, foi a “gratificação de nível superior” que consta nos planos de carreira docente de Altamira, cujo percentual é de 40% (Art. 52, inciso VI da lei nº 1.553/05), e Breves, cujo percentual é de 80% (art. 19, inciso VI, § 6º da lei nº 2.236/11).

Este tipo de política se faz presente devido os municípios ainda contarem em seu quadro profissional de professores com formação em nível médio no exercício da docência. Dessa forma, esse tipo de gratificação estimula esses professores a investirem em sua formação continuada em nível de graduação.

Nos municípios de Belém e Breves há pagamento de gratificação em conformidade com a formação acadêmica máxima obtida pelo professor em curso de graduação e pós- graduação lato sensu e stricto sensu, como pode ser observado no quadro a seguir⁵³.

Quadro 10 - Gratificação por formação docente previstas nos planos de carreira de Belém e Breves

Município	Nome da Gratificação	Formação	Percentual (%)
Belém	Incentivo ao aperfeiçoamento	Licenciatura Plena ⁵⁴	40
		Aperfeiçoamento (180hs)	7,5
		Especialização (360hs)	25
		Mestrado	30
		Doutorado	35
Breves	Pós-Graduação	Nível Superior	80
		Especialização	10
		Mestrado	20
		Doutorado	30

Fonte: Lei nº 1.553/05 - Plano de Carreira Docente de Altamira e Lei nº 8.487/05 – Incentivo ao Aperfeiçoamento - Belém

No município de Breves, a gratificação por pós-graduação é discriminada no artigo 19, Inciso I, parágrafo 1º, no qual se apresentam os percentuais de acordo com a formação, sendo que as gratificações não são cumulativas, exceto a de nível superior.

Em Belém, o incentivo ao aperfeiçoamento é previsto no artigo 37, inciso VI do Estatuto do Magistério, porém o delineamento das gratificações é apresentado na lei nº 8.487/05⁵⁵.

Art. 2º A gratificação de incentivo ao aperfeiçoamento será calculada sobre o vencimento do funcionário do magistério, nos seguintes percentuais:

⁵³ Em Belém e Breves, a vantagem pecuniária decorrente da escolaridade recebe o nome de “Gratificação”, enquanto que nos demais municípios pesquisados a vantagem pecuniária em decorrência da escolaridade é categorizada como “Adicional”

⁵⁴ Gratificação destinada a professores concursados de nível médio que apresentem diploma de nível superior

⁵⁵ Dispõe sobre a concessão de incentivo ao aperfeiçoamento, ao funcionário do grupo magistério, vantagem pecuniária prevista no art. 37, inciso VI, da Lei nº 7.528, de 05 de agosto de 1991, e dá outras providências

- I – 35 % (trinta e cinco por cento) para os possuidores de diploma de doutorado;
- II – 30% (trinta por cento) para os possuidores de diploma de mestrado;
- III – 25% (vinte e cinco por cento) para os possuidores de curso de especialização com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas;
- IV – 40% (quarenta por cento) para os ocupantes de cargo de nível médio possuidores de diploma de curso de graduação;
- V – 7,5% (sete vírgula cinco por cento) para os possuidores de curso de aperfeiçoamento com carga horária igual ou superior a 180 (cento e oitenta) horas;
- § 1º. Os percentuais constantes dos incisos I, II e III não são cumulativos, de sorte que o maior exclui o menor.
- § 2º. O percentual do inciso IV pode ser cumulado com apenas um dos demais previstos nos incisos I, II e III.
- § 3º. A vantagem pecuniária de que trata a presente lei incorpora-se ao vencimento do cargo efetivo do funcionário do grupo magistério para todos os efeitos legais.

Assim como no município de Breves, as gratificações pelo aperfeiçoamento do servidor no município de Belém não são cumulativas, exceção feita ao professor de nível médio que, ao apresentar diploma de nível superior, pode acumular essa gratificação juntamente com as demais gratificações constantes nos incisos I, II, III ou V do artigo 2º da lei de incentivo ao aperfeiçoamento.

Esse tipo de vantagem decorrente da política de remuneração que valoriza a formação / qualificação dos professores, em contrapartida, orienta para a melhoria da qualidade da educação.

No Estatuto do Magistério do município de Belém é prevista também a gratificação por participação em bancas examinadoras em concursos do magistério, porém não é especificado nessa lei ou em outras correlatas o percentual ou valores pagos aos servidores com direito a essa vantagem pecuniária.

Consideramos que as vantagens pecuniárias denominadas de “gratificações” são elementos importantes presentes nos planos de carreira dos municípios, mesmo que se constituam como um benefício de caráter transitório. As gratificações privilegiam e incentivam a formação docente, principalmente a de nível superior, bem como a atuação do professor na gestão da escola. Outros tipos de gratificação como por dificuldade de acesso e docência com alunos especiais são apresentadas nos planos, mas a porcentagem em relação ao vencimento não é tão significativa, se compararmos com as gratificações anteriormente citadas.

Isso enseja para uma política de remuneração que valoriza formação e a atuação na gestão escolar.

Vantagens Pecuniárias: os adicionais

O adicional constitui-se em uma das vantagens pecuniárias concedidas ao professor, sendo seu caráter permanente, adere , em princípio ao vencimento, mas pode ser suprimido no futuro (MEIRELES, 2016).

Dutra Jr (2000, p.114) afirma que “os adicionais, em sua maioria, como o de tempo de serviço e o de titulação, têm caráter permanente e, por isso, são incorporáveis”. Mas, de acordo com a legislação aplicada no município, essa vantagem pode ser suprimida, portanto, transitória.

Souza (2010, p. 43) esclarece que:

Adicional é o que suplementa, o que junta, o que adita, o que se acrescenta; trata-se de um complemento, de um acessório. É um plus salarial que se soma à remuneração do trabalhador como complemento por este laborar em condições adversas. Adicionais, no direito trabalhista, constituem-se em acréscimos salariais, os quais são acessórios da remuneração e, com esta, pagos, ou seja, não subsistem por si próprios de forma solitária, por serem dependentes de parcela principal.

Na análise da carreira docente nos municípios do Pará, verificamos que os adicionais de Férias e de Tempo de Serviço são citados nos planos de carreira docente e no estatuto do magistério, entretanto são regulamentados em legislação específica, no caso o Regime Jurídico Único e o Estatuto dos Servidores Municipais.

O quadro 11 apresenta um comparativo da vantagem pecuniária denominada “adicional” presente nas legislações dos municípios analisados.

Quadro 11 - Adicionais da carreira docente dos municípios.

Municípios	Adicional	%
Belém	Tempo de Serviço	5% (Triênio)
	Escolaridade	Médio: 60%; Superior: 100%
Parauapebas	Titulação	Médio p/ Superior: 3%; Especialização: 10%; Mestrado: 15%; Doutorado: 20%
	Tempo de Serviço	3% (triênio)
Altamira	Tempo de Serviço	1% (anuênio)
	Pós-Graduação	Mestre: 20%; Doutor: 30%
Santarém	Tempo de Serviço	5% (quinquênio)
	Escolaridade	Superior: 60%; Especialização: 20%; Mestrado: 20%; Doutorado: 20%
Abaetetuba	Tempo de Serviço	1% anuênio
	Hora-Atividade	20% a 25%
	Escolaridade	Médio p/ Superior: 50%; Especialização: 10%; Mestrado: 20%; Doutorado: 30%
Breves	Tempo de Serviço	5% (quinquênio)

Fonte: Planos de carreira e leis correlatas dos municípios pesquisados

Em termos de políticas de remuneração, o adicional configura-se enquanto instrumento indutor de melhoria na remuneração, pois acrescenta ganhos financeiros a partir do vencimento do professor e que em geral incorporam-se à remuneração dos professores para efeito de aposentadoria.

Uma das vantagens pecuniárias concedida em forma de adicional aos professores das redes de ensino dos municípios pesquisados é o “adicional por tempo de serviço”⁵⁶, que normalmente é concedido de forma automática mediante cumprimento do tempo de serviço estabelecido, de acordo com a legislação do município ao qual o professor está vinculado.

Sobre o adicional por tempo de serviço, Meireles (2016, p. 604) esclarece que este “é o acréscimo pecuniário que se adita definitivamente ao padrão do cargo em razão exclusiva do tempo de exercício estabelecido em lei para o auferimento da vantagem”.

O pagamento do adicional por tempo de serviço geralmente é confundido com movimentação horizontal na carreira (que pode ocorrer e ter relação direta, mas não segue a mesma regra nos seis municípios do Pará), porém representa benefício que deveria estar claramente discriminado nos planos de carreira, visto que o pagamento por tempo de serviço não se configura automaticamente como uma movimentação horizontal na carreira, conforme apresentado no item relativo à movimentação na carreira.

Na tabela a seguir, apresentaremos um resumo, considerando o interstício, percentual e o limite em termos de percentuais para o pagamento do adicional por tempo de serviço nas redes de ensino dos municípios estudados.

Tabela 9 - Adicional por tempo de serviço pago aos professores nos municípios

Municípios	Interstício	Percentual	Limite
Belém	Triênio	5%	60%
Parauapebas	Triênio	3%	33%
Santarém	Quinquênio	5%	60%
Altamira	Anuênio	1%	35%
Abaetetuba	Anuênio	1%	35%
Breves	Quinquênio	5%	35%

Fonte: Planos de carreira dos municípios do Pará e legislações municipais correlatas

⁵⁶ Art. 80 da lei municipal nº 7.502/90 (Belém); Art. 84, § 1º da lei municipal nº 4.231/02 (Parauapebas); Art. 54, parágrafo único da lei municipal nº 1.553/05 (Altamira); art. 76 da lei municipal nº 14.899/94 (Santarém); Art. 37 da lei municipal nº 295/09 (Abaetetuba); Art. 19, Inciso II, §2º da lei municipal nº 2.236/11 (Breves);

Na tabela 9, observa-se que a concessão dessa vantagem pecuniária (Adicional por Tempo de Serviço) obedece a múltiplas determinações, não seguindo um padrão de tempo e/ou de percentual a ser acrescentado ao vencimento do servidor.

Dentre as semelhanças com relação ao pagamento desse adicional, verificamos o seguinte: os municípios de Altamira e Abaetetuba seguem um padrão de tempo e percentual, sendo concedido ao servidor 1% (um por cento) a cada ano de trabalho até o limite de 35% (trinta e cinco por cento). Breves e Santarém concedem essa vantagem a cada período de cinco anos trabalhados, acrescentando 5% (cinco por cento) ao vencimento dos trabalhadores, porém o limite percentual difere nesses municípios. Enquanto em Breves há um limite de acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento), em Santarém, o limite chega a 60% (sessenta por cento). Belém e Parauapebas consideram o mesmo interstício para a concessão desse adicional que aumenta a cada três anos de trabalho, porém Belém concede percentual de 5% (cinco por cento), enquanto Parauapebas apenas 3% (três por cento). Esses municípios (Belém e Parauapebas) também diferem com relação ao limite de acréscimo no vencimento, visto que em Belém o limite chega a 60% (sessenta por cento), enquanto que em Parauapebas é de somente 33% (trinta e três por cento).

O adicional por tempo de serviço confere ganhos percentuais em relação ao vencimento do professor, enquanto que a movimentação vertical implica em um novo vencimento de valor mais elevado que o anterior, ou seja, a movimentação horizontal (mudança no vencimento base) não descarta o adicional por tempo de serviço (ganhos percentuais sobre o vencimento).

Esse tipo de vantagem pecuniária (adicional por tempo de serviço) propicia pensarmos que essa política de remuneração privilegia a experiência profissional do professor, considerando que conforme os anos passam, a tendência seja de que o professor melhore sua prática, o que provocará melhoria da qualidade da educação.

Portanto, ainda que os percentuais concedidos nessa vantagem sejam pequenos (variam de acordo com o município em 3%, 4% ou 5%), constituem-se como um agregador à remuneração do professor, que historicamente luta por uma remuneração melhor.

Temos também a vantagem pecuniária concedida pelos municípios devido à escolaridade e/ou titulação do professor que é enquadrada na legislação dos

municípios de Belém e Breves como “Gratificação” (exposto em item que tratou da gratificação por escolaridade)⁵⁷, enquanto que na legislação de Parauapebas, Altamira, Santarém e Abaetetuba, o enquadramento dessa vantagem é denominada-se de “Adicional”.

O quadro a seguir demonstra a forma como essa vantagem (adicional por formação docente) é descrita nos planos de carreira dos municípios pesquisados.

Quadro 12- Adicional por Formação Docente contidos nos planos de carreira de municípios do Pará

Município	Nome do Adicional	Formação			
		Superior	Especialização	Mestrado	Doutorado
Parauapebas	Titulação	3%	10%	15%	20%
Altamira	Pós-Graduação	-----	-----	20%	30%
Santarém	Escolaridade	60%	20%	20%	20%
Abaetetuba	Escolaridade	50%	10%	20%	30%

Fonte: Planos de Carreira dos municípios pesquisados e leis correlatas

A vantagem pecuniária que denominamos de adicional por formação docente, conforme podemos verificar no quadro 12, recebe nomenclatura variada de acordo com o município⁵⁸. Nos planos de carreira dos municípios de Santarém e Abaetetuba, recebe o nome de “adicional de escolaridade”. Em Parauapebas, é auferida a nomenclatura de “adicional de titulação”, enquanto que em Altamira a terminologia é “adicional de pós-graduação”.

Meireles (2016, p.608) classifica essa vantagem como adicional de nível universitário e orienta que:

O adicional de nível universitário é um típico adicional de função (ex factoofficii), decorrente do caráter técnico de certas atividades da Administração, que exigem conhecimentos especializadas para serem bem-realizadas. Por sua natureza, deve incorporar-se ao vencimento, mas essa integração tem sido evitada pela legislação pertinente das três esferas administrativas, que o classificam, equivocadamente, como "gratificação".

Esse tipo de vantagem pecuniária (adicional por formação docente, assim como a gratificação por titularidade), ainda se faz presente em virtude da quantidade de professores nas redes de ensino desses municípios que possuem formação em

⁵⁷ Vide quadro 6

⁵⁸Art. 11, incisos I, II, III e IV da lei municipal nº 4.509/12 (Parauapebas); Art. 54, incisos II e III da lei municipal nº 1.553/05 (Altamira); Anexo II da lei municipal nº 17.246/02, alterado pela lei municipal nº18.248/09 (Santarém); Art. 10, parágrafos 3º, 4º, 5º e 6º da lei municipal nº 295/09 (Abaetetuba)

nível médio (magistério), principalmente nas séries iniciais do ensino fundamental e educação infantil, sendo esta vantagem uma política de incentivo à formação do professor em níveis mais elevados do ensino.

Por fim, neste capítulo destacamos os seguintes aspectos/pontos que sintetizam o contexto econômico político no qual transitam as discussões e políticas de remuneração docente:

A movimentação na carreira e a composição da remuneração, enquanto itens encontrados nos planos de carreira dos seis municípios do Pará, que servem de base para essa pesquisa, são instrumentos legais da política de remuneração que impõem a valorização docente, por isso encontramos elementos em comum nos seis planos, como a previsão de movimentação horizontal por meio de tempo de serviço e/ou desempenho profissional (avaliação por competências), bem como a movimentação vertical, cujo critério é a titularidade, sendo que alguns planos privilegiam a formação até o nível de Doutorado, enquanto outras alcançam somente o nível superior ou especialização.

Sobre a composição da remuneração, no item relativo ao vencimento, os municípios seguem (ou deveriam seguir) o preconizado na lei do PSPN que estabelece vencimento para jornada de 40 horas, sendo no máximo 2/3 (dois terços) para interação com alunos.

Somado ao vencimento, os planos preveem vantagens pecuniárias em forma de gratificação e de adicionais. As gratificações são pagas em virtude de características específicas às realidades dos municípios, porém observamos que há um privilégio percentual grande no que se refere às funções de gestão da escola, que o professor pode exercer, estimulando-o ao exercício dessa função. No pagamento dos adicionais, encontramos maiores similaridades entre os planos dos municípios, como por exemplo, o adicional por tempo de serviço e o de titularidade, diferenciando-se no tempo de concessão dessa vantagem e percentual outorgado ao professor.

Os planos de carreira enquanto instrumento legal das políticas de remuneração dos municípios pesquisados permitem um planejamento da carreira a longo prazo para o professor da rede de ensino, na qual o mesmo pode analisar os pontos positivos e negativos de sua continuidade na rede de ensino, enquanto que para os municípios, os planos de carreira permitem atrair profissionais qualificados para a atuação em suas respectivas redes de ensino.

CAPÍTULO III

AS POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO DE SEIS MUNICÍPIOS DO PARÁ: APROXIMAÇÕES E DISTANCIAMENTOS

Na perspectiva de discutir e compreender as políticas de remuneração que se revelam nos planos de carreira de seis municípios do Pará, elegemos dois eixos temáticos que se destacaram na análise dos dados, a saber: (i) movimentação na carreira – horizontal e vertical, (ii) composição da remuneração docente expressa nos planos de carreira. Esta organização justifica-se pelo fato de possibilitar a identificação sobre o que os dados dos planos de carreira revelam sobre a remuneração docente, bem como a extração de indicadores de tendências na carreira docente nos municípios pesquisados, no que concerne à remuneração bem como ao conhecimento sobre a direção ou caminho das políticas de remuneração, evidenciadas nos planos de carreira dos seis municípios pesquisados.

3.1 – Movimentação na carreira docente: limites e possibilidades.

A movimentação na carreira constitui-se como elemento integrante da própria definição da carreira, conforme conceitua London e Stumpf apud Dutra (1996, p. 17), “carreira são as sequências de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa”.

Isto nos leva ao entendimento de que não há carreira sem movimentação e que, no caso em questão da docência, em tese, representa elevação na remuneração recebida pelo professor. Porém, conforme apresentando, no Capítulo 2, alguns planos revelam “artimanhas” na movimentação vertical na carreira em que o professor retorna para a primeira referência horizontal, fazendo com que não haja ganhos financeiros significativamente substanciais em relação à posição anteriormente ocupada.

Ao considerarmos a afirmação de Chanlat (1995, p.69) que “[...] a carreira atende primeiramente às demandas da sociedade local”, ponderaremos que a

carreira docente deveria se revelar como atrativa visto a importância que o professor possui às vistas da sociedade.

Ainda que teoricamente a carreira docente expresse nos PCCRs dos municípios pesquisados, conforme Chanlat (1995), uma reivindicação da sociedade, os planos de desenvolvimento profissional para o professor em sua carreira não caminham necessariamente nessa direção haja vista que a construção de um plano para a carreira revela-se na correlação de forças entre o Estado e os professores representados por seus sindicatos.

Necessário considerar também, segundo Mendes *et al* (2015, p.97), que o “cenário atual revela que a carreira tem enfrentado diversas mudanças em torno de suas concepções, em decorrência dos acontecimentos econômicos, políticos e sociais”. Nessa perspectiva, a configuração da carreira docente pondera a multiplicidade de fatores externos que ora favorecem um desenho de carreira com um leque de vantagens remuneratórias ora orientam para uma diminuição ou entaves na concessão de vantagens para a carreira do professor.

Dessa disputa, que envolve o diálogo com atores e contextos diversos, nasce o documento que norteia a carreira nos municípios, denominado aqui genericamente de PCCR (Plano de Cargos, Carreira e Remuneração).

A movimentação na carreira está expressa nos planos de carreira dos seis municípios do Pará e se evidenciam por seu caráter horizontal (em geral baseada no desempenho e tempo de serviço)⁵⁹ e vertical (baseada na titulação acadêmica)⁶⁰. Porém com especificidades de critérios para a concessão desses direitos que variam de acordo com o município, haja vista que o Brasil se constitui em uma República Federativa, permitindo aos municípios legislar no tocante à educação, especificamente à educação infantil e ao ensino fundamental, cuja responsabilidade é priorizada, conforme estabelecido pela Constituição Federal de 1988.

Art. 30. Compete aos Municípios:

VI - manter, com a cooperação técnica e financeira da União e do Estado, programas de educação infantil e de ensino fundamental.

[...]

Art. 211. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios organizarão em regime de colaboração seus sistemas de ensino.

§ 2º Os Municípios atuarão prioritariamente no ensino fundamental e na educação infantil.

⁵⁹ Vide Quadro nº 5

⁶⁰ Vide Quadro nº 6

Importante ressaltar que prioridade não significa que essas etapas de ensino são exclusivas do ente federado em questão, mas que seus esforços devem orientar para a atuação no ensino fundamental e educação infantil.

A partir dos dados levantados e apresentados no segundo capítulo, apresentaremos um quadro síntese sobre a “Movimentação na Carreira”, conforme os planos de carreira de seis municípios do Pará.

Quadro 13 -Síntese da movimentação na carreira em seis municípios do Pará

Municípios	Nomenclatura		Qtd	Referência / Níveis	Forma(s) de Concessão	Interstício (anos)	Acréscimos (%)		Amplitude (anos)
							Ao Vencim.	A partir do Vencimento	
Belém	Movimentação Horizontal	Progressão Funcional Horizontal	12	I a XII	Antiguidade ou desempenho	2 e 4	3	-----	24
	Movimentação Vertical	Progressão Funcional Vertical	3	MAG. 01	Médio	-----	-----	-----	-----
				MAG. 02	Médio+Est.Adic				
				MAG. 04	Superior				
Parauapebas	Movimentação Horizontal	Progressão Horizontal	11	A a K	Antiguidade e desempenho	3	4	-----	33
	Movimentação Vertical	Progressão Vertical	5	Professor Nível I	Médio	-----	-----	-----	-----
				Professor Nível II	Superior			3	
				Professor Nível III	Especialização			10	
				Professor Nível IV	Mestrado			15	
				Professor Nível V	Doutorado			20	
Altamira	Movimentação Horizontal	Promoção Horizontal	15	I a XV	Antiguidade e desempenho	2	5	-----	30
	Movimentação Vertical	Promoção Vertical	3	Prof. Nív.Especial	Médio	-----	15,39	-----	-----
				Professor Nível I	Superior				
				Professor Nível II	Especialização				
Santarém	Movimentação Horizontal	Promoção Horizontal	8	A a H	Antiguidade e desempenho	3 e 6	3	-----	36
	Movimentação Vertical	Promoção Vertical	5	Professor Nível I	Médio	-----	-----	-----	-----
				Professor Nível II	Superior				
				Professor Nível III	Especialização				
				Professor Nível IV	Mestrado				
				Professor Nível V	Doutorado				
Abaetetuba	Movimentação Horizontal	Progressão Horizontal	9	A a I	Antiguidade e desempenho	3	4	-----	27
	Movimentação Vertical	Progressão Vertical	5	Prof. Nív.Especial	Médio	-----	-----	-----	-----
				Professor Nível I	Superior				
				Professor Nível II	Especialização				
				Professor Nível III	Mestrado				
				Professor Nível V	Doutorado				
Breves	Movimentação Horizontal	Progressão Funcional Horizontal	16	01 a 16	Antiguidade	2	3	-----	32
	Movimentação Vertical	Progressão Funcional Vertical	5	GOM-PD-I	Médio	-----	-----	-----	-----
				GOM-PD-II	Superior			80	
				GOM-PD-III	Especialização			10	
				GOM-PD-IV	Mestrado			20	
				GOM-PD-V	Doutorado			30	

Fonte: Planos de Cargos, Carreiras e Remuneração de seis municípios do Pará

Antes de entrarmos na discussão do quadro 13, cabe destacar o conceito de progressão funcional trabalhado por Cioffi (2016), para quem ambos os tipos de movimentação (vertical e horizontal) encaminham para uma melhor remuneração, com ganhos financeiros crescentes. Daí sua relevância na perspectiva de possibilitar

condições para o reconhecimento da importância de termos professores bem remunerados (se considerarmos que o aspecto financeiro é determinante para isso). Mesmo com as ponderações de Minayo (2013, p. 612) de que a valorização “constitui uma noção imprecisa” e que por isso, acaba sendo discutido nos estudos acadêmicos sobre o prisma de que “ser valorizado é ganhar mais e ter mais valor significa ter mais dinheiro”, compreendemos que apesar disto e dentre outros aspectos, a remuneração constitui-se como um fator determinante para que bons professores se mantenham motivados para prosseguirem na carreira docente.

Sobre a movimentação horizontal, Cioffi (2016, p.39) informa que a mesma é a “evolução de colaborador dentro de um mesmo cargo/função”, ou seja, esse tipo de movimentação não caracteriza mudança de cargo, mas possibilita ganhos financeiros geralmente vinculados ao tempo de exercício na docência e/ou avaliação de desempenho de caráter subjetivo e objetivo.

Por outro lado, a movimentação vertical, segundo Dutra Júnior et al (2010, p.215), “indica quase sempre o requisito de escolaridade exigido para o desempenho das atribuições dos cargos”, ou dito de outra forma, o professor movimenta-se verticalmente na carreira em virtude da obtenção de novo título (graduação e/ou pós graduação *lato sensu* ou *stricto sensu*), conforme expresso nos planos de carreira.

Em acordo com os autores apresentados no Capítulo I (Chanlat (1995), Dutra (1996), Schein (1996), Araujo (2006), Ribeiro *et al* (2009) e Mendes *et al* (2015)), entendemos que a carreira se constitui numa trajetória, portanto, em movimento.

Nessa linha de pensamento e partindo dos resultados sintetizados no quadro 13, os planos de carreira dos seis municípios do Pará prevêem a movimentação tanto horizontal quanto a vertical, ainda que não seja possível definir um padrão de nomenclatura desses movimentos, visto se utilizarem de termos diversos, tais como: Promoção Horizontal; Progressão Funcional Horizontal; Progressão Horizontal; Promoção Vertical; Progressão Funcional Vertical; e Progressão Vertical.

Com base em Gurgel e Júnior (2013, p.5) essa “heterogeneidade legislativa nos entes federados é encontrada no conteúdo dos textos formulados e na abrangência das categorias de servidores contemplados”. Esse fragmento serve de apoio para compreendermos que a autonomia apregoada no federalismo cooperativo tem como um de seus objetivos, segundo Fabriz (2010, p.84) “atender com maior propriedade as demandas sociais[...]”. Isto indica que a autonomia dos

municípios possibilitou a multiplicidade de termos relativos a carreira, mas sem prejudicar a essência desta que é a movimentação, conforme observado a seguir.

Quadro 14 - Nomenclaturas da movimentação na carreira em seis municípios do Pará

Municípios	Nomenclatura	
Beléme Breves	Movimentação Horizontal	Progressão Funcional Horizontal
	Movimentação Vertical	Progressão Funcional Vertical
Parauapebas e Abaetetuba	Movimentação Horizontal	Progressão Horizontal
	Movimentação Vertical	Progressão Vertical
Altamira e Santarém	Movimentação Horizontal	Promoção Horizontal
	Movimentação Vertical	Promoção Vertical

Fonte: Recorte realizado a partir do quadro nº 13

Ainda que no processo de elaboração/criação dos planos de carreira não se tenha considerado uma padronização em termos de nomenclaturas, tornando inviável indicarmos uma tendência no que se refere a nomenclatura para esse movimento, consideramos que essa autonomia legislativa vai ao encontro do pensamento de Chanlat (1995, p.70) ao afirmar que “a cultura e a estrutura social de cada sociedade acabam por modificar as configurações que os tipos e os modelos de carreira podem ter[...]”. Ou seja, os termos utilizados para configurar o desenho da carreira nos municípios do Pará seguem uma lógica econômica e social local.

Outro item que cabe destacarmos na análise se refere ao quantitativo de movimentações na carreira realizadas de forma horizontal e vertical, conforme observadas no quadro a seguir.

Quadro 15 - Quantidade de movimentações na carreira docente de seis municípios do Pará

Municípios	Quantidade de Movimentações na Carreira		
	Movimentação Horizontal		Movimentação Vertical
	Quantidade	Interstício (anos)	
Belém	12	2 / 4	3
Parauapebas	11	3	5
Altamira	15	2	3
Santarém	8	3 e 6	5
Abaetetuba	9	3	5
Breves	16	2	5

Fonte: Recorte realizado a partir do quadro nº 13

Apesar de não haver uma repetição na quantidade de movimentações horizontais na carreira entre os municípios pesquisados, a análise dos números contidos no quadro 15 nos possibilita inferir um número médio de 10 (dez)

movimentações, haja vista que em quatro municípios, o quantitativo dessas movimentações horizontais se aproxima da média indicada.

Nessa linha de pensamento, depreendemos que há uma tendência (média) de 10 (dez) movimentações horizontais na carreira docente (reiteramos a tomada por base desse número haja vista as proximidades de movimentações em quatro municípios - 8, 9, 11,12) e 5 (cinco) movimentações verticais, considerando que em quatro municípios ocorre esse número de movimentos verticais.

Conforme discutido no Capítulo II, o critério para que o professor se movimente verticalmente na carreira decorre exclusivamente pela obtenção de novo título de graduação e pós graduação (*lato sensu* e *stricto sensu*). Portanto, as circunstâncias para a aquisição dessa movimentação são de caráter individual, podendo um professor percorrer todo o tempo de serviço na carreira sem avançar verticalmente. Por outro lado, um professor com pouco tempo de serviço pode iniciar a carreira no mais elevado patamar vertical destinado a carreira docente, que geralmente destina-se aos professores com formação em nível de Doutorado.

Em relação ao interstício (tempo necessário para a movimentação horizontal) metade dos municípios considera dois anos para o movimento enquanto que a outra metade pondera o tempo de três anos para esse tipo de movimento.

Se considerarmos a média de 10 movimentações durante a carreira do professor, num período de interstício variável de dois a três anos, isto indica que o professor somente chegará ao fim da carreira (na movimentação horizontal) após um período de 20 a 30 anos. Desconsiderando nesse caso, particularidade de dois municípios (discutidas no segundo capítulo) em que a movimentação vertical implica em retorno a primeira referência horizontal da carreira, o que pode levar o professor a, dependendo de quando ocorre a movimentação vertical, não chegar ao término das referências na movimentação horizontal.

Isso indica que movimentação vertical não gera necessariamente ganhos à remuneração, ou, se isso ocorre, pode ser que seja aquém do esperado em virtude do desenho elaborado para a carreira nos planos dos municípios do Pará.

Ao considerar a abrangência e/ou falta de objetividade conceitual de uma carreira e/ou remuneração valorizada, Duarte e Melo (2013, p. 205) destacam que “a remuneração dos professores passou a compor o conceito de valorização docente, nos documentos oficiais, desde a Constituição Federal de 1988”. Ademais, esse autor esclarece que a CF/88 e a LDBEN, em seu artigo 9º, incisos I, II e III determina

que os entes federados legissem sobre carreira e remuneração condigna, sendo que “desse modo, essa relação entre remuneração e qualidade ficou estabelecida em termos legais. (DUARTE e MELO, 2013, p.206).

Entretanto, concordamos com Paranhos *et al* (2012, p. 2) ao afirmar que “a profissão docente é atualmente uma profissão desvalorizada”, corroborando para isso a questão citada por Carissimi e Trojan (2011, p. 58) que “as mudanças ocorridas no mundo do trabalho e as reformas educacionais, das duas últimas décadas, estabeleceram limites para tal valorização”.

No contexto da remuneração, compreendemos que este item não se constitui no único ponto de apoio para uma discussão sobre a valorização da carreira, nem é objetivo aprofundar essa discussão, porém entendemos, conforme argumento de Padilha (2009, p. 1) “quando se é, realmente valorizado pelo mercado, ganhar mais é uma consequência natural”. Da mesma forma, um Estado que busque evidenciar esforços no sentido de valorizar seus profissionais, dentre outros fatores inerentes, deve buscar e/ou oferecer mecanismos que potencialize seus ganhos financeiros.

Quadro 16 - Referências e níveis na movimentação na carreira docente em seis municípios do Pará

Municípios	Movimentação Horizontal	Movimentação Vertical					
		Formação / Níveis					
		Referências	Ensino Médio	Graduação	Especialista	Mestre	Doutor
Belém	I a XII	MAG. 01	MAG.02	MAG. 04	-----	-----	-----
Parauapebas	A a K	Professor Nível I		Professor Nível II	Professor Nível III	Professor Nível IV	Professor Nível V
Altamira	I a XV	Professor Nível Especial		Professor Nível I	Professor Nível II	-----	-----
Santarém	A a H	Professor Nível I		Professor Nível II	Professor Nível III	Professor Nível IV	Professor Nível V
Abaetetuba	A a I	Professor Nível Especial		Professor Nível I	Professor Nível II	Professor Nível III	Professor Nível IV
Breves	01 a 16	GOM – PD - I		GOM – PD - II	GOM – PD - III	GOM – PD - IV	GOM – PD – V

Fonte: Recorte realizado a partir do quadro nº 13

A carreira docente evidenciada nos planos de carreira tem seu ponto de partida a partir da formação em nível médio, visto que a lei nº 9.394/96 (LDBEN) ainda admite que haja professores com formação em nível médio, porém somente para a educação infantil e os cinco primeiros anos do ensino fundamental, como estabelecido no art.62:

(Art. 62). A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura plena, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nos cinco primeiros anos do ensino fundamental, a oferecida em nível médio, na modalidade normal. (BRASIL, 1996).

Em relação às referências (movimento horizontal) não é possível determinar que os municípios sigam um padrão ou uma tendência, mas de maneira geral as referências são discriminadas por letras do alfabeto, seja para determinar seu início alfabético ou para informar orientação matemática por intermédio de algarismos romanos.

Porém em relação ao movimento vertical, conforme argumentamos, inicia-se com a formação em nível médio, sendo que os municípios costumam nomeá-lo como professor nível especial ou professor nível I e ao fim da carreira (no sentido vertical) os municípios nomeiam o professor com a mais alta formação (em nível de doutorado) como professor nível IV ou professor nível V.

Cabe destacar que em dois municípios, não há previsão nos planos de carreira para avanço vertical para o professor pós-graduado, ainda que conste nos planos o incentivo a esses níveis de formação, o professor não se movimenta na carreira por ter alcançado tal nível de formação, entretanto, recebe vantagem pecuniária com percentuais acrescidos a partir do vencimento do mesmo, conforme discussão realizada no Capítulo II.

Em suma, a movimentação horizontal, conforme preconiza a CF/88 no artigo 67, inciso I, inicia-se a partir do ingresso do professor via concurso público na rede de ensino, estendendo-se por um período médio de 30 (trinta) anos.

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:
I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos.
(BRASIL, 1988)

Por sua vez, a movimentação vertical não necessariamente tem seu início com o professor de formação de nível médio, visto que o professor concursado pode ser graduado e/ou pós-graduado, podendo adentrar na carreira, inclusive no nível mais elevado verticalmente, que corresponde a formação em programas de doutorados.

No quadro a seguir apresentamos as possibilidades de movimentação horizontal estabelecidas nos planos de carreira.

Quadro 17 - Referências e níveis na movimentação na carreira docente em seis municípios do Pará

Municípios	Movimentação Horizontal
	Forma(s) de Concessão
Belém	Antiguidade ou desempenho
Parauapebas	Antiguidade e desempenho
Altamira	Antiguidade e desempenho
Santarém	Antiguidade e desempenho
Abaetetuba	Antiguidade e desempenho
Breves	Antiguidade

Fonte: Recorte realizado a partir do quadro nº 13

Os dados do quadro 17 apresentam de forma clara que há uma tendência em se aliar antiguidade e desempenho para a concessão da movimentação horizontal para o professor, conforme observado, visto que quatro municípios evidenciam em seus planos a junção desses fatores para a movimentação horizontal.

Este fato nos leva a inferir que, caso o professor não alcance desempenho satisfatório na avaliação de desempenho (considerando itens específicos de cada plano e discutidos no capítulo 2), o mesmo poderá não se movimentar na carreira, ainda que tenha cumprido o interstício estabelecido nos planos, visto que o tempo de serviço não se constitui condição isolada para o avanço.

Poderíamos considerar também que essas estratégias visam dificultar ou impedir que a vantagem decorrente da movimentação horizontal seja concedida de forma universal, isto é, a todos os professores, pois conforme discutimos no Capítulo II, os critérios para a avaliação de desempenho são determinados nos planos de carreira, porém a estrutura dos mesmos é construída, em geral, pela secretaria de educação e/ou de administração.

No quadro 18 são apresentados os acréscimos ao vencimento e/ou remuneração a partir das possibilidades de movimentação (horizontal e vertical).

Quadro 18 - Acréscimos financeiros ao vencimento e/ou remuneração a partir da movimentação na carreira

Municípios	Movimentação Horizontal		Movimentação Vertical							
	Interstício	Acrésc. ao vencim. (%)	Acréscimo ao vencimento (%)				Acréscimo a partir do vencimento (%)			
			Superior	Especialista	Mestre	Doutor	Superior	Especialista	Mestre	Doutor
Belém	Biênio e/ou Quadriênio	3%	-----	-----	----	----	-----	-----	----	----
Parauapebas	Triênio	4%	-----	-----	----	----	3	10	15	20
Altamira	Biênio	5%	-----	-----	----	----	15,39	10	----	----
Santarém	Triênio e Sexênio	3%	-----	-----	----	----	-----	-----	----	----
Abaetetuba	Triênio	4%	50	10	20	30	-----	-----	----	----
Breves	Biênio	3%	-----	-----	----	----	80	10	20	30

Fonte: Recorte realizado a partir do quadro nº 13

Dos dados do quadro depreendemos que a tendência no que concerne a movimentação horizontal é a de que o interstício varie de dois a três anos, conforme pode ser observar. A metade dos municípios considera o biênio como tempo de serviço necessário à movimentação horizontal dos professores e a outra metade baseia-se no triênio como o interstício.

Conforme discutimos anteriormente, a tendência observada foi a de que a movimentação horizontal considere tempo de serviço em conjunto com a avaliação do desempenho, sugerindo-se que a concessão desse benefício seja uma possibilidade, portando, não representa garantia de que todos os professores conseguirão.

Metade dos municípios concede aos professores que atingem os critérios estabelecidos para a movimentação horizontal o percentual de 3% (três por cento), incorporados ao vencimento e por efeito cascata propiciam aumento nas demais vantagens que compõem a remuneração do professor.

De acordo com discussões anteriores, estabelecemos por aproximação uma média quantitativa de 10 (dez) movimentações na carreira do professor nos municípios do Pará, o que nos levaria a percentuais máximos incorporados ao vencimento na base de 20% (vinte por cento) a 30% (trinta por cento).

Estes dados indicam uma variação muito pequena no vencimento de um professor em início de carreira e outro ao final da carreira, considerando também que para o professor chegar ao final da carreira, o mesmo passará em torno de 30 anos na docência, isso se desconsiderarmos o fato de alguns planos preverem mecanismos de retorno ao início das referências horizontais em caso de movimentação vertical, levando-nos a inferir que benefícios descritos nos planos decorrentes da movimentação não podem ser caracterizados como universais onde todos alcançaram as vantagens na carreira apresentadas nos planos.

Essas estratégias dos entes federados na elaboração dos seus planos se devem dentre outros motivos ao que afirma Monlevade (2001, p. 67) *apud* Carvalho e Oliveira (2004, p. 11) “o Estado tem se mostrado mínimo quando se trata do financiamento, da destinação de mais recursos para o setor educacional[...]”.

Nessa linha de pensamento, os entes federados elaboram estratégias para dificultar e/ou impossibilitar que vantagens inerentes à carreira (movimentação) sejam expressas em ganhos financeiros ao professor, contribuindo para o sentimento de que o professor é mal remunerado, visto que, segundo Rabelo (2010,

p. 79), “o elevado nível de mal-estar na profissão requer a melhoria da situação dos professores e o salário é a melhoria mais visível e valorizada na atual sociedade de consumo”.

Em relação aos acréscimos decorrentes da movimentação horizontal, quatro municípios concedem ganhos financeiros decorrentes da mais elevada formação, porém metade desses municípios o fazem acrescentando ganhos a partir do vencimento, ou seja, os acréscimos financeiros não incorporam ao vencimento do professor, sendo concedido na forma de vantagem pecuniária.

Não é possível estabelecer uma tendência no que concerne aos acréscimos financeiros pagos ao professor com formação em nível superior, porém em relação ao professor especialista, quatro municípios pagam percentual de 10% (dez por cento). Para os professores com formação em nível de mestrado e doutorado, somente metade dos municípios direcionam acréscimo financeiros a esse tipo de movimentação vertical⁶¹, com ganhos percentuais variáveis de 15% a 20% aos professores mestres, e de 20% a 30%, aos professores doutores.

Sobre esses dados, é importante traçar um paralelo com a discussão realizada no Capítulo II, referente a tabela nº 6, que apresenta o quantitativo e percentual de professores com pós-graduação nos seis municípios.

Tabela 10 - Percentual da formação de professores em seis municípios do Pará (2011)

Municípios →	Belém (%)	Parauapebas (%)	Altamira (%)	Santarém (%)	Abaetetuba (%)	Breves (%)
Não fez ou não completou curso de pós-graduação	32	50	39	49	69	49
Atualização ou aperfeiçoamento (mín. de 180 hrs)	5	13	17	7	6	6
Especialização (mínimo de 360 horas)	60	37	44	42	25	45
Mestrado	2	0	0	2	0	0
Doutorado	1	0	0	0	0	0

Fonte: Recorte da tabela nº 6, apresentada no Capítulo II

Conforme constatado a movimentação horizontal nos seis municípios do Pará indicam um quantitativo médio por aproximação de 10 movimentos, e considerando que metade desses municípios concede acréscimo financeiros na ordem de 2% a cada movimento e a outra metade incorpora 3% ao vencimento, temos que os

⁶¹ A discussão centrou-se nos municípios em que a formação acadêmica confere vantagens financeiras expressa na movimentação vertical, visto que apesar de o quadro 18 apresentar municípios que não confirmam a movimentação vertical e conseqüentemente vantagens financeiras ao professor, estes, segundo os planos de carreira são estimulados à formação em níveis elevados de ensino e recebem ganhos financeiros denominados de vantagem pecuniária, o qual será objeto de discussão no desenvolvimento do capítulo.

acréscimos financeiros no percurso da carreira do professor alcançaram índices máximo variáveis de 20% a 30%.

Em contrapartida, a movimentação vertical não depende de tempo de serviço, nem se faz necessário que o professor inicie a carreira no primeiro nível de verticalidade, pois a formação do professor irá determinar a posição vertical em que o mesmo irá iniciar a carreira. Nessa direção, a movimentação vertical pode conceder ainda no início da carreira os percentuais financeiros máximos que poderão ser usufruídos durante todo o percurso da carreira do professor nas redes de ensino dos municípios do Pará.

Entretanto, dados de 2011 indicam que em quatro municípios do Pará, objetos dessa pesquisa, metade dos docentes é detentora somente da formação em nível superior. Quatro municípios apresentam mais de 40% de seus professores com formação em nível de pós-graduação lato sensu. Enquanto que a maioria dos municípios não possui quantitativo suficiente que indique porcentagem de professores com formação em nível de pós-graduação stricto sensu (mestrado e doutorado) que superem a margem de 2%, sendo que o percentual de professores mestres é de 0% em quatro municípios e o de doutores também de 0% em cinco municípios.

Podemos inferir que em quatro municípios a totalidade dos docentes está concentrada nos primeiros níveis verticais da carreira, representada pelas formações em nível de graduação e pós-graduação lato sensu. Nos outros dois municípios os percentuais chegam a mais de 95% dos professores dessas redes municipais de ensino.

Isso indica que apesar de a formação em nível de pós-graduação stricto sensu proporcionar avanços verticais e com isso maiores benefícios financeiros à carreira do professor, abre-se um campo para futuras discussões sobre o que ocasiona um número percentual tão expressivo de professores (praticamente a totalidade) não investir em níveis mais altos de formação que geram retornos financeiros e, em tese, melhoria da qualidade educacional. Por outro lado, haja vista que professores com formações mais elevadas tendem a oferecer serviços educacionais com maior qualidade, cabe questionarmos que levam os entes federados não estimularem, facilitarem e propiciarem a capacitação de seus docentes nesses níveis de ensino, afinal é a qualidade da educação e a valorização do professor apregoada pelos entes federados que está em questão.

Poderíamos dizer que caso os percentuais aferidos ao vencimento ou a remuneração do professor fossem maiores, poderiam estes serem estimulados a prosseguir em sua formação acadêmica? Se a qualidade da educação é importante e a formação acadêmica anda de mãos dadas, não seria importante que os entes federados, além de condições objetivas para que o professor prosseguisse com a formação, oferecesse contrapartida percentual mais atrativa, ou em outras palavras, em percentuais mais elevados, próximos aos oferecidos em forma de vantagem pecuniária aos professores que direcionam suas atividades para funções técnicas, conforme discutido no Capítulo II. Percentuais esses que podem chegar a 100% de acréscimo ao vencimento do professor.

Em síntese, a análise da movimentação na carreira docente em seis municípios do Estado do Pará revela que:

Em seu caráter horizontal, não se constitui um direito líquido e certo, haja vista que o tempo de serviço não se constitui fator único para o avanço horizontal, ou seja, é necessário que o professor alcance pontuação mínima estabelecida pelo órgão gestor da educação do município para que o mesmo possa movimentar-se na carreira.

Biênios e triênios constituem-se em um tempo muito grande para que o professor tenha a possibilidade de avançar e adquirir vantagens financeiras decorrentes da movimentação horizontal, haja vista que diversos autores trabalhados no primeiro capítulo indicam o caráter histórico dos baixos salários do professor, tendo este, na movimentação horizontal, possibilidades de melhoria em sua remuneração.

Os percentuais acrescentados ao vencimento do professor ao longo de uma carreira média de 30 anos, revelam-se baixos se comparados a percentuais acrescidos à remuneração do professor em decorrência de atividade técnica, sendo que o exercício profissional fora da docência pode levar o professor a ter ganhos financeiros muito acima do que todo o período em que ele passaria em sua trajetória na carreira docente.

Em relação a movimentação vertical, os planos prevêem ganhos financeiros, mas não é possível estabelecer uma tendência sobre onde isso ocorre, se sobre o vencimento (incorporando-se ao mesmo) ou a partir do vencimento (na forma de vantagem pecuniária), visto que há planos em que o professor recebe vantagem decorrente de sua mais alta formação sem estar atrelado a movimentação vertical.

Igualmente a movimentação horizontal, o avanço em sentido vertical não representa ganhos percentuais significativos para o docente, ainda mais se considerarmos que os percentuais mais elevados estão bem distantes da realidade vivenciada nos municípios do Estado do Pará.

Alguns planos de carreira apresentam estratégia em que o professor ao movimentar-se verticalmente na carreira tem um retorno em termos horizontais, iniciando na primeira faixa de referência, ou seja, o professor ganha por um lado, na movimentação vertical, porém perde por outro, por seu retrocesso horizontal, o que se mostra uma grande incoerência, visto que a razão de ser de uma carreira é o movimento, e este de forma linear e para a frente e não o contrário.

Apesar de as características de movimentação na carreira apresentadas nos planos permitirem inferir a falta de sensibilidade do legislador no tocante a própria carreira, entendemos que os ganhos financeiros, por menores que sejam, não podem ser desconsiderados, haja vista que num cenário de constantes ajustes fiscais e congelamentos de salário, a movimentação representa uma possibilidade real de melhoria na remuneração dos professores.

3.2 - Composição da Remuneração: as vantagens na carreira do professor

As políticas de remuneração evidenciadas nos planos de carreira dos municípios do Pará expressam, segundo Teles (2014, n.p.), “o paradigma da organização” e revela prioridades educacionais.

Martins (2000, p. 189) destaca que “vários nomes são empregados para se referir ao pagamento feito pelo que recebe a prestação de serviços e por aquele que o presta”, como por exemplo subsídio, honorário, soldo, ordenado, salário, proventos, etc. mas no caso dos professores denomina-se de remuneração que segundo Camargo *et al* (2009, p. 342) “é a somatória dos valores recebidos pelos docentes composta pelo salário base e toda espécie de gratificações, prêmios, bônus, entre outros benefícios[...]”.

Nessa perspectiva, temos que a remuneração dos professores, conforme apresentada nos planos de carreira é composta do vencimento acrescido de vantagens pecuniárias.

O vencimento é, segundo Neto (2010, n.p.), “ a retribuição básica alusiva ao valor inicial e isolado fixado pela lei que criou o cargo público”. No caso dos professores, a lei federal nº 11.738/2008 que institui o PSPN (Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais da educação), regulamenta o vencimento para uma carreira com formação em nível médio e jornada de trabalho referente a 40 horas semanais. Isto, em tese, significa que nenhum professor de nível médio pode ganhar vencimento inferior ao estipulado em lei.

A outra parcela da remuneração denominada de vantagens pecuniárias é, segundo Dutra Jr (2000, p. 216), “o valor acrescido ao vencimento, constituído de indenizações, gratificações e adicionais”.

As vantagens pecuniárias (gratificação e adicional) constituem-se como elementos que agregam vantagens financeiras ao vencimento e aumentam o valor da remuneração.

Meirelles (2016, p. 604) destaca que “o adicional, em princípio, adere ao vencimento e, por isso, tem caráter permanente; a gratificação é autônoma e contingente. Ambos, porém podem ser suprimidos para o futuro”.

Analisaremos e discutiremos a seguir as aproximações e distanciamentos observáveis nos planos de carreira a respeito da composição da remuneração e que indicam o caminho das políticas de remuneração desenvolvidas nas redes de ensino dos municípios do Pará.

Quadro 19- Composição da Remuneração em seis municípios do Pará

Municípios	Vencimento	VANTAGENS PECUNIÁRIAS					
		Gratificação		(%)	Adicional		%
Belém	P.S.P.N (2016) R\$ 2.135,64	Regência de Classe		20	Tempode Serviço	Triênio	5
		Magistério - (após 25 anos)		10			
		Partic.em bancas examin. em conc. do magist.		-----	Escolaridade	Médio	60
		Incentivo ao Aperfeiçoamento	Doutorado	35			
			Mestrado	30			
			Especialização	25			
			Aperfeiçoamento	7,5			
Nível Médio-Graduação	40						
Parauapebas	P.S.P.N (2016) R\$ 2.135,64	Direção de Unidade Escolar		10, 20, ou 30	Titulação	Médio p/ Superior	3
		Vice-direção de Unidade Escolar		5, 10 ou 15		Especialização	10
		Escola de difícil acesso		15		Mestrado:	15
		Docência com alunos portadores de necessidades especiais		15		Doutorado:	20
					Tempo de Serviço	Triênio	3
Altamira	P.S.P.N (2016) R\$ 2.135,64	Docência na Zona Rural		20	T.de Serviço	Anuênio	1
		Docência em Educação Especial		5			
		Docência na Educação Indígena		20	Pós- Graduação	Mestre	20
		Direção de Unidade Escolar		30, 50 ou 100			
		Vice-direção de Unidade Escolar		15, 25 ou 50			
		Docência em classe multisseriada		10		Doutor	30
		Nível superior		40			
		Regência de classe		20			
Santarém	P.S.P.N (2016) R\$ 2.135,64	Direção de Unidade Escolar		20, 40 60 ou 80	Tempo de Serviço	Quinquênio	5
		Vice direção de Unidade Escolar		20 ou 40	Escolaridade	Superior	60
		Coordenação de Programas		20, 40 60 ou 80		Especialização	20
		Coordenação de Creches		50		Mestrado	20
		Supervisão de Creches		70		Doutorado	20
Abaetetuba	P.S.P.N (2016) R\$ 2.135,64	Docência com alunos com deficiência;		20	T.de Serviço	Anuênio	1
		Atuação em área de difícil acesso;	Zona Rural Centro	10	Hora-Atividade		
			Zona Rural Ilhas	15			
		Direção de unidades escolares,		Venc.Suplem. = Prof. Nível II, Classe A	Escolaridade	Médio p/ Superior	50
						Especialização	10
Mestrado	20						
			Doutorado	30			
Breves	P.S.P.N (2016) R\$ 2.135,64	Pós-Graduação	Especialização	10	Tempo de Serviço	Quinquênio	5
			Mestrado	20			
			Doutorado	30			
		Magist. em Escolas da Zona Rural (R\$100,00)		20			
		Magistério		15			
		Hora-Atividade		35			
		Nível Superior		80			
		Função Eletiva	Direção	40			
			Vice-Direção	35			
		Função	Coordenação Pedagógica	35			
			Orientação Educacional	35			

Fonte: Planos de carreira de seis municípios do Pará

Conforme apresentado e discutido no Capítulo II, especificamente na tabela nº 7, o vencimento dos professores com formação em nível médio é normatizado por intermédio de portaria interministerial que estabelece o valor do piso salarial a ser pago pelos entes federados.

Entretanto, dados da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação indicam que mais da metade dos municípios do Pará não cumpre a lei que estabelece o piso salarial para os professores.

Tabela 11- Situação dos municípios do Pará em relação ao cumprimento da lei do PSPN

Situação – Municípios do Pará (Referência: Nov/2016)	Percentual (%)
Possui Planos de Carreira	50,0
Cumprir o valor do piso (lei 11.738/08)	45,1
Cumprir a jornada (lei 11.738/08)	32,6

Fonte: CNTE

Os dados da tabela 11 reforçam a afirmação de Duarte e Melo (2013, p. 217) de que “os baixos salários e a ausência de plano de carreira desestimulam os docentes a permanecer nas redes[...]”. Isto indica uma contradição entre o que se argumenta e a realidade vivenciada, visto que os entes federados, em geral, revelam por discurso que não medem esforços visando “valorizar” o professor no que tange a uma remuneração mais elevada para o mesmo.

O discurso para o não pagamento do Piso gira em torno de uma “crise” e consequente ajuste fiscal, no qual os entes federados parecem estar “eternamente” mergulhados. No entanto, Nozaki (2015, p. 48) revela que “o que está por trás do atual ajuste fiscal é o próprio esgotamento de um certo modelo de crescimento econômico”. Ademais, Oliveira (2015, p. 58) esclarece que “num cenário de recessão, com receitas em declínio e forte contenção dos gastos para garantir recursos para o pagamento de juros, dificilmente restarão recursos para investimentos públicos [...]”, ou seja, as prioridades eleitas pelos entes não se evidenciam em investimentos em uma educação de qualidade, mas em atender demandas externas.

Além do ajuste fiscal em nível federal que contribui para o discurso dos municípios de diminuição de recursos, corrobora também o fato de que, segundo Pivatto (2015, n.p.) “em 2014, dos R\$ 1,8 trilhões arrecadados, 58% ficaram em Brasília”, ou seja, a divisão tributária desigual gera grande dependência financeira dos municípios em relação à União.

Em relação a vantagem pecuniária devida ao professor em virtude de sua formação, os municípios não são claros em sua definição no campo das gratificações ou dos adicionais.

Sobre esse assunto, Meireles (2016, p. 43) esclarece que:

O adicional de nível universitário é um típico adicional de função (ex factofficii), decorrente do caráter técnico de certas atividades da Administração, que exigem conhecimentos especializadas para serem bem-realizadas. Por sua natureza, deve incorporar-se ao vencimento, mas essa integração tem sido evitada pela legislação pertinente das três esferas administrativas, que o classificam, equivocadamente, como "gratificação".

No quadro a seguir, analisaremos as aproximações e distanciamentos observados nos planos de carreira a respeito da vantagem decorrente da formação do professor.

Quadro 20 - Vantagens devida ao professor em virtude de sua formação

Municípios	Vantagens Pecuniárias			
	Gratificação		Adicional	
		%		%
Belém	Incentivo ao Aperfeiçoamento	Doutorado	Escolaridade	Médio
		Mestrado		
		Especialização		Superior
		Aperfeiçoamento		
		Nível Médio-Graduação		
Parauapebas	-----		Titulação	Médio para Superior
				Especialização
				Mestrado
				Doutorado
Altamira	Nível Superior		Pós-Graduação	Mestre
				Doutor
Santarém	-----		Escolaridade	Superior
				Especialização
				Mestrado
				Doutorado
Abaetetuba	-----		Escolaridade	Médio para Superior
				Especialização
				Mestrado
				Doutorado
Breves	Pós-Graduação	Especialização	-----	
		Mestrado		
		Doutorado		

Fonte: Recorte realizado a partir do quadro nº 19

É possível inferir que todos os municípios pagam vantagem ao professor decorrente de formação e que há uma tendência em enquadrá-la como “adicional”, porém alguns municípios agregam a vantagem caracterizando-a como “gratificação”.

Quatro municípios concedem vantagem ao professor com formação em nível de pós-graduação stricto sensu na condição de “adicional”, o que significa que os ganhos decorrentes dessa vantagem não são incorporados ao vencimento, mas somam-se ao mesmo totalizando a remuneração do professor.

Conforme ressalta Meirelles (2016), a gratificação tem caráter provisório, portanto pode ser retirada do rol de vantagens devidas ao professor, enquanto que o

adicional possui um caráter permanente, ainda que contraditoriamente também possa ser suprimido.

O estudo indicou que as vantagens decorrentes da formação em nível superior (graduação) acrescentam ao vencimento percentual variável de 40% a até 100%. Por outro lado, as vantagens decorrentes da formação em nível de pós-graduação (lato sensu e stricto sensu) não seguem a mesma proporcionalidade e os percentuais máximos podem chegar a 30% do vencimento do professor.

Nesse sentido, nota-se um incentivo financeiro maior para que o professor com formação em nível médio busque formação em nível superior, haja vista os percentuais agregados ao vencimento. Por outro lado, o legislador não segue a mesma proporcionalidade percentual para que professores com formação em nível superior busquem formações mais elevadas, como, por exemplo, o mestrado e o doutorado, visto que as vantagens percentuais para a pós-graduação representam apenas 1/3 (um terço) das vantagens percentuais pagas ao professor graduado.

Outro ponto que destacamos na análise das vantagens pecuniárias diz respeito à gratificação concedida ao professor pela atuação nas funções de direção e vice direção de unidade escolar, conforme podemos observar no quadro 12.

Tabela 12 - Vantagens pagas ao professor no exercício das funções de direção e vice direção.

Vantagens Pecuniárias		
Municípios	Gratificação por Função	
	Direção de Unidade Escolar (%)	Vice Direção de Unidade Escolar (%)
Belém	-----	-----
Parauapebas	10, 20, 30	5, 10, 15
Altamira	30, 50, 100	15, 25, 50
Santarém	20, 40, 60, 80	20, 40
Abaetetuba	Venc. Suplem. = Prof. Nível II, Classe A	-----
Breves	40	35

Fonte: Recorte realizado a partir do quadro nº 19

Praticamente todos os municípios prevêem em seus planos de carreira, para a docência, o pagamento de vantagem para quem estiver no exercício da gestão escolar, seja na função de diretor ou vice-diretor, porém, não é possível estabelecer uma tendência percentual com relação aos acréscimos financeiros, sendo que os mesmos variam de 5% a 100%. Em mais de 50% dos municípios pesquisados, a gratificação pode representar até a metade do vencimento, enquanto que em 1/3

(um terço), esse percentual chega a representar o valor aproximado do próprio vencimento.

O cenário apresentado nos leva a inferir, se considerarmos os percentuais pagos em forma de vantagem pecuniária, e, apoiado em Santos e Silva (2015), que há um direcionamento nas políticas de remuneração evidenciada no plano de carreira para que o mesmo atue fora da docência, especificamente nos quadros da gestão escolar.

Outro componente presente em todos os planos de carreira é a vantagem concedida ao professor em decorrência do tempo de exercício na função, que é caracterizado nos planos como “adicional por tempo de serviço”.

Quadro 21 - Vantagem pecuniária por tempo de serviço

Vantagens Pecuniárias		
Municípios	Adicional por Tempo de Serviço	
	Interstício	%
Belém	Triênio	5
Parauapebas	Triênio	3
Altamira	Anuênio	1
Santarém	Quinquênio	5
Abaetetuba	Anuênio	1
Breves	Quinquênio	5

Fonte: Recorte realizado a partir do Quadro nº 19

Não é possível indicar uma tendência em relação ao tempo necessário para que o professor seja beneficiado com essa vantagem, haja vista que os planos apresentam três caminhos possíveis: Anuênio, Triênio e Quinquênio e 33% dos municípios optam por uma dessas possibilidades de tempo.

Com relação ao percentual agregado ao vencimento, metade dos municípios concede 5%, o que permite concluir a partir do quadro 21 que, em geral, os planos preveem que o vencimento seja acrescido na proporção de 1% a cada ano de efetivo trabalho. A longo prazo e, considerando uma carreira média de 30 anos, os acréscimos financeiros decorrentes dessa vantagem atingirão um patamar médio de 30%, ou, em outras palavras, o professor terá ao longo de sua carreira o percentual máximo de acréscimo correspondente a 30%, em virtude do tempo de serviço na carreira.

Outro componente comum nas remunerações diz respeito à vantagem paga ao professor pelo deslocamento para áreas consideradas de difícil acesso ou zona rural, conforme podemos observar no quadro 22.

Quadro 22 - Vantagem pecuniária por dificuldade de acesso

Vantagens Pecuniárias		
Municípios	Gratificação por dificuldade de acesso	
	Nomenclatura	%
Belém	-----	-----
Parauapebas	Escola de difícil acesso	15
Altamira	Docência na zona rural	20
Santarém	-----	-----
Abaetetuba	Zona rural centro	10
	Zona rural ilhas	15
Breves	Zona Rural	20

Fonte: Recorte realizado a partir do quadro nº 19

Os dados indicam que mais da metade dos municípios gratificam o professor pela docência em áreas de difícil acesso e o percentual pago varia entre 15% e 20%. Municípios que possuem áreas consideradas como rurais tendem a classificá-la como área de difícil acesso.

Esse tipo de política de remuneração corrobora com a explicação de Reses (2012, p. 421) ao afirmar que “historicamente, a profissão docente foi entendida como uma ‘vocação’, uma missão que deveria ser mais importante do que a própria compensação financeira”. Nessa direção, os legisladores parecem ter o entendimento de que sempre haverá algum professor “vocacionado” disposto a exercer a “nobre missão” de ensinar, mesmo sendo mal remunerado, em áreas de difícil acesso.

Corrobora nesse sentido Paranhos *et al* (2012, p. 2), ao afirmar que a visão da sociedade sobre o professor é de “um sujeito cansado que ganha pouco e que sempre precisa de uma renda complementar”. Nesse caso, essa renda se constitui de uma “gratificação por dificuldade de acesso” que mesmo sendo baixa, colabora para aumentar a remuneração do professor.

Podemos observar também, conforme os dados apresentados no quadro 23 que os municípios concedem gratificação ao professor pelo trabalho com alunos portadores de necessidades especiais.

Quadro 23 - Vantagem pecuniária decorrente da docência com alunos especiais

Vantagens Pecuniárias		
Municípios	Gratificação por docência com alunos especiais	
	Nomenclatura	%
Belém	-----	-----
Parauapebas	Docência com alunos portadores de necessidades especiais	15
Altamira	Docência em educação especial	5
Santarém	-----	-----
Abaetetuba	Docência com alunos com deficiência	20
Breves	-----	-----

Fonte: Recorte realizado a partir do quadro nº 19

Os dados revelam que metade dos municípios remunera o professor por esse tipo de trabalho, entretanto, não é possível estabelecer uma linearidade percentual quanto aos acréscimos que esse tipo de vantagem agrega ao vencimento do professor.

Ao observarmos o fato de que metade dos municípios acrescenta vantagem ao professor pelo trabalho com alunos especiais e que essas vantagens em termos percentuais são baixas, é possível afirmar que o enfoque educacional ainda está longe de contemplar esse público, visto exigir formação complementar, haja vista a diversidade de situações e procedimentos que um aluno especial requer.

Nesse sentido, é importante que no desenho da carreira, a questão da remuneração seja entendida como investimento em bons profissionais e na qualidade do ensino, conforme argumenta Wood Junior e Picarelli (2004, p. 37), “a questão central é transformar a visão usual da remuneração como fator de custo para uma visão da remuneração como fator de aperfeiçoamento da organização”, ou seja, é preciso prever, se essa for a prioridade, que os investimentos em educação sejam de tal forma a gerar mudanças qualitativas nos profissionais e no sistema educacional.

Teles (2014, n.p.) afirma que “a política de remuneração é mais do que somente transferir recursos financeiros aos colaboradores, ela expressa o paradigma da organização[...]”. Nesse sentido, educação não deve, ou não deveria, ser vista/entendida como gasto, mas como investimentos necessários no próprio ser humano, investimentos no presente/futuro de uma nação, estado e/ou município.

Em síntese, a análise da composição da remuneração docente em seis municípios do Estado do Pará revela que:

O ponto em comum a todos os professores, no que tange a remuneração, diz respeito ao vencimento, que por lei (lei nº 11.738/08) não pode ser inferior ao estabelecido anualmente (a partir do ano de 2009) através de Portaria Interministerial.

As vantagens pecuniárias que integram a remuneração do professor variam entre os planos, não sendo possível estabelecer uma tendência dos tipos de vantagens agregados ao vencimento, mas aproximações e distanciamentos. Igualmente foi constatado no que concerne à aquisição das vantagens pecuniárias disponíveis nos planos de carreira. A obtenção se dá a partir de critérios objetivos e subjetivos o que leva a uma variedade de composições de remuneração no que diz respeito, por exemplo, a professores com mesma formação, ou com mesmo tempo de serviço, ou em funções diferentes.

As gratificações concedidas ao professor, em termos percentuais, apresentam maiores vantagens financeiras ao professor em exercício de função técnica, em detrimento à docência.

Alguns planos de carreira apresentam estratégias que dificultam ou limitam o acesso às vantagens pecuniárias previstas no plano de carreira.

Se considerarmos que o Piso Salarial dos professores não representa em termo de valores à busca por equiparação salarial a profissionais de mesma formação que a categoria historicamente busca, temos nas vantagens pecuniárias um fator que se constitui necessário para o melhoramento da remuneração dos professores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo teve como objetivo principal desvelar e analisar as políticas de remuneração subjacentes aos Planos de Carreira e Remuneração que regem a carreira docente em seis municípios do Estado do Pará, visando discutir as perspectivas de carreira que se configuram a partir da remuneração.

Para nortear o processo investigativo definiram-se as seguintes questões: Quais as políticas de remuneração que se revelam nos planos de carreira docente em seis municípios do Estado do Pará? Quais os critérios de concessão e vantagens agregadas ao vencimento do professor decorrente da movimentação na carreira? Qual a composição da remuneração expressa nos planos de carreira docente desenvolvida em seis municípios do Pará?

No que concerne a primeira questão norteadora, a análise dos planos de carreira de seis municípios do Estado do Pará revelou que não é possível inferir ou estabelecer um caminho comum percorrido pelos municípios, haja vista a multiplicidade de fatores e particularidades inerentes aos planos. Nessa perspectiva, não há como falarmos em uma “política de remuneração”, pois em conformidade com Teles (2014) a política de remuneração representa o paradigma da organização, no caso, dos municípios.

Dessa forma, os desenhos de carreira expressos nos planos representam direcionamentos construídos a partir de embates locais de ideologias, conduzindo a direções que não podem ser reproduzidas em todos os planos de carreira. Assim sendo, não é possível tratar de uma política de remuneração, mas de políticas de remuneração de professores.

Ao considerarmos que a remuneração é, segundo Camargo *et al* (2009), a soma de todos os valores recebidos pelos docentes, adentramos nas particularidades das políticas de remuneração expressa nos planos que individualizam o professor fazendo com que um leque de vantagens seja disponibilizado a um grupo específico de professores em detrimento a outros, ou seja, não há uniformidade quanto a remuneração dos professores, ainda que pertençam a mesma rede municipal de ensino.

Da análise dos planos de carreiras foi possível constatar que não há uniformidade na remuneração e que as diferenças são ainda mais perceptíveis

quando comparamos os planos dos seis municípios, sendo possível identificar semelhanças e diferenças ainda que comparados os mesmos aspectos da carreira.

Foi possível inferir também que apesar do discurso apresentado nos planos de valorização docente, se considerarmos os estudos que apontam que o professor é mal remunerado (BARBOSA, 2014), temos nos planos ferramentas que parecem fazer muito pouco no sentido de mudar essa realidade, infelizmente, histórica, no que diz respeito a um curto prazo de tempo, e mesmo se analisarmos a longo prazo, os planos oferecem esperanças mas não certezas de que esse cenário irá ser revertido.

Em relação a segunda questão norteadora, a análise dos planos revelou que a movimentação na carreira se constitui na razão de existir uma carreira, conforme indicam os estudiosos da carreira (CHANLAT, 1995; DUTRA, 1996; SCHEIN, 1996; ARAUJO, 2006; RIBEIRO *et al*, (2009); MENDES *et al*, 2015) e que serviram de base para esse estudo, a carreira e movimento possuem relação de dependência, ou seja, carreira sem movimento não é carreira.

Os planos de carreira analisados revelam aspectos da movimentação por suas características horizontais (em geral, relacionado a tempo de serviço e avaliação de desempenho) e verticais (relacionado a titulação).

Não foi possível estabelecer uma tendência de que a movimentação (horizontal e/ou vertical) agrega vantagens ao vencimento ou a partir do vencimento, ou seja, há planos que incorporam a vantagem decorrente da movimentação diretamente no vencimento, enquanto outros por sua vez não aumentam o valor do vencimento, mas concedem aumento a partir do vencimento, igualando-se a uma vantagem pecuniária.

Nos casos identificados em que a movimentação na carreira agrega vantagens sobre o vencimento, observamos discordâncias conceituais sobre identificá-lo como uma vantagem pecuniária denominada de adicional ou gratificação.

Os autores abordados no decorrer do segundo capítulo encaminham para a definição de que a movimentação vertical que agrega vantagens a partir do vencimento, portanto vantagem pecuniária, deveria ser classificada como adicional, no entanto, reconhecem que muitos entes federados a classificam como gratificação, e como hipótese apontam para a transitoriedade das “gratificações” em detrimento do caráter permanente dos adicionais, ou seja, em termos legislativo, as

gratificações podem ser retiradas do leque de vantagens pecuniárias, enquanto que os adicionais não possuem essa característica.

Identificamos também que mais de 95% dos professores vinculados as redes de ensino objeto deste estudo possuem formação em nível médio, superior e pós-graduação lato sensu, o que indica onde esses professores se encontram no percurso da carreira. Em outras palavras, queremos dizer que apesar de a maioria dos planos preverem avanço vertical para professores com formação até o doutorado, a presença de professores nas redes de ensino com essa formação é nula na maioria das redes e não chega a 5% em duas redes.

Não coube ao estudo identificar os motivos para essa situação, se isso ocorre em virtude de os percentuais serem relativamente baixos (em média 20% e 30%), por fatores relacionados a dupla, tripla jornada docente e ao número baixo de vagas em programas que oferecem essa formação, etc.

A questão que se coloca é que se o plano de carreira serve para o vislumbre do percurso a ser percorrido pelos docentes no interstício de tempo em que estiver na docência, o que o levaria a não chegar as etapas verticais finais dessa carreira?

No que concerne a terceira questão norteadora, é possível inferir que a remuneração é composta do vencimento acrescido das vantagens pecuniárias (adicionais e gratificações) e estruturalmente é possível identificar semelhanças em aspectos de caráter geral, como o fato de o vencimento ser determinado com base na lei do PSPN (lei nº 11.738/08), e também algumas vantagens pecuniárias em comum, principalmente as relacionadas à titulação acadêmica e ao tempo de serviço.

É possível presumir, ao compararmos os planos de carreira, que as vantagens pecuniárias não são distribuídas de forma igual, ainda que se constituam da mesma vantagem, os critérios e tempo para a aquisição variam, sendo possível citar aproximações quanto a esses aspectos e/ou mesmo distanciamentos.

A composição da remuneração expressa a política de remuneração que os municípios orientam para seus profissionais da educação e representam muitas vozes em maior ou menor grau, resultado das disputas de poder durante a elaboração / construção do plano.

Dentre os aspectos da composição da remuneração que chamam a atenção é possível citar, por exemplo, a vantagem devida à formação acadêmica do professor (que curiosamente alguns municípios enquadram como gratificação e outros como

adicional). O professor graduado obtém vantagem percentual elevada, podendo chegar a 100% do seu vencimento, enquanto que o professor com formação em nível de pós graduação (lato sensu ou stricto sensu) tem acrescido percentual relativamente baixo aos seu vencimento (máximo de 30%).

Este fato revela que, em termos percentuais, o incentivo financeiro é muito superior para que professores com formação em nível médio busquem qualificar-se, graduando-se, em detrimento do professor que já possui nível superior e tenha a pretensão de avançar em sua formação em nível de pós-graduação.

Considero este fato relevante pelo entendimento de que formações em níveis mais elevados deverão, em tese, trazer melhorias no que diz respeito a qualidade educacional. Se o discurso de nossos governantes é o de não medir esforços por uma educação de qualidade, seria interessante que os planos fossem, percentualmente, mais favoráveis e estimulassem que o professor buscasse formações acadêmicas mais elevadas para que assim o mesmo pudesse avançar na carreira e, conseqüentemente, pudesse avançar qualitativamente o nível da educação na rede de ensino da qual faz parte.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA JR. Mansueto; LISBOA, Marcos de Barros; PESSOA Samuel. **Desequilíbrio econômico é estrutural e exige correções mais duras.** Folha de São Paulo, São Paulo, 19 jul. 2015. Caderno Ilustríssima. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/ilustrissima/2015/07/1657046-desequilibrio-economico-e-estrutural-e-exige-correcoes-mais-duras.shtml>> Acesso em 20 fev 2016.

ARAUJO, Luis César G. de. **Gestão de Pessoas.** – São Paulo: Atlas, 2006.

BARACHO, José Alfredo de Oliveira. **A federação e a revisão constitucional. As novas técnicas dos equilíbrios constitucionais e as relações financeiras. A cláusula federativa e a proteção da forma de Estado na Constituição de 1988.** Revista Forense, Rio de Janeiro, v. 331, 1995. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/viewFile/46617/46351>> Acesso em: 02 de Abr de 2016

BARBOSA, Andreza. **Salários docentes, financiamento e qualidade da educação no Brasil.** Educação & Realidade, Porto Alegre, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, v. 39, n. 2, p. 511-532, abr./jun. 2014. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/67696>>. Acesso em: 05mar. 2017

BRUSCHINI, C.; AMADO, T. **Estudos sobre mulher e educação.** Cadernos de Pesquisa. São Paulo, n. 64, p. 4-13, fev., 1988.

CAMARGO, Rubens Barbosa de, et al. **Financiamento da educação e remuneração docente: um começo de conversa em tempos de piso salarial.** RBPAE, Rio Grande do Sul, v. 25, n. 2, p. 341-363, maio/ago. 2009. Disponível em <www.seer.ufrgs.br/rbpae/article/download/19501/11325> Acesso em 8 de out. 2015.

CARISSIMI, Aline ChalusVernick; TROJAN, Rose Meri. **A valorização do professor no Brasil no contexto das tendências globais.** Jornal de Políticas Educacionais / Núcleo de Políticas, Gestão e Financiamento da Educação da Universidade Federal do Paraná – NuPE/UFPR – n. 10 (Agosto-Dezembro de 2011) – Curitiba: NuPE/UFPR.

CARVALHO, F. A. F.; OLIVEIRA, N.C.M.O. **Política educacional brasileira e seu financiamento: a omissão do Estado com a educação pública.** III Encontro de Pesquisa em Educação da UFPI – GT 05 – Estado e Política Educacional: UFPI, 2004.

CAVALCANTI, C. R. **Modelo federativo brasileiro e suas implicações no campo das políticas educacionais.** Zaragoza: ANPAE - III Congresso Ibero Americano de Políticas e Administração da Educação, 2012. Disponível em <http://www.anpae.org.br/iberoamericano2012/Trabalhos/CacildaRodriguesCavalcanti_res_int_GT7.pdf> Acesso em 20 de out. 2015

CHANLAT, J. F. **Quais carreiras e para qual sociedade?** (I). Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v.35, n.6, p.67-75, 1995. Disponível em <www.scielo.br/pdf/rae/v35n6/a08v35n6.pdf> Acesso em: 15/10/2015

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais** (8a ed.). São Paulo: Cortez, 2006

CHUEKE, Gabriel Vouga; LIMA, Manolita Correia. **Pesquisa Qualitativa: evolução e critérios**. Maringá: Revista Espaço Acadêmico nº 128 – Jan 2012.

CIOFFI, José Leandro. **Remuneração estratégica**. Rio de Janeiro : SESES, 2016.

DI PIETRO, Maria Sylvia. **Direito administrativo** – 18 ed. – São Paulo: Atlas, 2006.

DUARTE, Adriana Duarte. MELO, Savana Diniz Gomes. **Qualidade da educação e política de remuneração docente: quais as implicações dessa relação?** Revista Educação em Questão, V.46, n. 32, p. 202-225 (maio/ago. 2013) Natal, RN: EDUFRN, 2013.

DUTRA, Joel Souza. **Administração de carreira: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 1996.

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

FABRIZ, Daury Cesar. **Federalismo, municipalismo e direitos humanos**. In: Revista do tribunal de contas do Estado de Minas Gerais. ano XXVII. n.4 (outubro|novembro|dezembro, 2010). Belo Horizonte: Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais, 2010.

FERREIRA, Rodolfo. **Formação de Professores e Valorização do Trabalho Docente: a questão da carreira e da remuneração**. In: Forum Crítico da Educação: Revista do ISEP / Programa de Mestrado em Ciências Pedagógicas Instituto Superior de Estudos Pedagógicos. – v.1, n.1 (out./2002). Rio de Janeiro: ISEP v. 4, n. 1, out./2005. Disponível em <<http://lrc.nutes.ufrj.br/constructore/objetos/FORUM7.pdf>> Acesso em 30 de out de 2015.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: Saberes necessários à prática educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 1996

GAIO, R.; CARVALHO, R.B.; SIMÕES, R. **Métodos e técnicas de pesquisa: a metodologia em questão**. In: GAIO, R. (org.). Metodologia de pesquisa e produção de conhecimento. Petrópolis, Vozes, 2008

GALVÃO, Maria Cristiane Barbosa. O levantamento bibliográfico e a pesquisa científica. In: Laércio Joel Franco, Afonso Dinis Costa Passos. (Org.). **Fundamentos de epidemiologia**. 2ed. A. 398 ed. São Paulo: Manole, 2010.

GEMAUQUE, Rosana Maria Oliveira **A Proposta de criação do Fundeb e sua relação com os estudos sobre os impactos do Fundef na Educação**. In: 18º Encontro de Pesquisa Educacional do Norte e Nordeste. 2007, Maceió. Política de Ciência e Tecnologia e formação do pesquisador em Educação. Maceió: UFAL, 2007

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002

GIROUX, Henry A. **Os professores como intelectuais: rumo a uma pedagogia crítica da aprendizagem**. Porto Alegre, Artes Médicas, 1986.

GOBETTI, Sergio Wulff. Ajuste Fiscal no Brasil: os limites do possível. In: **Texto para discussão** / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.- Brasília : Rio de Janeiro : Ipea , 2015

GODOY, Arilda Schmidt. **Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais**. Rev. adm. empres., São Paulo , v. 35, n. 3, p. 20-29, Jun 1995. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n3/a04v35n3.pdf>> acesso em 02 Fev 2016.

GONÇALVES, Josiane Peres **O perfil profissional e representações de bem-estar docente e gênero em homens que tiveram carreiras bem-sucedidas no magistério**. Porto Alegre, RS: PUC-RS, 2009. 233 f. Orientador: Prof. Dr. Juan José MouriñoMosquera Tese (Doutorado) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

GROCHOSKA, Marcia Andreia. **Valorização do professor: a trajetória das legislações que regulamentam a carreira dos professores de educação básica no município de São José dos Pinhais**. XI ANPED SUL, Reunião Científica Regional da ANPED – Educação, movimentos sociais e políticas governamentais. Curitiba-PR, 2016

GUIMARÃES, A. A. M. **Ampliação do acesso educacional e desigualdades sociais: A teoria da modernização e a hipótese meritocrática em debate**. Teoria & Sociedade (UFMG), v. 21, p. 239-256, 2013.

GUIMARAES, Paula Pacheco de Azevedo.; SALLES, Denise Medeiros Ribeiro.; LONTRA, Victor Hugo Cabral Cruz. **A carreira na visão de repatriados: Um estudo de caso em uma multinacional brasileira do ramo da mineração**. In: Revista Eletrônica de Negócios Internacionais. São Paulo, v.11, n.1, p.77-90, jan./abr.2016: Internext, 2016.

GURGEL, R. F.; JÚNIOR, L. de S. **Uma análise de planos de cargos, carreira e remuneração do magistério da educação básica pública no Brasil**. Fineduca – Revista de Financiamento da Educação, Porto Alegre, v.3, n.10, 2013. Disponível em <<http://seer.ufrgs.br/fineduca>> Acesso em: 10 de out. 2015.

HANASHIRO, D. M. M. **Convivendo com a diversidade cultural**. In: GODOY, Arilda Schmidt et.al. *Gestão do fator humano: uma visão baseada nos Stakeholders*. 2. ed. São Paulo: Savaiva, 2008.

HENRIQUES, Ricardo. **Desnaturalizar a desigualdade e erradicar a pobreza no Brasil**. In: *Pobreza e desigualdade no Brasil: traçando caminhos para a inclusão social* / organizado por Marlova Jovchelovitch Noletto e Jorge Werthein. – Brasília : UNESCO, 2003

HYPOLITO, Álvaro L. Moreira. **Trabalho docente, classe social e relações de gênero**. Campinas: Papirus, 1997

IBGE. ***Divisão do Brasil em Mesorregiões e Microrregiões Geográficas***. Vol I. Rio de Janeiro: Fundação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (FIBGE). Diretoria de Geociências (DGC) e Departamento de Geografia (DEGEO). Rio de Janeiro. 1990. 137 p.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e estatística. Cidades, 2016. [online] Disponível em: <<http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/home.php>> Acesso em 15 de fev. 2016.

JACOMINI, Márcia Aparecida.; ALVES, Thiago.; CAMARGO, Rubens Barbosa de. **Plano Nacional de Educação e remuneração docente: desafios para o monitoramento da valorização profissional no contexto da meta 17**. 37ª Reunião Nacional da ANPEd – 04 a 08 de outubro de 2015, UFSC – Florianópolis. Disponível em: <<http://www.anped.org.br/sites/default/files/trabalho-gt05-4065.pdf>> Acesso em: 15 de ago 2016.

LÁZARO, André. **Diversidade e direito à Educação: Lutas, conquistas, desafios**. In: GENTILI, Pablo (org.). *Política educacional, cidadania e conquistas democráticas*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2013.

LEAL, A.A.A. **Hora atividade**. 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. Disponível em: <<http://www.gestrado.net.br/pdf/41.pdf>> Acesso em: 30 de ago 2016.

LIMA, Cléia de Souza. SANTOS, Suélia Honória. MAIA, Anselmo Carrera. **plano de carreira nas empresas de auditoria e consultoria: práticas e consultoria**. *Revista de Administração do UNISAUL*. v.4, n. 6. São Paulo, 2014. Disponível em: <http://www.revista.unisal.br/sj/index.php/RevAdministracao/article/view/372/pdf_12> Acesso em: 2 Out. 2015

LORSCH, Jay William; TIERNEY, Thomas J. **Alinhando as estrelas: como obter o máximo de seus melhores profissionais**. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

LOUREIRO, Maria Rita. **O Senado no Brasil recente: política e ajuste fiscal**. São Paulo Perspec., São Paulo , v. 15, n. 4, p. 53-61, Dez. 2001. Disponível em

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392001000400007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 05 fev. 2016.

LOUZANO, et al. **Quem quer ser professor? Atratividade, seleção e formação docente no Brasil**. Est. Aval. Educ., São Paulo, v. 21, n. 47, p. 543-568, set./dez. 2010. Disponível em: [http://www.fcc.org.br/pesquisa/publicacoes/eae/arquivos/1608/1608 .pdf](http://www.fcc.org.br/pesquisa/publicacoes/eae/arquivos/1608/1608.pdf)> Acesso em: 12 de fev. de 2016

MAGALHÃES, José Luiz Quadros de. **Um novo município: federação de municípios ou miniaturização dos Estados-membros**. Revista da OAB, [S.l.], ano XXVI, n. 62, 1996

MARQUES, Ana Caroline. *Et al.* **Análise da Remuneração Estratégica em Pequenas Empresas do Setor Elétrico e Mecânico de uma Cidade do Campo das Vertentes Mineira**. VIII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – SEGeT. Resende-RJ, 2011. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos11/6014428.pdf>> Acesso em: 02/04/2016

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 10.^a Edição - Revista e Ampliada Atualizada até dezembro de 1999. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2000.

MEIRELLES, H. L. **Direito Administrativo Brasileiro**. Malheiros editores, 2016.

MELLO Guilherme Santos. **Três cenários possíveis para o Brasil em 2015: o bom, o mau e o feio**. In: Revista Política Social e Desenvolvimento. Ano 2. N.18. Abr. 2015. Série Especial Austeridade Econômica e Questão Social - em Parceria com Brasil debate e rede D, 2015. Disponível em: <http://plataformapoliticasocial.com.br/wp-content/uploads/2015/04/Revista_18.pdf> Acesso em: 02 fev 2016.

MENDES, Claudio Neris Martins; VIEIRA, Almir Martins; OLIVA, Eduardo de Camargo Oliva. **Influência da educação corporativa sobre a relação entre aprendizagem e carreira: estudo em uma empresa de transporte de cargas**. Revista da Faculdade de Administração e Economia. Vol. 6, No 2 (2015) São Paulo: ReFae, 2015

MERCADANTE, Aloizio. **Construindo Estratégias para combater a desigualdade social: uma perspectiva socioeconômica**. In: Pobreza e desigualdade no Brasil: traçando caminhos para a inclusão social / organizado por MarlovaJovchelovitchNoletto e Jorge Werthein. – Brasília : UNESCO, 2003.

MIRANDA, Kênia. **A natureza sócio-histórica do trabalho docente: do sacerdócio à sindicalização**. APUH – Associação dos Professores Universitários de História - XXV SIMPÓSIO NACIONAL DE HISTÓRIA, Fortaleza: ANH / APUH, 2009

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Valorização profissional sob a perspectiva dos policiais do Estado do Rio de Janeiro**. Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro , v.

18, n. 3, p. 611-620, Mar. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v18n3/07.pdf>> acesso em: 30 de ago 2016.

MOZER, A. E. **Análise do plano de carreira em uma empresa de pequeno porte produtora de plásticos.** Gestão em foco - UNISEPE, v. 1, p. 1-15, 2016. Disponível em: <http://unifia.edu.br/revista_eletronica/revistas/gestao_foco/artigos/ano2016/005_plano_carr_eira_produtores_plasticos.pdf> Acesso em 02 de Out. 2016

MUCHON, Deilon Renato Souza.; OLIVEIRA, Gustavo Pagliarini de. **Sistema Remuneratório dos Servidores Públicos e suas principais características.** In: Revista Pitágoras/ Núcleo de Pesquisa da FINAN. Ed. 003, v. semestral (versão online), Nova Andradina-MS, 2012. Disponível em: <http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170602114648.pdf> Acesso em: 30 de ago 2016.

NETO, H.L. **Vencimento básico.** 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. Disponível em: <<http://www.gestrado.net.br/pdf/431.pdf>> Acesso em: 10 de set 2016.

NOZAKI, William. **O capitalismo patrimonialista no Brasil: da disputa contra o rentismo empresarial à luta contra o patrimonialismo familiar dos empresários.** In: Revista Política Social e Desenvolvimento. Ano 2. N.18. Abr. 2015. Série Especial Austeridade Econômica e Questão Social - em Parceria com Brasil debate e rede D, 2015. Disponível em: <http://plataformapoliticasocial.com.br/wp-content/uploads/2015/04/Revista_18.pdf> Acesso em: 02 fev 2016.

NUNES, Clarice. **A sina desvendada.** Educação em revista, n. 2, p. 58-65, dez. 1985

OLIVEIRA, Djalma de P. R. de. **Plano de Carreira – Foco no Indivíduo.** São Paulo. Atlas, 2009.

OLIVEIRA, Fabrício Augusto de. **A aniquilação da demanda e da oferta.** In: Revista Política Social e Desenvolvimento. Ano 2. N.18. Abr. 2015. Série Especial Austeridade Econômica e Questão Social - em Parceria com Brasil debate e rede D, 2015. Disponível em: <http://plataformapoliticasocial.com.br/wp-content/uploads/2015/04/Revista_18.pdf> Acesso em: 02 fev 2016.

OLIVEIRA, Maria Marly de. Como fazer pesquisa qualitativa. 4. Ed. Petrópolis: Vozes, 2012.

PADILHA, Ênio. **Valorização Profissional.** 2009. Disponível em <http://www.eniopadilha.com.br/eventos_documentos/200-434_10_eniopadilha_valoriza_profiss.pdf> Acesso em: 02 de Abr. 2016

PARANHOS, Rones de Deus *et al.* **Professor: quem sou eu? IV ENEBIO – Encontro Nacional de Ensino de Biologia e II EREBIO (Regional 4) – Encontro Regional de Ensino de Biologia. Repensando a Experiência e os Novos Contextos Formativos para o Ensino de Biologia.** Goiânia: Universidade Federal de Goiás, 2012.

PIMENTA, Maria Angélica de Moraes Assumpção. **A Relação entre Saúde e Turismo: Contribuições para a Gestão de Locais Turísticos**. Dissertação de Mestrado. Blumenau-SC: Universidade Regional de Blumenau. Centro de Ciências Sociais Aplicadas. Programa de Pós-Graduação em Administração, 2013. Disponível em: <http://www.bc.furb.br/docs/DS/2013/357931_1_1.pdf> Acesso em 30 de abr. de 2016.

PINTO, J. M. R. **Remuneração adequada do professor Desafio à educação brasileira**. Revista Retratos da Escola, Brasília, v. 3, n. 4, p. 51-67, jan./jun. 2009. Disponível em: <<http://www.esforce.org.br/index.php/semestral/article/viewFile/101/290>> Acesso em 10 de out. 2015

PIVATTO, Julimar. **Novo Pacto – equilíbrio entre municípios, estados e união**. In: Jornal Cabeço Negro. Geral. Apiúna-SC, 2015. Disponível em: <<http://www.cabeconegro.com.br/geral/novo-pacto-equil%C3%ADbrio-entre-munic%C3%ADpios-estados-e-uni%C3%A3o-1.1871079>> Acesso em: 10 abr 2016

RABELO, Amanda O.. **A remuneração do professor é baixa ou alta? Uma contraposição de diferentes referenciais**. Educ. rev., Belo Horizonte , v. 26, n. 1, p. 57-87, Abr. 2010. Disponível em: <<http://www.sbec.org.br/evt2012/trab06.pdf>> Acesso em 10 de Out. 2015.

RÊSES, Erlando Silva. **Singularidade da profissão de professor e proletarização do trabalho docente na Educação Básica**. In: SER Social: Revista do Programa de Pós-Graduação em Política Social / Universidade de Brasília. Departamento de Serviço Social . – v. 14, n. 31 (2. sem. 2012). Brasília: SER Social UnB, 2012.

RIBEIRO, A. et al. **Plano de Carreira: Um estudo sobre as Expectativas de Crescimento Profissional em Duas Empresas de Presidente Prudente**. Revista Multidisciplinar da Uniesp, Presidente Prudente, v. 7, p.1-6, jun. 2009. Semestral.

ROCHA, Carlos Vasconcelos. Federalismo Dilemas de uma definição conceitual. In: Civitas, Porto Alegre:, v. 11 n. 2 mai-ago. 2011, pp. 323-338.

RODDEN, Jonathan. **Federalismo e Descentralização em Perspectiva Comparada**. Revista Sociologia e Política, Curitiba, v. 24, p. 9-27, 2005.

SANTOS, David Costa. SILVA, Minelle Enéas da. **ANÁLISE DA POLITICA DE REMUNERAÇÃO: um estudo nas empresas do setor polo de confecções do Agreste de Pernambuco**. In: Revista Interface dos Saberes – Edição Especial, nº 14 v.1, Caruaru-PE, 2015. Disponível em: < <https://revista.fafica-pe.edu.br/index.php/import1/article/view/529/278>> Acesso em: 02 de abr. 2016

SCHEIN, E. H. **Identidade Profissional. Como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho**. São Paulo: Nobel, 1996.

SICSU, João. **O que é e o que produz o ajuste fiscal?**. In: Revista Carta Capital. Economia. Opinião, 2015. Disponível em:

<<https://www.cartacapital.com.br/economia/o-que-e-e-o-que-produz-o-ajuste-fiscal-2903.html>> Acesso em: 30 de ago 2016.

SILVA, José Eduardo Marques da. **Plano de carreira para empregados**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3717, 4 set. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/25218>>. Acesso em: 2 abr. 2016

SOARES, M. M. **Teoria do sistema federal: heterogeneidades territoriais, democracia e instituições políticas**. 1997. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

SOUZA, Celina. **Federalismo, desenho contitucional e instituições federativas no Brasil pós-1988**. Rev. Sociol. Polit., Curitiba, n. 24, p. 105-121, Jun 2005. Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/rsocp/n24/a08n24.pdf>> Acesso em 02 de fevereiro de 2016.

SOUZA, Mauro Cesar Martins de. **Adicionais na remuneração acessória do trabalhador e suas implicações de ordem prática e teórica no direito do trabalho brasileiro**. In: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO- Boletim Informativo nº 158 – ano XV – junho de 2001. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/documents/10157/32632/Junho.pdf/56d1cefe-574a-4053-a59d-9f6bc2b2d866;jsessionid=1596491F24143C20703D5B78A408CFE8.lr1?version=1.0>> Acesso em: 10 de ago 2016.

TELES, Eduardo. **A remuneração como ferramenta de gestão**. In: Administradores.com. Artigos, 2014. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/mobile/artigos/carreira/a-remuneracao-como-ferramenta-de-gestao/76830/>> Acesso em 10 de ago 2016.

TOZONI-REIS, Marília Freitas de Campos. **Metodologia da Pesquisa**. 2ª ed. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2009.

UNESCO. **Educação: um tesouro a descobrir**: Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre educação para o século XXI. Presidente: Jacques Delors. São Paulo: Cortez; Brasília, DF: MEC: UNESCO, 1996.

VIEIRA, Rodrigo de Souza; FARONI, Walmer. **O uso de painel de dados na avaliação de resultados financeiros: o comportamento das finanças públicas estaduais com o advento da lei de responsabilidade fiscal**. Belo Horizonte, XIII Congresso Brasileiro de Custos, 2006. Disponível em: < <http://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/viewFile/1763/1763>> Acesso em 15 de fev 2016.

WOOD Jr., Thomaz.; PICARELLI FILHO, Vicente. **Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva**. São Paulo: Atlas, 2004

DOCUMENTOS JURÍDICOS E OUTROS DOCUMENTOS OFICIAIS

ABAETETUBA. Prefeitura Municipal de Abaetetuba. **Lei nº 39/91 - Dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Cíveis do município de Abaetetuba, das autarquias e das fundações públicas municipais, 1991**

_____. Prefeitura Municipal de Abaetetuba. **Lei nº 066/93 - Dispõe sobre o Plano de Carreira da Prefeitura Municipal de Abaetetuba e dá outras providências.**

lei nº 107/97 - Altera as leis municipais nº 066/93 e 070/93 nos termos em que especifica, 1993

_____. Prefeitura Municipal de Abaetetuba. **Lei nº 128/00 - Altera a Lei 39/91, de 13 de dezembro de 1991, nos termos que especifica e dá outras providências, 2000**

_____. Prefeitura Municipal de Abaetetuba. **Lei nº 294/09 - Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público Municipal de Abaetetuba e dá providências correlatas, 2009**

_____. Prefeitura Municipal de Abaetetuba. **Lei nº 295/09 - Dispõe sobre a estruturação do Plano de Cargo, Carreira e Remuneração da rede pública municipal de ensino de Abaetetuba e dá providências correlatas, 2009**

_____. Prefeitura Municipal de Abaetetuba. **Lei nº 404/14 - Altera a lei municipal nº 295 de 31 de dezembro de 2009 e dá outras providências, 2014**

ALTAMIRA. Prefeitura Municipal de Altamira. **Lei nº 1.553/05 - Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores do Magistério Público do município de Altamira, 2005**

_____. Prefeitura Municipal de Altamira. **Lei nº 1.767/07 - Dispõe sobre a reformulação do Regime Jurídico dos Servidores Públicos do município de Altamira, 2007**

BELÉM, Prefeitura Municipal de Belém. **Lei 7.502 de 20 de dezembro de 1990 – Dispõe sobre o Estatuto do Funcionário Público de Belém.** Disponível em: http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Acesso em 02 Abr. de 2016.

_____, Prefeitura Municipal de Belém. **Lei nº 7.507 de 14 de janeiro de 1991 – Dispõe sobre o Plano de Carreira do quadro de pessoal da Prefeitura Municipal de Belém.** Disponível em: http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Acesso em 02 Abr. de 2016.

_____, Prefeitura Municipal de Belém. **Lei nº 7.528, de 5 de agosto de 1991 – Estatuto do Magistério.** Disponível em: 153 http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Acesso em 02 Abr. de 2016.

_____. **Decreto Municipal nº 24.437, de 24 de junho de 1992. Regulamente a progressão funcional por merecimento mediante avaliação de desempenho e**

dá outras providências. Publicação: SEMAJ, [s.d.]. Disponível em: http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Acesso em 02 Abr. de 2016.

_____. **Lei Ordinária N.º 7673, de 21 de dezembro de 1993. Dispõe sobre o sistema de promoção do Grupo Magistério da Secretaria Municipal de Educação.** Disponível em: http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Acesso em 02 Abr. de 2016.

_____. **Lei Nº 8.487, de 29 de dezembro de 2005. Publicada no DOM nº 10.570, 3º cad., de 29/12/2005. Dispõe sobre a concessão de incentivo ao aperfeiçoamento, ao funcionário do grupo magistério, vantagem pecuniária prevista no art. 37, inciso VI, da Lei nº 7.528, de 05 de agosto de 1991, e dá outras providências.** Disponível em: http://www.belem.pa.gov.br/semaj/app/Sistema/form_leis_2.php. Acesso em 02 Abr. de 2016.

_____. **Secretaria Municipal de Educação e Cultura – SEMEC. Portaria nº 0112 de 09 de fevereiro de 2006. Publicada no DOM nº 10.744. Disciplina a lotação de Recursos Humanos nas Unidades Escolares e Administrativas da SEMEC.** Disponível em: <<http://www.cinbesa.com.br/diario/arquivos/18092006.pdf>> Acesso em: 02 Abr. de 2016

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 15 out. 2015.

_____. **Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.** Brasília, 1996. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/tvescola/leis/lein9394.pdf>>. Acesso em: 30 nov. 2010..

_____. **Lei n. 9.424, de 24 de dezembro de 1996. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60, § 7º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e dá outras providências.** Brasília, 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9424.htm>. Acesso em: 30 nov. 2010..

_____. **Lei n. 11.494, de 20 de junho de 2007. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei no 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis nos 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004, e dá outras providências.** Brasília, 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/Lei/L11494.htm>. Acesso em: 07 dez. 2010..

_____. **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.** Brasília, 1997.

_____. **Resolução do CNE/CEB n. 2, 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, em conformidade com o artigo 6º da Lei n. 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei n. 11.494, de 20 de junho de 2007.**

_____. **Parecer CNE/CEB n. 9/2009, aprovado em 2 de abril de 2009. Revisão da Resolução CNE/CEB n. 3/97, que fixa Diretrizes para os novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.** Brasília, 2009. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=12745:ceb-2009&catid=323:orgaos-vinculados>. Acesso em: 07 dez. 2010.

_____. **Lei n. 10.172, de 9 de janeiro de 2001. Plano Nacional de Educação (PNE).** Brasília: MEC, 2006. Disponível em: <www.mec.gov.br>. Acesso em: 18 jun. 2006.

_____. **Lei nº 13.005 de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências.** Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao>. Acesso em: 18 jun. 2006.

_____. **Decreto nº 6.253 de 13 de novembro de 2007. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, regulamenta a Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007, e dá outras providências.** Brasília, 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6253.htm> Acesso em: 10 de ago 2016.

_____. **Emenda Constitucional n. 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.** Brasília, 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc53.htm>. Acesso em: 10 de ago. 2016.

BREVES. Prefeitura Municipal de Breves. **Lei N.º 2.236/2011. Dispõe sobre o plano de cargos, carreira e remuneração dos trabalhadores em Educação Pública do Município de Breves, Estado do Pará e dá outras providências.** Promulgada em 20 de junho de 2011. Breves(PA): [s.n], 2011.

_____. **Lei N.º 2.269/2012. Dá nova redação aos parágrafos 3, 5, 8, 9 e 11 do Artigo 19 da Lei nº 2.236/11.** Revoga o inciso XIII e parágrafo 14 do Artigo 19. Revoga os itens 7 e 8 do artigo 47 que trata dos anexos VII E VIII. Reformula e dá novos valores de vencimento base inicial, conforme novos anexos I a VI da Lei municipal nº 2.236/2011, de 20 de junho de 2011, que dispõe sobre o plano de

cargos, carreira e remuneração dos trabalhadores em Educação Pública do município de Breves, Estado do Pará e dá outras providências. Promulgada em 29 de junho de 2012. Breves(PA): [s.n], 2012.

_____. **Lei N.º 1.601/92. Dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Município de Breves, das Autarquias e das Fundações Municipais e dá outras providências.** Promulgada em 9 de junho de 1992. Breves(PA): [s.n], 1992.

PARAUAPEBAS. Prefeitura Municipal de Parauapebas. **Lei nº 4.231/02 - Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores do Município de Parauapebas e dá outras providências,** 2002

_____. Prefeitura Municipal de Parauapebas. **Lei nº 4.467/11 - Institui a Licença-Prêmio aos servidores titulares de cargo de provimento efetivo âmbito da administração pública do município de Parauapebas, alterando a lei nº 4.231/02,** 2011

_____. Prefeitura Municipal de Parauapebas. **Lei nº 4.509/12 - Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração para os integrantes do quadro do magistério público do município de Parauapebas, estado do Pará, e dá outras providências,** 2012

SANTARÉM. Prefeitura Municipal de Santarém. **Lei nº 14.899/94 - Dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipais de Santarém,** 1994

_____. Prefeitura Municipal de Santarém. **Lei nº 17.246/02 - Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores do Grupo Magistério da Rede Municipal de Ensino do município de Santarém,** 2002

_____. Prefeitura Municipal de Santarém. **Lei nº 18.248/09 - Altera, cria e revoga dispositivos referentes a lei municipal nº 17.246/02, que dispõe sobre o Plano de Cargo, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação da Rede Municipal de Ensino do Município de Santarém,** 2009

_____. Prefeitura Municipal de Santarém. **Lei nº 18.887/12 - Altera, cria e revoga dispositivos referentes à lei municipal nº 17.246/2002, que dispõe sobre o Plano de Cargo, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação da Rede Municipal de Ensino do Município de Santarém,** 2012

SITES CONSULTADOS

https://www.mec.gov.br/	Último acesso em: maio de 2017
www4.planalto.gov.br/legislação	Último acesso em: maio de 2017
www2.planalto.gov.br › Acervo	Último acesso em: maio de 2017
www.abaetetuba.pa.gov.br/	Último acesso em: dezembro de 2016

www.cmabaetetuba.pa.gov.br/	Último acesso em: dezembro de 2016
www.altamira.pa.leg.br/	Último acesso em: dezembro de 2016
www.altamira.pa.gov.br/	Último acesso em: dezembro de 2016
www.belem.pa.gov.br/	Último acesso em: dezembro de 2016
www.cmb.pa.gov.br/	Último acesso em: dezembro de 2016
www.prefeiturabreves.pa.gov.br/	Último acesso em: dezembro de 2016
www.camarabreves.pa.gov.br/	Último acesso em: dezembro de 2016
www.parauapebas.pa.leg.br/	Último acesso em: dezembro de 2016
www.parauapebas.pa.gov.br/	Último acesso em: dezembro de 2016
santarem.pa.leg.br/	Último acesso em: dezembro de 2016
www.santarem.pa.gov.br/	Último acesso em: dezembro de 2016
cidades.ibge.gov.br/xtras/home.php	Último acesso em: novembro de 2016
www.scielo.org/	Último acesso em: novembro de 2016
www.qedu.org.br/	Último acesso em: novembro de 2016
www.ppged.com.br/	Último acesso em: novembro de 2016
bancodeteses.capes.gov.br/	Último acesso em: agosto de 2016
bdtd.ibict.br	Último acesso em: agosto de 2016
www.teses.usp.br/	Último acesso em: agosto de 2016
www.bibliotecadigital.ufmg.br/	Último acesso em: agosto de 2016
www.bce.unb.br/teses-e-dissertacoes	Último acesso em: agosto de 2016
https://repositorio.ufsc.br/	Último acesso em: agosto de 2016