

**A CARREIRA DOCENTE DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA DE ENSINO DO ESTADO DO PARÁ APÓS O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO (PCCR/2010)**

Denielson Moura Ferreira<sup>1</sup>

Dalva Valente Guimarães Gutierrez<sup>2</sup>

Adriely Cordeiro Lima<sup>3</sup>

**Resumo:** O artigo trata da análise da carreira dos professores da Educação Básica da rede estadual do Pará, com o objetivo de compreender as mudanças na configuração da carreira a partir da aprovação do Plano de Cargo, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica da Rede Pública de Ensino do Estado do Pará (PCCR/2010) pela Lei nº 7.442, de 02 de julho de 2010 e se a mesma adequa-se às novas Diretrizes Nacionais para a elaboração ou adequação dos Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública conforme a Resolução CNE/CEB nº 2/2009. A metodologia utilizada foi a análise documental, cujas fontes foram basicamente a Lei nº 5.351/1986 (Estatuto do Magistério), a Lei nº 7.442/2010 (PCCR) e a Resolução CNE/CEB nº 2/2009. Na perspectiva de alcançar o objetivo proposto analisou-se a carreira no Estatuto e no PCCR a partir dos seguintes eixos: Estrutura dos Cargos, Forma de Ingresso, Forma de Progressão/Evolução na Carreira, Jornada de Trabalho e Composição da Remuneração. Conclui-se que a configuração da carreira do magistério foi alterada a partir do novo PCCR e que alguns de seus dispositivos atendem às novas Diretrizes Nacionais para a elaboração dos Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério público.

**Palavras-chave:** Carreira docente; Estatuto do Magistério do Pará; Diretrizes de Carreira.

### **Introdução**

A ideia de uma boa carreira docente está associada à possibilidade de progressão funcional; concurso público de provas e títulos; incentivos à formação inicial e continuada; tempo remunerado para estudos, planejamento e avaliação assegurados no contrato de

---

<sup>1</sup> Mestrando em “Políticas Públicas Educacionais” pelo Programa de Pós-Graduação em Educação – PPGED/UFPA. E-mail: [denielsonmoura5@hotmail.com](mailto:denielsonmoura5@hotmail.com)

<sup>2</sup> Mestre em Educação (UFPA), Doutora em Educação, Políticas Públicas e Gestão de Processos Educacionais (UFRGS). Professora Adjunta da UFPA (Graduação e Programa de Pós-Graduação em Educação). É vice coordenadora do Grupo de Estudos e Pesquisas em Gestão e Financiamento da Educação – GEFIN atuando em pesquisas nacionais e locais sobre Gestão e Financiamento da Educação, Carreira e Remuneração Docente, municipalização do ensino, dentre outros temas. E-mail: [dalva.valente@gmail.com](mailto:dalva.valente@gmail.com)

<sup>3</sup> Graduada em Pedagogia pela Universidade Federal do Pará, pesquisadora voluntária vinculada ao GEFIN. E-mail: [adrielykolly@gmail.com](mailto:adrielykolly@gmail.com)

trabalho; boas condições de trabalho e de remuneração. Tais requisitos podem contribuir para a valorização docente e potencializar a atratividade dessa profissão conforme afirmam vários estudiosos do tema<sup>4</sup>. Mas sem dúvida, um dos principais instrumentos capazes de dar materialidade à valorização docente é a existência de Planos de Carreira compatíveis com tais requisitos.

Nesta perspectiva, o presente artigo trata da análise da carreira dos professores da Educação Básica da rede estadual do Pará, com o objetivo de compreender as mudanças na configuração da carreira a partir da aprovação do Plano de Cargo, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica da Rede Pública de Ensino do Estado do Pará (PCCR/2010) pela Lei nº 7.442 de 02 de julho de 2010. Além disso, intenta-se avaliar se o PCCR adequa-se às novas Diretrizes Nacionais para a elaboração ou adequação dos Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública conforme a Resolução CNE/CEB nº 2/2009. A metodologia utilizada foi a análise documental, cujas fontes utilizadas foram basicamente a Lei nº 5.351/1986 (Estatuto do Magistério), a Lei nº 7.442/2010 (PCCR) e a Resolução CNE/CEB nº 2/2009. Na perspectiva de alcançar o objetivo proposto analisou-se a carreira a partir dos seguintes eixos: Estrutura dos Cargos, Forma de Ingresso, Forma de Progressão/Evolução na Carreira, Jornada de Trabalho e Composição da Remuneração. O texto está dividido em três partes. A primeira e a segunda parte versam sobre o contexto histórico e a caracterização do Estatuto do Magistério/86 e do PCCR/2010 respectivamente, com base nas categorias definidas. A terceira apresenta um quadro comparativo sobre a carreira docente com base nas duas legislações analisadas e sua adequação ou não à Resolução CNE/CEB nº 2/2009. As conclusões trazem algumas inferências sobre as alterações verificadas na carreira docente e sua relação com as Diretrizes Nacionais de Carreira.

### **1. Estatuto e Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério: aspectos históricos e conceituais**

O processo de proletarização do magistério ocasionado por perdas salariais e pela diminuição das exigências de formação desde a década de 1950 (DUTRA JUNIOR *et.al.*

---

<sup>4</sup> Dentre eles destacamos Monlevade (2000); Abreu e Balzano (1998); Morduchowicz (2003); Gatti e Barreto (2009); Freitas (2002); Moter (2007).

2000), mobilizou o interesse de organismos internacionais como a OIT (Organização Internacional do Trabalho) e UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura) em prol da valorização docente. Dessa forma, em 1952 a OIT propõe a constituição de uma comissão, que em 1954 apresenta o primeiro relatório expondo a condição docente e propondo uma reunião Inter organizacional<sup>5</sup>. Assim, no ano de 1966, 26 países membros da UNESCO aprovam a *Recomendação*, cujo conteúdo sugere dentre outras medidas:

- A existência de período experimental no início da carreira (estágio probatório)
- Possibilidade de ascensão profissional de acordo com as qualificações requeridas
- Critérios objetivos para as promoções, devidamente negociados com as organizações dos professores
- Estabilidade e segurança no emprego
- Reconhecimento da jornada em tempo integral
- Número adequado de alunos por turma, de forma que o professor possa prestar atenção às necessidades e às dificuldades de cada um (*Recomendacion relativa a La situación del personal docente, 1966*, apud CAMARGO e JACOMINI, 2011).

As recomendações do documento são no sentido de subsidiar as leis nacionais e as práticas dos professores e, de fato, muito do que foi sugerido no documento na década de 1966 se faz presente nas propostas de Planos de Carreira atuais. Por motivo da transformação da composição social do magistério e de sua baixa remuneração, os professores passaram a intensificar sua luta a partir da década de 70 em prol das reivindicações da classe profissional. Assim, ao longo da década de 1980 surgiram organizações de professores e entidades científicas<sup>6</sup> que dentre outras reivindicações, apontavam a valorização docente como pauta de suas lutas. Uma delas foi representada pela criação do Fórum Nacional da Educação na Constituinte em Defesa do Ensino Público e Gratuito que, na visão de Cunha (1991), “representou a plataforma mais avançada até então formulada no país” (CUNHA, 1991, p. 433) por ter sido capaz de mobilizar e propor a síntese das reivindicações específicas de entidades sindicais, pesquisadores e de intelectuais a serem consideradas na nova Constituição. Tais iniciativas resultaram na inclusão da valorização de professores como um dos princípios educacionais na Constituição Federal de 1988 e na Lei nº 9.394/96 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional-LDB. Na mesma perspectiva também foram criados

---

<sup>5</sup> Tal reunião ocorre em 1958 entre a OIT, a UNESCO e outros organismos que estudam e apresentam possíveis soluções para os problemas da remuneração, da segurança social e dos problemas socioeconômicos relacionados à carreira do professor.

<sup>6</sup> Dentre elas a Confederação dos Professores do Brasil – CPB, atual Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação – CNTE e a Associação Nacional de Pesquisadores em Educação – ANPED.

o Fundo de Manutenção Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério/FUNDEF em 1997 pela EC nº 14 e o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação/FUNDEB a partir de 2007 pela EC nº 53/2006. Essa mesma EC também definiu a criação do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN)<sup>7</sup>, regulamentado por meio da Lei nº 11.738 de 16 de julho de 2008<sup>8</sup>. Em função dessas mudanças o Conselho Nacional de Educação-CNE aprova novas Diretrizes Nacionais para a elaboração ou adequação dos Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, a Resolução nº 02/2009.

Todas essas mudanças no âmbito legislativo tiveram como foco principal o reordenamento da política de financiamento educacional com importantes implicações para a política de valorização docente, visto que, com base nestas legislações os governos estaduais e municipais deveriam conduzir a elaboração dos Estatutos e Planos de Carreira e Remuneração do magistério público.

Mas qual a diferenciação entre Estatuto e Plano de Carreira? A esse respeito Dutra Jr et al (2000), define o seguinte:

O Estatuto corresponde ao conjunto de normas que regulam a relação funcional dos servidores com a administração pública, dispondo, por exemplo, sobre investidura, exercício, direitos, vantagens, deveres e responsabilidades. O Plano de Carreira consiste no conjunto de normas que definem e regulam as condições e o processo de movimentação os integrantes de uma determinada carreira, estabelecendo a progressão funcional e a correspondente evolução da remuneração (DUTRA JR *et al*, 2000, p. 15 e 16).

Pelas definições dos autores sobre Estatuto e Plano de Carreira, o primeiro seria uma lei mais geral, com o envolvimento de questões mais amplas, tais como investidura, exercício, direitos, entre outros; enquanto o Plano de Carreira trataria de questões mais específicas inerentes à carreira, como critérios para progressão e evolução da remuneração.

Mesmo com essas definições, ainda há confusão e equívoco sobre um termo e outro, pois segundo Dutra Jr et al (2000) em estudo realizado por ele sobre “Plano de Carreira e

---

<sup>7</sup> A implementação do PSPN é uma luta histórica do movimento docente e o processo de sua aprovação pela Lei 11.738/08, ocorreu em clima de tensão entre governo e entidades de Classe (FERNANDES e RODRIGUEZ, 2010).

<sup>8</sup> O valor do PSPN em 2008 fixado pelo MEC foi de R\$950,00 e tem sido corrigido ano a ano. Para o ano de 2015 o valor fixado foi de R\$ 1.917,73 (um mil e novecentos e dezessete reais e setenta e três centavos).

Remuneração do Magistério Público” das 21 leis anteriores a 1996 analisadas, em 15 as matérias eram correspondentes a Planos de Carreira, mas em forma de Estatuto do Magistério. Isso também se observa no Estatuto do Estado do Pará, que apresenta elementos correspondentes a Planos de Carreira, como a movimentação do servidor (progressão vertical e horizontal), deixando de incluir outros elementos típicos de um Estatuto, como deveres e responsabilidades dos profissionais do magistério. Vejamos como se configurava a carreira docente no Estatuto do Magistério de 1986 no Pará.

## **2. A Carreira docente no Estatuto do Magistério – Lei 5.351/1986**

A criação do Estatuto do Magistério (Lei 5.351/1986) do Pará resultou da mobilização dos educadores paraenses em um período de deflagração de movimentos de reivindicação por direitos que vinham ocorrendo desde o final da década de 1970 em várias partes do Brasil. Em 1979 a “marcha pela Educação”, movimento por direito à educação foi um marco na organização dos professores no Estado do Pará. Em consequência fundou-se a Associação dos Professores do Estado do Pará – APEPA, que, em 1983 coordenou a primeira greve na rede estadual que tinha como uma de suas pautas principais a construção da carreira do magistério. Essa greve representou uma vitória para a categoria, pois os professores primários conquistaram o valor equivalente a um salário mínimo como remuneração. Vale ressaltar que “nesse período a forma de efetivar os servidores do magistério era por concurso público ou por decreto governamental” (GEMAQUE, 2012, p. 231).

Em 1985 a APEPA transformou-se em Federação Paraense dos Professores do Estado do Pará – FEPPEP e ocorreu outra greve de 90 dias, com a participação de cerca de 95% de professores estaduais e municipais<sup>9</sup>. Os grevistas saíram vitoriosos do movimento com a conquista do direito à reformulação do Estatuto do Magistério de 1957 (GEMAQUE, 2012). Assim, em 21 de novembro de 1986 foi aprovado o Estatuto do Magistério da Rede Estadual de Ensino do Estado do Pará pela Lei nº 5.351/1986<sup>10</sup>.

Sobre o processo de conquista de direitos dos trabalhadores, Mészáros (2002), nos diz que o sucesso ou não da ação corretiva – do Estado - (ajustada aos limites estruturais do

---

<sup>9</sup> Foi uma greve unificada que na avaliação dos docentes foi a mais importante da categoria, embora duramente reprimida (GEMAQUE, 2012).

<sup>10</sup> O Estatuto foi regulamentado pelo Decreto nº 4.714, de 9 de fevereiro de 1987.

capital), apesar de seu caráter evidentemente autoritário e destrutivo, depende ou não da capacidade ou incapacidade de organização da classe trabalhadora em defesa de seus direitos. E os trabalhadores da educação pública do Estado do Pará mostraram sua capacidade de organização no processo de aprovação de seu Estatuto. Mas como se configurava a carreira a partir do Estatuto? Vejamos mais detalhadamente.

## 2.1 A Carreira Docente no Estatuto do Magistério/1986

### a) Estrutura dos Cargos

Quanto à definição dos cargos, o Estatuto do Magistério/1986 define o **Professor**, como “o membro do Magistério que exerce atividades docentes, oportunizando a educação do aluno” (PARÁ, 1987, art. 1º) e o **Especialista em Educação**<sup>11</sup> considerado “o membro do Magistério que, possuindo a respectiva habilitação, desempenha atividades de administração, planejamento, orientação, supervisão, inspeção, coordenação e/ou pesquisa no campo da Educação (PARÁ, 1987, art. 1º).

O Estatuto considera duas classes de profissionais do magistério: o Quadro Permanente do Magistério Público Estadual-QPM e o Quadro Suplementar do Magistério-QSM, de acordo com critérios de formação e efetividade na carreira<sup>12</sup>. O quadro a seguir refere-se aos profissionais do quadro permanente docente com suas subdivisões em níveis, formação e respectivas áreas de atuação:

**Quadro 1: Quadro Permanente do Magistério (QPM) do Estado do Pará**

Cargo	Nível	Referên.	Código	Qualificação	Área de atuação
Professor	AD-1	1 a 10	GEP-M-AD-401	Habilitação de Magistério de 2º Grau, obtida em 03 séries.	Ensino de 1º Grau, de 1ª a 4ª Série e educação pré-escolar e especial.
	AD-2	1 a 10	GEP-M-AD-401	Habilitação de Magistério acrescida de Estudos Adicionais.	
	AD-3	1 a 10	GEP-AD-401	Habilitação Específica em curso superior de Licenciatura de curta duração.	Ensino de 1º Grau de 1ª a 6ª Série e educação pré-escolar e especial;
	AD-4	1 a 10	GEP-AD-401	Habilitação Específica em curso de Licenciatura Plena.	Todo o ensino de 1º e 2º Graus, e educação pré-escolar e especial;

FONTE: Lei Estadual nº 5.351/1986.

<sup>11</sup> A classe de Especialista de Educação classifica-se em dois (02) níveis (EE-1 e EE-2, conforme a formação e não será aqui aprofundado).

<sup>12</sup> Os efetivos eram considerados os profissionais possuidores da qualificação exigida pela legislação nacional e aprovados em concurso público.

A classe de Atividade Docente, constituída pelo Cargo de Professor, está classificada em quatro (04) níveis de formação e de vencimento (AD-1, AD-2; AD-3 e AD-4), estabelecidos de acordo com a qualificação/habilitação do profissional.

O Quadro Suplementar do Magistério (Q.S.M), composto pelos cargos em que os ocupantes não possuem a qualificação mínima exigida em Lei está subdividido em cargos, níveis, qualificação e área de atuação, conforme sistematizado no quadro 2:

**Quadro 2: Quadro Suplementar do Magistério (QSM) do Estado do Pará**

Cargo	Nível	Qualificação	Área de atuação
Professor Assistente	PA-A	4ª Série do 1º Grau mais cursos intensivos ou Exame de Capacitação;	Ensino de 1º Grau, de 1ª a 4ª Série;
	PA-B	8ª Série do 1º Grau mais cursos intensivos ou portadores de Diploma de Agente de Ensino Primário;	
	PA-C	2º Grau completo, cursando o 3º Grau;	Ensino de 1º Grau, de
	PA-D	3º Grau completo em área não específica;	5ª a 8ª Série e em todo o ensino de 2º Grau;

FONTE: Lei Estadual 5.351/1986.

Conforme o Quadro 2, o cargo de Professor Assistente se classifica em quatro (04) níveis de formação e vencimento (PA-A; PA-B; PA-C; e PA-D), aptos a atuar no ensino de 1º e 2º Graus em caráter precário, pois o ingresso desse profissional só seria permitido quando a oferta de professores legalmente habilitados não fosse suficiente para atender às necessidades do ensino (PARÁ, 1986, art.10) conforme previa a Lei nº 5.692/1971 (art. 77 a 80).

Nesse aspecto o Estatuto/1986 deu amparo legal a uma situação que já vinha se materializando no Estado por muito tempo pela carência de professores com formação para atuar em lugares longínquos e de difícil acesso: o ingresso de professores leigos no sistema público estadual, ou seja, professores sem a formação no magistério.

### **b) Formas de Admissão/Ingresso na Carreira**

O Estatuto definiu que o ingresso na carreira do Magistério Público do Sistema Estadual de Ensino se daria mediante aprovação em concurso público de provas e de títulos para a primeira investidura no cargo (PARÁ, 1986, art. 12).

Todavia essa aprovação em concurso público de provas e de títulos era somente para a primeira investidura, pois os artigos da Seção IV do Estatuto ao tratarem da “ascensão”, permitiam ao servidor ascender ou mudar de cargo, ingressando em outra

carreira, diferente daquela à qual pertencia por meio de “processo seletivo interno”. Por este processo era permitida a passagem do concursado para a “classe docente” mudar para a “classe de especialista” e vice-versa. Nessa situação, o que consideramos mais grave era a lei permitir que por meio deste processo até mesmo servidores de outros grupos ocupacionais do Governo do Estado do Pará ingressassem no Quadro Permanente do Magistério. Felizmente tais dispositivos deixaram de vigorar com a CF/1988. Desde então, de acordo com Dutra Jr *et al* (2000) essas novas exigências presentes na Lei Maior vedaram as formas de “ascensão” que se traduziam em falta de seriedade no trato com a ocupação de vaga no serviço público.

### **c) Formas de Progressão/Evolução na Carreira**

A progressão consiste no desenvolvimento na carreira. De acordo com o Decreto nº 4.714/1987 que regulamentou o Estatuto do Magistério, a progressão pode ocorrer de duas formas: horizontal e vertical. A primeira considera o tempo de serviço e a assiduidade. A segunda, em decorrência da apresentação pelo servidor de uma nova habilitação (PARÁ, 1987, art. 3, Incisos I e II).

A progressão horizontal estabelece dez referências (1 a 10) para cada nível de vencimento (AD1; AD2; AD3 e AD4). Considerando esses aspectos, o servidor progredia horizontalmente a cada dois anos, tendo um acréscimo de 3,5% a sua remuneração, calculado sobre o vencimento (PARÁ, 1986, art. 8º). Ainda de acordo com o Estatuto, se o servidor permanecesse no mesmo nível levaria um período de 20 anos para alcançar a última referência da carreira e permaneceria 5 anos (o caso de mulheres) sem progredir horizontalmente e sem nenhum acréscimo salarial até atingir 25 anos de efetivo exercício do magistério.

Com relação à progressão vertical, para adquiri-la o servidor precisaria apresentar documentos de comprovação de escolaridade exigida para o cargo pretendido (PARÁ, 1987, art. 5º).

De acordo com Brelaz (2010) desde 1995 esse dispositivo não vem sendo cumprido, pois o então governo de Almir Gabriel (PSDB) entendeu que a forma como a progressão vertical ocorria era inconstitucional. Isto porque o art. 18 definia que a progressão vertical consistia na “elevação do professor GEP-M-AD-401 de um para outro cargo dentro da mesma classe” (PARÁ, 1986). Para o governo, esse tipo de progressão constituía ascensão funcional (passagem de um cargo para outro), o que seria proibido pela Lei Maior. A assessoria do

SINTEPP se posicionou baseada no parecer da OAB/PA de que “não há passagem de um cargo para outro, e sim a elevação de um nível para outro dentro do mesmo cargo” (GEMAQUE, 2004, p. 167).

#### **d) composição do Vencimento e da Remuneração**

De acordo com Noronha (2009) “remuneração” é o termo mais indicado para definir o pagamento total do servidor público ou aquele que mantém com a administração pública relação estatutária de trabalho, como é o caso do pessoal do magistério público estadual. “Vencimento” é a retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício de cargo público com valor fixado em Lei. Este valor acrescido de vantagens pessoais de caráter permanente, gratificações, adicionais e bonificação corresponde à remuneração total auferida ao servidor (DUTRA JR, 2000; NORONHA, 2009).

No Estatuto do Magistério, o vencimento dos Cargos integrantes dos Quadros Permanente e Quadro Suplementar do Magistério proposto considerava a jornada de trabalho, a referência e o nível em que o professor estivesse enquadrado (PARÁ, 1986, art. 29, §1º e 2º). Além do vencimento, a remuneração total do servidor do magistério poderia agregar as seguintes vantagens:

- I – Salário-família;
- II – Gratificações (de titularidade; de magistério; do adicional por tempo de serviço; pró-labore; pelo exercício de função);
- III – Diárias;
- IV – Ajuda de custos;
- V – Outros previstos em Lei;

O professor em regência de classe recebia também a gratificação de magistério, fixada em 10% (dez por cento) de seu vencimento. E quando em regência de classe ou em ensino itinerante de educação especial, a gratificação à qual o professor faria jus, era no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o valor do vencimento (PARÁ, 1986, art. 35).

Quanto à gratificação adicional por tempo de serviço, seria concedida, na base de 5% (cinco por cento) do vencimento, por quinquênio. E ao completar 25 anos de efetivo exercício no Magistério, ao servidor seria concedida a gratificação correspondente a 10 (dez por cento) do respectivo vencimento ou remuneração (PARÁ, 1986, art. 36).

No que se refere à gratificação de titularidade, obtida em função do aprimoramento da qualificação do servidor do magistério em cursos de pós-graduação ou de atualização e aperfeiçoamento para melhorar sua qualificação profissional, o servidor portador do diploma,

mediante a apresentação deste, faria jus a tal gratificação, calculada sobre seu vencimento, respeitando os seguintes percentuais:

- I – 30% (trinta por cento) para possuidores de diploma de Doutorado;
- II – 20% (vinte por cento) para possuidores de diploma de Mestrado;
- III – 10% (vinte por cento) para possuidores de curso com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas;
- IV – 5% (cinco por cento) para portadores de curso com carga horária igual ou superior a 180 horas; (PARÁ, 1986, art. 33).

#### e) Jornada de Trabalho

A jornada de trabalho do professor no Estatuto do Magistério era definida em regimes de 20, 30 e 40 horas semanais com atividades docentes em sala de aula. Da jornada total, 20% eram dedicadas para atividades extraclasse ou hora-atividade, conforme o quadro 3:

**Quadro 3: Composição da Jornada de Trabalho docente no Estatuto do Magistério/86**

JORNADA DE TRABALHO	HORA-AULA	HORA-ATIVIDADE (20%)
40 horas semanais	32	08
30 horas semanais	24	06
20 horas semanais	16	04

FONTE: Lei Estadual 5.351/1986

A hora atividade prevista no Estatuto do Magistério no valor correspondente a 20% nunca foi cumprida como determinava o Estatuto, pois os professores tinham toda sua carga horária lotada em sala de aula. Assim, se o docente assumisse 40 horas semanais (ou 200 horas mensais) a hora atividade correspondente a 20% dessa carga horária (40 horas) tinha que ser desenvolvida para além das 200 horas mensais cumpridas em sala de aula, o que sobrecarregava os docentes na produção do trabalho. Esses 20% eram recebidos em forma de remuneração.

A aprovação do PCCR em 2010 traz nova configuração à carreira docente, que será vista a seguir.

### **3. A carreira docente no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração/2010 do Estado do Pará**

A condução de Ana Júlia Carepa (PT/2007-2010) ao cargo de governadora do Pará, com o título “Governo Popular”, sob o slogan “Educação Pública de Qualidade PARÁ Todos” (PARÁ, 2008), gerou expectativas para os professores quanto a melhorias no trato à educação básica pública, por se tratar de um governo de um partido de esquerda que se contrapunha à forma e ao tratamento que até então vinham se dando às políticas sociais, com os governos do PSDB. Assim, no período entre 2007 a 2010, o governo estadual e o

SINTEPP começaram a debater a construção do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR). Esse processo foi acompanhado de greves, manifestações, passeatas e debates pela aprovação de um PCCR unificado, em que todos os profissionais da educação básica da rede estadual fossem contemplados, conforme proposta do SINTEPP. No dia 04 de maio de 2010, a proposta do PCCR do Governo do Estado foi apresentada a aproximadamente 600 diretores de escolas, professores e técnicos da rede estadual de ensino (ASCOM/SEDUC, 04/05/2010).

Após a apresentação do Plano pela Secretária de Educação e sua equipe, os integrantes do SINTEPP avaliaram o documento e junto com a categoria decidiram pela deflagração de mais uma greve que durou 26 dias, motivada pelo fato de o projeto do PCCR apresentado pelo governo do Estado junto à Assembleia Legislativa do Pará (ALEPA) ter sido diferente daquele discutido em mesa de negociação.

Os pontos questionados e reivindicados pelo SINTEPP em relação à proposta de PCCR do executivo estadual foram: avaliação de desempenho construída com a participação da categoria; progressão horizontal e vantagem pessoal por escolarização para professores AD1 e AD2; carreira única para professores e pedagogos; manutenção de todos os direitos previstos no Estatuto do Magistério/1986 e Regime Jurídico Único/1994; permanência das aulas suplementares e abono FUNDEB; e inclusão dos Especialistas em Educação no Quadro Permanente do Magistério da Educação Básica.

Para a coordenação do SINTEPP, o PCCR do governo não estabelecia o Piso Salarial<sup>13</sup>, não contemplava toda a categoria, não beneficiava o professor de nível médio com progressão vertical, não assegurava de fato a progressão horizontal e apresentava um baixo percentual o percentual (0,5%) para essa progressão a cada interstício (SINTEPP, 2010).

No dia 06 de maio de 2010<sup>14</sup> o projeto do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica da Rede Pública de Ensino do Estado do Pará - PCCR - foi encaminhado à ALEPA pela própria governadora e protocolado pela Secretaria de Estado de Orçamento e Finanças - SEPOF-, em 07 de maio daquele ano, sob o número 86/2010. Em Sessão Ordinária de 15 de junho de 2010 o PCCR foi aprovado transformando-se na Lei nº 7.424/2010.

---

<sup>13</sup> E esta era uma de suas principais reivindicações.

<sup>14</sup> O prazo estabelecido pelo art. 6º da Lei 11.738/2008 para que os entes federados elaborassem ou adequassem seus Planos de Carreira foi até 31 de dezembro de 2009; portanto, o Governo do Pará não cumpriu este dispositivo.

A seguir analisaremos o PCCR a partir das categorias definidas para este estudo.

### 3.1 A Carreira Docente no PCCR/2010

#### a) Estrutura dos Cargos

A Lei 7.442/2010 (PCCR), estabelece que os cargos do Magistério Público Estadual estão organizados em dois (02) quadros: I- Quadro Permanente; e II- Quadro Suplementar. O primeiro, aqui apresentado, corresponde ao conjunto de cargos de provimento efetivo dos profissionais da educação básica escolar e se constitui dos cargos de Professor e de Especialista em Educação<sup>15</sup>, conforme o Quadro 3:

**Quadro 3: Quadro Permanente do grupo ocupacional do Magistério da Educação Básica da Rede Pública de Ensino do Estado do Pará no PCCR/2010**

Cargo	Classe	Critério de Formação	Níveis
Professor	Especial	Nível médio na modalidade normal.	A a L
	I	Nível superior em curso de licenciatura	A a L
	II	Nível superior em curso de licenciatura, com especialização em Educação de no mínimo 360 horas.	A a L
	III	Nível superior em curso de licenciatura e mestrado na área de educação.	A a L
	IV	Nível superior em curso de licenciatura e doutorados na área da educação.	A a L

Fonte: Lei nº 7.442, PARÁ, 2010.

O cargo de professor possui 5 classes e 12 níveis de progressão horizontal e que são representados pelas letras de “A” a “L”, cujo requisito para evolução funcional do servidor é a avaliação de desempenho e a participação em programas de desenvolvimento profissional. Para o cargo de Professor, Classes II, III e IV, além da formação de nível superior em curso de licenciatura plena, exige-se curso de pós-graduação na área de educação (especialização, mestrado e doutorado).

O cargo de Professor, classe especial, corresponde aos antigos cargos de professor AD1 e AD2 do Estatuto do Magistério/1986, cuja escolaridade exigida era a formação de nível médio na modalidade normal (PARÁ, 1986, art. 16).

<sup>15</sup> Além dos Cargos de Professor e de Especialista em Educação, o Quadro Permanente compreende também os Cargos de Auxiliar Educacional e Assistente Educacional, sendo estes dois últimos não regulamentados pelo PCCR e sim em lei específica. Pelos limites deste artigo, só trataremos do Cargo de Professor.

Anteriormente, nesses cargos, ao adquirir o nível superior, o professor progredia verticalmente para o cargo AD4, o que passou a ser proibido pelo Estado por se entender como ascensão, prática vedada pela CF/1988 (BRELAZ, 2010). Assim, o PCCR/2010 legitima esse entendimento definindo que o Professor Classe Especial, concorrerá somente à progressão horizontal (art. 13, parágrafo único).

### **b) Formas de Admissão/Ingresso na Carreira**

Tal como previa o Estatuto/1986, o PCCR/2010 ratifica a aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos para ingressar no cargo de professor do magistério público, exigência prevista no art. 206 da CF/1988 Inciso V e na LDB em seu art. 67 que também o exigem. Ao ingressar na carreira, o servidor pertencerá à Classe I, Nível A (art. 8º do PCCR/2010), mas lhe será permitido requerer progressão funcional ao nível correspondente a sua titulação ao final do 3º ano de efetivo exercício no magistério, após estágio probatório.

### **c) Formas de Progressão/ Evolução na Carreira**

Para uma melhor compreensão sobre as formas de progressão e evolução na carreira proposta pelo PCCR/2010, apresentamos alguns conceitos fundamentais, previstos no art. 4º da Lei 7.442/2010 (PCCR).

\*Carreira – é o conjunto de classes e níveis que definem a evolução funcional e remuneratória do servidor, de acordo com a complexidade de atribuições e grau de responsabilidade;

\*Classe – é o conjunto de cargos de mesma natureza funcional, mesma escolaridade e/ou titulação e de mesmo grau de responsabilidade;

\*Nível – é o símbolo alfabético indicativo do valor do vencimento-base fixado para a classe que representa o crescimento funcional do servidor no plano e/ou na carreira;

\*Grade de Vencimento – é o conjunto de matrizes de vencimento referente a cada cargo;

\*Evolução Funcional – é o desenvolvimento do servidor na carreira através de procedimentos de progressão vertical nas classes e progressão horizontal nos níveis (PARÁ, 2010).

A carreira compreende as classes e os níveis no qual se dá a evolução funcional. Da mesma forma que o Estatuto do Magistério/1986, o PCCR/2010 também prevê dois (02) tipos de progressão funcional: horizontal e vertical.

A progressão funcional horizontal ocorre de forma alternada, ora automática, ora mediante a avaliação de desempenho a cada interstício de três (03) anos. A primeira progressão horizontal ocorre de forma automática mediante aprovação no estágio probatório,

e a segunda, mediante a aprovação do servidor na avaliação de desempenho (art. 14, § 1º). Na progressão horizontal, o servidor passará de um nível para outro no mesmo cargo até o total de 12 referências representadas pelas letras de “A” a “L”, com majoração de 0,5%, utilizando-se como base de cálculo o vencimento do nível A da respectiva classe.

A progressão por avaliação de desempenho pode ser efetivada dependendo da disponibilidade orçamentária e financeira do Estado. Ao adquirir o direito à progressão e o Estado comprovar indisponibilidade financeira, este deverá promover a progressão funcional horizontal no prazo de até um (01) ano da data que o servidor adquiriu o direito, com pagamentos retroativos. E se a SEDUC não proceder a avaliação de desempenho, a progressão ocorrerá de forma automática para o próximo nível na carreira, sem prejuízo das progressões futuras (art. 14 § 2º e 3º).

A progressão vertical ocorre no mesmo cargo, de uma classe para outra, à medida que o servidor adquira titulação acadêmica na área da educação. Por exemplo, se o professor especialista Classe I, ao cumprir o estágio probatório e adquirir o título de especialização progredirá à Classe II; com o título de mestrado, à Classe III e com o de doutorado, à Classe IV.

Ao ser comprovada a indisponibilidade orçamentária do Estado para a progressão vertical, serão adotados alguns critérios de referência, tais como produção acadêmica; produção bibliográfica; atuação em missões institucionais; participação em eventos científicos; e participação em programas de formação e/ou qualificação profissional relacionados à educação. Mas a indisponibilidade orçamentária do Estado deve ser comprovada mediante demonstração de que a despesa decorrente do enquadramento das progressões pretendidas ultrapassa o limite legal de despesa com pessoal permitido pela Lei de Responsabilidade Fiscal – Lei Complementar 101/2000. Assim, o Estado pode, através de justificativa adiar a efetivação da progressão, mas deverá realizá-la em até um ano e pagando o retroativo. Esta é uma tendência que se observa em outros estados a exemplo do Rio Grande do Norte e de Mato Grosso (GUTIERRES, et. all, 2013).

#### **d) Vencimento e Remuneração**

De acordo com o PCCR/2010, a remuneração dos servidores corresponderá ao vencimento da Classe e Nível do cargo que ocupa, observada a jornada de trabalho, acrescida dos adicionais e gratificações a que fizer jus. Tanto o cargo de Professor como o de

Especialista em Educação terão seus vencimentos iniciais fixados a partir do Nível A, da Classe I, e para as demais Classes conforme a seguir:

- I – O vencimento inicial da Classe II, Nível A corresponderá ao valor do vencimento inicial da Classe I, acrescido de 1,5% (um por cento e cinco décimos);
  - II – O vencimento inicial da Classe III, Nível A corresponderá ao valor do vencimento inicial da Classe II, acrescido de 1,5% (um por cento e cinco décimos);
  - III – O vencimento inicial da Classe IV, Nível A corresponderá ao valor do vencimento inicial da Classe III, acrescida de 1,5% (um por cento e cinco décimos);
- § 2º A diferença de vencimento entre os níveis, no caso da progressão horizontal, corresponderá ao acréscimo de 0,5% (zero vírgula cinco décimos percentuais), de um nível para o outro, utilizando-se como base de cálculo, sempre, o vencimento do Nível A da respectiva Classe. (PARÁ, 2010, art. 25).

Foi estabelecido também gratificação de risco e de alta complexidade no valor equivalente a 50% do vencimento base ao servidor que exercer suas atividades na Superintendência do Sistema Penal – SUSIPE – e na Fundação da Criança e do Adolescente – FUNCAP, e gratificação no valor correspondente a 100% sobre o vencimento base acrescido da gratificação de escolaridade ao servidor que exercer suas atividades no Sistema Modular de Ensino – SOME<sup>16</sup> (PARÁ, art. 29 e 30). O parágrafo único do art. 30 define que o SOME seria estabelecido por lei específica do Poder Executivo Estadual.

Além dessas vantagens a Lei prevê também outras gratificações com a de Magistério ou regência de classe ao professor no valor correspondente a 10% de seu vencimento, 50% ao professor de educação especial e gratificação de funções de direção, de vice direção na forma estabelecida pela Lei nº 7.107/2008<sup>17</sup> (PARÁ 2010, art.32 e 34).

Ao professor Classe Especial que adquirir habilitação em curso de Licenciatura Plena, será atribuído vantagem pecuniária de 10% do vencimento base, majorado a cada ano no mesmo percentual cumulativo, até o limite de 50%, sendo que a primeira concessão da vantagem se dará o ano de vigência da Lei (PARÁ, 2010, art. 33).

Quanto à gratificação de titularidade, a Lei em seu art. 31 defende que será devida em virtude do aprimoramento da qualificação do servidor e será calculada sobre o vencimento base, razão de: I – 30% para o possuidor de Diploma de Doutorado; II –20% para o possuidor

<sup>16</sup> O SOME é um projeto especial implantado em 1980, pela Fundação Educacional do Pará (FEP); mantido pela SEDUC a partir de 1982. Sua finalidade consiste em ofertar ensino de nível fundamental, de 5ª a 8ª séries e ensino médio, para alunos dos municípios e localidades do interior em que as carências estruturais, em especial a ausência de material humano qualificado, impossibilitem em curto prazo, a oferta e manutenção do ensino regular (BRELAZ, 2010).

<sup>17</sup> Dispõe sobre a criação de Funções Gratificadas do Quadro de Pessoal da Secretaria de Estado de Educação e dá outras providências.

de Diploma de Mestrado; III – 10% para o possuidor de Curso de Especialização em Educação, não cumulativos.

#### **e) Jornada de Trabalho**

O trabalho precisa se configurar em um meio fundante da vida humana. Por isso, não pode converter-se num esforço penoso que aprisiona os trabalhadores (ANTUNES, 2013). Foi nessa perspectiva que o SINTEPP questionou a proposta do PCCR/2010 do governo do Estado que propôs o percentual de 20% (vinte por cento) da jornada de trabalho do professor para as atividades extraclasse (hora-atividade), o mesmo percentual destinado pelo Estatuto do Magistério de 1986.

Na tentativa de garantir que o professor tenha um tempo incluído em sua jornada de trabalho para a efetivação da hora-atividade, o Sindicato propôs que fosse garantido 1/3 da jornada para esse fim. Porém, o que prevaleceu foi a proposta do governo, da seguinte forma:

O servidor ocupante de cargo de professor, em regência de classe, submeter-se-á às jornadas de trabalho a seguir:

I – jornada parcial semanal de 20 (vinte) horas;

II – jornada parcial semanal de 30 (trinta) horas;

III – jornada integral semanal de 40 (quarenta) horas;

§ 1º - As jornadas de trabalho previstas neste artigo compreendem as horas-aula e as horas-atividade.

§ 2º - A hora-atividade corresponderá ao percentual de 20% (vinte por cento) da jornada de trabalho, com a majoração desse percentual para 25% (vinte e cinco por cento) até quatro anos da vigência da Lei.

§ 3º - Ao professor que não se encontrar no exercício da regência de classe será atribuída a jornada de trabalho estabelecida no inciso III deste artigo, excluída hora-atividade (PARÁ, 2010, ART. 35).

A jornada de trabalho do professor da rede estadual de ensino, de acordo com o PCCR/2010 será de 20, 30 e 40 horas semanais. Como estabelecido pelo Estatuto do Magistério/1986, cada mês é constituído de cinco semanas (art. 31), o que corresponde a uma jornada mensal de 100, 150 e 200 horas mensais respectivamente, constituídas de horas-aula e horas-atividade. Estas deveriam corresponder a um percentual de 20% da jornada, a ser elevada para 25% até 2014. “A hora-atividade, destinado ao professor – e somente a ele – para atividades diversas das horas-atividades, mas vinculadas à sua atuação docente” (BRELAZ, 2010, p. 71), e não está garantida pelo PCCR ao professor que não se encontrar no exercício da docência.

#### 4. Considerações finais

O objetivo do estudo foi identificar as mudanças na configuração da carreira a partir da aprovação do Plano de Cargo, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica da Rede Pública de Ensino do Estado do Pará (PCCR/2010) pela Lei nº 7.442 de 02 de julho de 2010 e se a mesma se adequa às novas Diretrizes Nacionais para a elaboração ou adequação dos Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública conforme a Resolução CNE/CEB nº 2/2009. Assim sendo, consideramos que ao detalhar a configuração da carreira com base nos indicadores definidos, foi possível constatar que **quanto à abrangência dos cargos**, no Estatuto/1986 faziam parte do quadro do pessoal do magistério apenas os docentes e os especialistas em educação. Com o PCCR, além dessas duas categorias são considerados também como integrantes do Quadro Permanente dos Profissionais da Educação Básica do Estado do Pará, os cargos de Auxiliar Administrativo e Assistente Educacional. Todavia, essas categorias incluídas no Quadro Permanente não foram contempladas nos dispositivos da carreira, alegando-se necessidade de regulamentação em lei específica. Com isso, o PCCR não se constitui como plano unificado como foi desejado pela categoria dos profissionais da educação.

Em relação às **Formas de Ingresso na Carreira** as duas legislações pouco diferem, pois ambas estabelecem como critério a aprovação em concurso público de provas e títulos. No entanto, o PCCR é avançado em relação ao Estatuto ao estabelecer como formação mínima de ingresso a formação em nível superior.

**Quanto à composição da Jornada de Trabalho**, embora o PCCR tenha previsto a elevação do percentual de 20% para 25%, esse percentual é inferior ao que estabelece a Lei do PSPN, que prevê 1/3 da jornada em atividades extraclasse. O estímulo para que o professor possa cumprir toda sua jornada prioritariamente em uma única escola é considerado um avanço.

Tanto o Estatuto como o PCCR consideram **dois tipos de progressão: a horizontal e a vertical**. Enquanto no Estatuto essas progressões ocorriam de forma automática, no PCCR elas ocorrem mediante algumas condições: interstício de três anos, avaliação de desempenho e disponibilidade orçamentária. Esse dispositivo relativo à condição financeira do Estado pode ser considerado um retrocesso, pois mesmo que o professor preencha todos os requisitos, poderá ficar estacionado na carreira no mesmo nível pelo período de até um ano, tempo em que o Estado se vê obrigado a efetivá-lo resguardando os pagamentos retroativos. Para

minimizar o quantitativo de pagamento relativo a professores por progressão vertical tendo em vista o déficit orçamentário, o Estado estabelece critérios seletivos.

Quanto à progressão horizontal, enquanto no Estatuto o professor evoluía a cada 2 anos de interstício (com 10 referências) com impacto de 3,5% em seus vencimentos, com o PCCR são 12 níveis com interstício de 3 anos e o impacto na remuneração do servidor é de 0,5% de um nível para outro. E a exigência é de avaliação de desempenho em interstícios alternados. Com o aumento do tempo, o professor levará trinta e três anos para alcançar o último nível da carreira. Esse período é considerado muito longo para se chegar ao último nível, pois às professoras é permitido galgar a aposentadoria aos vinte e cinco anos de serviço.

Com relação ao **vencimento e à remuneração**, ao estabelecer que seja acrescentado o valor de 1,5% ao vencimento inicial do servidor de nível superior que realizar a progressão vertical, o PCCR traz um avanço em relação ao Estatuto. Todavia, não há no PCCR mecanismos de revisão e de reajuste dos vencimentos, embora estes sejam recomendados pela Resolução nº 02/2009 do CNE (art. 5º VI) que orienta a elaboração dos Planos de Carreira a assegurar a revisão salarial e das remunerações para garantir o poder aquisitivo dos docentes como preconiza a CF/88 em seu art. 37.

As gratificações de risco de vida ao professor que exercer suas atividades na FUNCAP e na SUSIPE, bem como ao docente do SOME, são avanços, uma vez que não constavam no Estatuto. As gratificações por titularidade são mantidas e atendem o que prevê a Resolução nº 02/2009 do CNE. Neste sentido também é importante destacar a gradativa alteração do percentual da gratificação ao professor de educação especial, que no Estatuto era de 20% e no PCCR passou a até 50%.

O estudo mostra que o PCCR trouxe avanços na composição da remuneração docente, mas é preciso que os professores continuem a luta por melhorias das condições de trabalho e pelas demais dimensões que caracterizam a valorização docente, conforme preconiza a Resolução nº 02/2009 do CNE, só assim talvez possamos alcançar a tão almejada melhoria da qualidade social da educação no Pará.

## 5. Referências

ABREU, Mariza; BALZANO, Sônia. Plano de carreira e remuneração do magistério público. **PRASEM – Guia de Consulta**. Brasília: FUNDESCOLA/MEC, 1998. p. 218-267.

ANTUNES, Ricardo. **A Dialética do Trabalho II** – Escritos de Marx e Engels. 1ª ed. – São Paulo: Expressão Popular, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 26/08/2014.

\_\_\_\_\_. **LEI nº 5.692 de 11 de agosto de 1971**. Dispõe sobre as Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 26/05/2015.

\_\_\_\_\_. **LEI nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Dispõe sobre as Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB). Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 29/10/2014.

\_\_\_\_\_. **LEI nº 11.738, de 16 de julho de 2008**. Dispõe sobre o Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica (PSPN). Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 05/10/2014.

\_\_\_\_\_. **Emenda Constitucional nº 53**, de 20 de dezembro de 2006. Modifica os Art. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e dá nova redação ao Art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Brasília: Publicada no **D. O. U** nº 243, de 20 de dezembro de 2006. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 05/04/2015.

\_\_\_\_\_. **Resolução nº 02/2009**. Fixa Diretrizes Nacionais para os Novos Planos de Carreira dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Disponível em [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acesso em 30/06/15.

BRELAZ, W. **PCCR dos Profissionais da Educação Pública do Pará – Lei 7.442, de 02/07/2010** – comentado. Belém: [sn], 2010. 113 p.

CAMARGO, R.B. de; JACOMINI, M.A. Carreira e salário do pessoal docente da Educação Básica: algumas demarcações legais. In: **Revista Educação em Foco**. Belo Horizonte, ano 14, n. 14, p. 129-166, 2011.

CUNHA, L. A.. **Educação, Estado e democracia**. SP: Cortez; Niterói, RJ, Editora da Universidade Federal Fluminense; Brasília, DF: FLACSO do Brasil, 1991.

DUTRA JÚNIOR, A; ABREU, M; MARTINS, R; BALZANO, S. **Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público**: LDB, FUNDEF, Diretrizes Nacionais e nova concepção de carreira. Brasília: FUNDESCOLA/MEC, 2000.

FERNANDES, M. D. E; RODRIGUEZ, M.V. **O processo de elaboração da Lei nº 11.738/2008 (Lei do Piso Salarial Profissional Nacional para a carreira e remuneração docente)**: trajetória, disputas e tensões. ANPED, GT05: Estado e Política Educacional, 33ª Reunião, 2010. Disponível em: <<http://www.anped.org.br>>. Acesso em 19/05/2013.

FREITAS, H. C. L. de. Formação de professores no Brasil: 10 anos de embates entre projetos de formação. **Educação e Sociedade**, Campinas, v.23, n 80, p.137-168, set. 2002.

GATTI E, B.; BARRETO, E.S de S. **Professores do Brasil: impasses e desafios**. Brasília: UNESCO, 2009.

GEMAQUE, R. O Financiamento da Educação. O FUNDEF no Estado do Pará: Feitos e Fetiches. São Paulo – SP, 2004. (Tese de Doutorado, FEUSP/USP).

\_\_\_\_\_. et al. A Configuração da Carreira do magistério público do Estado do Pará a partir do Estatuto do Magistério. In: Educação em Foco, Belo Horizonte, ano 15, n. 19, p. 229-255, junho 2012.

GUTIERRES, D.V.G. (Coord.); CARVALHO, F; JACOMINI, M; BRITO, V. Planos de Carreira de Professores da Educação Básica em Estados e Municípios Brasileiros no Contexto da Política de Fundos – FT-PCCR. In: REMUNERAÇÃO DE PROFESSORES DE ESCOLAS PÚBLICAS DE EDUCAÇÃO BÁSICA: configurações, impasses, impactos e perspectivas. OBEDUC, (CEPPE)-FEUSP, USP. **Relatório de Pesquisa**, 2013, 120 p.

MÉSZÁROS, I. **Para além do capital**. 2ª ed. – São Paulo: Boitempo, 2002.

MONLEVADE, J. A. C. de. Valorização salarial dos professores: o papel do Piso Salarial Profissional Nacional como Instrumento de Valorização dos Professores da Educação Básica Pública. **Tese (Doutorado em Educação)** – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.

MORDUCHOWICZ, A. Carreiras, incentivos e estruturas salariais docentes. **Documentos PREAL**, Washington, n. 23, jun. 2003.

MOTTER, P. A Situação do magistério no Brasil: perfil dos professores da educação básica. In: UNESCO; CONSED. **O desafio da profissionalização docente no Brasil e na América Latina**. Brasília: UNESCO, 2007. P. 29-31.

NORONHA, M. I. A. **Diretrizes Nacionais para os novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios**. Brasília: MEC/CNE, 28/05/2009. PARÁ. **Lei Estadual nº 5.351, de 21 de novembro de 1986**. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público Estadual do Pará.

\_\_\_\_\_. **Lei Estadual nº 7.442, de 02 de julho de 2010**. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica da Rede Pública de Ensino do Estado do Pará.

\_\_\_\_\_, Decreto nº 4.714, de 9 de fevereiro de 1987. Regulamenta o Estatuto do Magistério Público Estadual do Pará.

\_\_\_\_\_, Lei nº 5.810, de 24/01/1994, Dispõe sobre Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis do Estado do Pará.