



3227 - Trabalho Completo - 2ª Reunião Científica Regional Norte da ANPEd (2018)
GT 05/GT 11 - Estado e Política Educacional e Políticas de Educação Superior

Remuneração de professores da rede municipal de Altamira-Pa: valorização do professor?
Dalva Valente Guimarães Gutierrez - UFPA
Cristianne da Silva Botelho - UFPA - Universidade Federal do Pará
Agência e/ou Instituição Financiadora: CNPq

Resumo

O texto trata da remuneração de professores da rede municipal de Altamira/Pa na perspectiva de compreender se a política salarial praticada estimula a valorização dos docentes. Como metodologia adotou-se a pesquisa documental, que utilizou como fonte a legislação nacional que trata sobre carreira e remuneração, com destaque para a Resolução CNE/CEB nº 2 de 28 de maio de 2009, a Lei nº que estabeleceu o Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério da Educação Básica – PSPN; a Lei nº 11.494 de 20 de Junho de 2007, que regulamentou o Fundo de Desenvolvimento e Manutenção da Educação Básica e dos Profissionais da Educação (FUNDEB). Em âmbito local a fonte utilizada foi a Lei nº 1.553, de 09 de junho de 2005 que regulamenta o Estatuto e o Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores do Magistério Público do Município de Altamira, bem como contracheques de professores da rede municipal. Os resultados elucidam que o vencimento vem decrescendo em relação ao PSPN ao longo do período analisado, o que pode indicar tendência de desvalorização salarial.

Palavra-chave: Piso Salarial Nacional Profissional; carreira e remuneração docente; Valorização do professor.

Remuneração de professores da rede municipal de Altamira-Pa: valorização do professor?

Resumo

O texto trata da remuneração de professores da rede municipal de Altamira/Pa na perspectiva de compreender se a política salarial praticada estimula a valorização dos docentes. Como metodologia adotou-se a pesquisa documental, que utilizou como fonte a legislação nacional que trata sobre carreira e remuneração, com destaque para a Resolução CNE/CEB nº 2 de 28 de maio de 2009, a Lei nº que estabeleceu o Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério da Educação Básica – PSPN; a Lei nº 11.494 de 20 de Junho de 2007, que regulamentou o Fundo de Desenvolvimento e Manutenção da Educação Básica e dos Profissionais da Educação (FUNDEB). Em âmbito local a fonte utilizada foi a Lei nº 1.553, de 09 de junho de 2005 que regulamenta o Estatuto e o Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores do Magistério Público do Município de Altamira, bem como contracheques de professores da rede municipal. Os resultados elucidam que o vencimento vem decrescendo em relação ao PSPN ao longo do período analisado, o que pode indicar tendência de desvalorização salarial.

Palavra-chave: Piso Salarial Nacional Profissional; carreira e remuneração docente; Valorização do professor.

O presente texto é parte dos resultados de pesquisa que vem sendo realizada na Universidade Federal do Pará sobre carreira e remuneração de professores em municípios paraenses. O objetivo deste trabalho é analisar a remuneração de professores da rede municipal de Altamira/Pa na perspectiva de compreender se a política salarial praticada estimula a valorização dos docentes. Como metodologia adotou-se a pesquisa documental, que utilizou como fonte a legislação nacional que trata sobre carreira e remuneração, com destaque para a Resolução CNE/CEB nº 2 de 28 de maio de 2009, a Lei nº que estabeleceu o Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério da Educação Básica – PSPN; a Lei nº 11.494 de 20 de Junho de 2007, que regulamentou o Fundo de Desenvolvimento e Manutenção da Educação Básica e dos Profissionais da Educação (FUNDEB). Em âmbito local a fonte utilizada foi a Lei nº 1.553, de 09 de junho de 2005 que regulamenta o Estatuto e o Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores do Magistério Público do Município de

Altamira. Para verificar a remuneração do professor praticada pela rede municipal utilizaram-se contracheques de professores da rede municipal. O texto está organizado em dois tópicos. O primeiro trata da política de remuneração docente e o segundo trata da Carreira e da Remuneração dos professores da rede municipal de Altamira.

1. A política de Remuneração Docente

A remuneração condizente com as necessidades profissionais e de sobrevivência dos professores é uma das formas de materializar o princípio da valorização dos profissionais da educação escolar contido na Constituição Federal de 1988 (art. 206, V). O Plano Nacional de Educação (PNE/Lei nº 10.172/2001) no item que trata da formação dos professores e valorização do magistério reconhece que a melhoria da qualidade do ensino somente poderá ser alcançada se for promovida, ao mesmo tempo, a valorização do magistério. No entanto, essa valorização só pode ser obtida por meio de uma política voltada para o magistério que inclua simultaneamente, "a) formação profissional inicial; b) as condições de trabalho, **salário e carreira** e c) a formação continuada" (BRASIL, 2001. Grifo nosso).

No que diz respeito à remuneração de professores, o PNE (2001-2010) define a necessidade de "Salário condigno, competitivo no mercado de trabalho, com outras ocupações que requerem nível equivalente de formação" (BRASIL, 2001). Para tanto, entende-se que não há como valorizar o professor sem investir em remuneração, pois a questão salarial vem pautando historicamente a luta dos professores por valorização e foi inclusive, um dos principais motivos para a criação de suas primeiras entidades organizativas, como assinala Vicentini (2009):

[...] era digna de nota a preocupação em aliviar as dificuldades enfrentadas pelos professores em decorrência da baixa remuneração recebida. A maioria das associações docentes e sindicatos contavam com uma caixa de empréstimo, oferecidas aos seus associados, desconto em farmácia e lojas de moda, bem como atendimento médico e odontológico (p. 111).

Nessa mesma perspectiva, a tese de Andreza Barbosa (2011) intitulada: "Os salários dos professores brasileiros: Implicações para o trabalho docente" aponta os seguintes resultados:

(...) o trabalho docente tem sofrido processos de precarização e intensificação que têm nos salários um de seus aspectos mais centrais. Foi possível concluir também, por meio da análise, que os salários dos professores brasileiros são, de fato, baixos, principalmente se considerada a comparação com profissões que tem a mesma exigência de formação e a importância da educação e do professor na sociedade (p. 180).

À mesma conclusão também chegam os estudos de Sampaio e Marin (2004):

Uma das questões bem visíveis da precarização do trabalho do professor refere-se ao salário recebido pelo tempo de dedicação às suas funções, sobretudo quando se focaliza a imensa maioria, ou seja, os que atuam nas diversas escolas da rede pública (p.1210).

A precarização do trabalho docente em função de suas condições salariais nos leva a concordar com Gatti, Barreto e André, para quem "o país não pode mais postergar o aumento de seus investimentos nos sistemas de educação pública e nas condições de trabalho, de carreira e **de remuneração** de seus professores" (GATTI; BARRETO; ANDRÉ, 2011, p.175). De fato, os valores dos salários pagos aos professores impactam diretamente na atratividade da carreira e na permanência de bons educadores nas redes de ensino conforme Barbosa (2011). Entendemos que existe relação entre qualidade da educação e a remuneração docente sendo, portanto fundamental a existência de recursos financeiros suficientes, pois como ressalta Barbosa (2011) "a melhoria da educação pública passa pelo aumento dos recursos a ela destinados e os salários dos professores compõem grande parte desse montante" (p. 181).

É essencial lembrar que somente aumentar o valor da remuneração não pode ser o único parâmetro de fomento à qualidade da educação ofertada. Outros elementos como a formação de professores, o comprometimento coletivo e individual de cada pessoa atuante na docência, as condições físicas e estruturas, os recursos pedagógicos disponíveis fazem parte das condições para que haja qualidade na educação. Sobre esse assunto argumenta Barbosa:

Há ainda que se admitir que o aumento de salários, por si só, não resolveria todos os problemas da educação, pois não se pode negar a existência de professores que negligenciam a qualidade de seu trabalho e que não se comprometem com o mesmo, o que, sem dúvida, prejudica a qualidade da educação. (2011, p. 184).

Por outro lado, os diversos PCCRs criados nos municípios brasileiros não incentivam a contribuição social dos professores que permanecem em sala de aula, visto que os maiores ganhos estão em funções que dispensam o exercício da docência. A esse respeito Gatti e Barreto (2009) destacam que:

Os diferenciais nos planos de carreira encontrados não mostram a possibilidade real de professores "subirem na carreira" sem deixar a sala de aula. Esta situação desmotiva bons candidatos a professor, e também os bons professores, que se sentem desvalorizados e acabam por procurar outra função fora da sala de aula para obter promoção significativa. Cria também a representação de que ficar na sala de aula não propicia uma carreira recompensadora social e financeiramente. (2009, p. 254).

Os docentes exercem tantas atividades que extrapolam o tempo previsto, razão porque a hora-atividade ou tempo de trabalho extraclasse de 1/3 da CH de 40 horas proposto pela lei do PSPN constitui hoje um dos grandes desafios a ser cumprido. Dutra e Scheibe (2016) apontam a grande diversidade brasileira que supõe fatores diferenciados de organização da carreira e de condições de trabalho e remuneração. Não obstante, reiteram a necessidade de um padrão de carreira que considere um mínimo de qualidade para o trabalho desses profissionais, como afirmam:

Num país de enorme base territorial e de aspectos sociais multifacetados como o nosso, a situação é variada: a autonomia administrativa do ente federativo que contrata o profissional apresenta uma condição diferenciada de trabalho; há planos com as mais diversas estruturas de execução; há variação entre o maior e o menor salário, tipos diferentes de gratificação e regras muito específicas de promoção, aspectos que não podem ser tratados de forma fragmentada. Mesmo que não se possa ter uma carreira única, é necessário um padrão nacional de carreira, voltado para a qualidade do trabalho em todo o País. (DUTRA; SCHEIBE, 2016, p.7).

Os planos de carreiras devem atender à realidade financeira do município, mas quando as condições dele forem insuficientes, há que se colocar em prática o regime de colaboração previsto na Constituição Federal e na LDB/96. Neste aspecto, o Art. 4, inciso 1º e 2º da Lei nº 11.738/2008^[1], que criou o PSPN, garante que, se os municípios forem incapazes de financiar o pagamento do piso, caberá à União realizar a complementação financeira. Isso é muito necessário, pois a grande maioria dos municípios não possuem autonomia financeira, pois

Do ponto de vista de arrecadação de tributos, cerca de 70% dos municípios dependem, exclusivamente, do Fundo de Participação dos Municípios - o FPM - para as suas despesas regulares, ou seja, para sua sobrevivência, e isto expressa que a maioria dos municípios brasileiros não têm autonomia financeira, nem condições de adquiri-la, a curto e médio prazo, a menos que se adote uma reforma tributária radical, no Brasil. (ARELARO, 2007, p. 1).

A discussão acima deveria ser pauta prioritária nos debates político-econômicos, no entanto há interesses contraditórios que não serão aqui contemplados. Contudo é necessário suscitar que tais transformações não dependem exclusivamente dos representantes eleitos, mas cabe a toda sociedade agir na luta pela mudança.

Mas qual a diferença entre os termos salários, remuneração e vencimento? Quando se deve aplica-los? É importante explicitar que há diferenças entre esses termos conforme esclarece Camargo (2010):

O "salário" é definido juridicamente como montante ou retribuição paga diretamente pelo empregador ao empregado pelo tempo de trabalho realizado – em geral, em relação ao número de horas-aula – nos termos da CLT. Já o termo "vencimento" é definido legalmente (Lei nº 8.112/1990) como "retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei". Os vencimentos dos cargos efetivos são irredutíveis e, para cargos de mesma atribuição ou de atribuição semelhante na mesma esfera administrativa, é garantida sua isonomia. A "remuneração" é a soma dos benefícios financeiros, dentre eles o salário ou vencimento, acordada por um contrato assinado entre o empregado e empregador, tendo como base uma jornada de trabalho definida em hora-aula. O salário ou vencimento são, assim, uma parte da remuneração. No caso do magistério público, a "remuneração" é composta pelos vencimentos do cargo, acrescida de vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei, em outras palavras, o vencimento básico mais as vantagens temporais, as gratificações, o auxílio transporte, etc. (*apud* GUTIERRES *et al*, 2013, p. 15).

Assim, por vencimento devemos entender um valor fixado em lei sem acréscimos de gratificações ou outras bonificações, já a "remuneração" se refere ao conjunto de recursos que compõem a renda do professor descrita no contracheque e inclui: vencimento, adicionais, gratificações, bonificações e outras previstas em Lei e Decretos. Enfim, a remuneração é a totalidade de todos os rendimentos recebidos pelo professor. O conjunto de gratificações, auxílios, adicionais e abonos que fazem parte da remuneração são classificados como **vantagens pecuniárias permanentes** ou **outros tipos de vantagens pecuniárias**. As vantagens pecuniárias permanentes ou fixas são aquelas que o servidor continua recebendo após a aposentadoria, tais como: gratificação natalina ou décimo terceiro salário. Os outros tipos de vantagens pecuniárias são aquelas pagas em função de o professor ocupar cargo ou exercer a profissão em situações específicas e, portanto, não são incorporados à aposentadoria, tal como a gratificação ou adicional noturno, gratificação de difícil acesso, dentre outras.

O vencimento não deve ser inferior ao estabelecido pela Lei nº 11.738/08 que regulamentou o Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério da Educação Básica – PSPN. De acordo com a Resolução CNE/CEB nº 2 de 28 de maio de 2009^[2] os novos planos de Carreira devem "fixar vencimento ou remuneração/salário inicial para as carreiras profissionais da educação", conforme a jornada de trabalho definida nos respectivos planos de carreira. Tais valores, no caso dos profissionais do magistério, nunca devem ser inferiores ao do Piso Salarial Profissional Nacional, diferenciados pelos níveis das habilitações a que se refere o artigo 62 da Lei nº 9.394/96, "vedada qualquer diferenciação em virtude da etapa ou modalidade de atuação do profissional" (art. 5º, inciso IV). Isto quer dizer que o vencimento inicial deve ser diferenciado de acordo com a titulação e não em virtude da etapa ou modalidade de atuação do profissional (art. 5º, inciso V).

A Lei nº 11.494 de 20 de Junho de 2007 que regulamentou o Fundo de Desenvolvimento e Manutenção da Educação Básica e dos Profissionais da Educação (FUNDEB) recomendou a criação de piso salarial nacional, em seu art. 41, que expressa: "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". Requeria-se um piso instituído nacionalmente como referência para o salário do magistério e que pudesse contribuir para diminuir as assimetrias salariais entre os docentes. Assim, em 2008 foi aprovada a Lei nº 11.738/08 que regulamentou o Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério da Educação Básica – PSPN definiu o seu valor em R\$ 950,00 para os professores com formação em nível médio e o conceito de PSPN, conforme especifica o art. 2º:

Art. 2º O piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica será de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, prevista no [art. 62 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996](#), que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

- 1º O piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais.

Quanto aos reajustes do PSPN, o Art. 5º da Lei nº 11.738/08 definiu que o piso do magistério deve ser atualizado, anualmente, no mês de janeiro. E esta atualização levará em conta o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano, definido nacionalmente, nos termos da lei do FUNDEB, a [Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007](#). De fato, desde que foi aprovado em 2009, o PSPN foi reajustado diversas vezes, conforme tabela 1, a seguir:

Tabela 1: Valores do PSPN e % de reajuste de 2009 a 2018

Ano	Valor do PSPN	% de Reajuste	VAA/FUNDEB
2009	950,00	-	1.121,34
2010	1.024,67	7,86	1.414,85
2011	1.187,00	15,84	1.729,28
2012	1.451,00	22,22	1.867,16
2013	1.567,00	7,97	2.022,51
2014	1.697,00	8,32	2.285,57
2015	1.917,78	13,01	2.545,31
2016	2.135,64	11,36	2.739,87
2017	2.298,80	7,64	2.875,03
2018	2.455,35	6,81	3.016,67

Fonte: Portarias Interministeriais nº 788, de 14/08/2009; nº 538-A, de 26/04/2010; nº 1.721, de 07/11/2011; nº 1.465, de 28/12/2012; nº 16, de 17/12/2013; nº 19, de 27/12/2013; nº 08, de 05/11/2015; nº 11, de 30/12/2015 e Portaria nº 31, de 12/01/2017/MEC; nº 1.595 de 28/12/17/MEC.

Todavia, embora o PSPN tenha conseguido definir um mínimo salarial nacional, não pode resolver a histórica defasagem salarial dos professores e, portanto, ainda está distante do que se pode conceber como valorização dos professores, no que corroboram Jacomini, Alves e Camargo (2015):

O Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para docentes da escola pública (Lei 11.738/2008), mesmo sendo um avanço em relação à situação anterior, está aquém não só do desejável, mas também daquilo que vem sendo considerado, por setores da sociedade, como patamares aceitáveis para se imprimir valorização a estes profissionais (JACOMINI; ALVES; CAMARGO, 2015, p. 2).

Para efeito de remuneração, consideram-se "profissionais do magistério público da educação básica", segundo a lei, "aqueles que desempenham as

atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares" (Art. 2º da Lei nº 11.738/08).

As perspectivas de valorização docente por meio da remuneração no novo Plano Nacional de Educação (PNE) aprovado em 2014 (Lei nº 13.005 de 25/06/2014) se expressam, sobretudo, nas metas 17 e 18:

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

Meta 18: assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de Carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos (as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal (BRASIL, 2014).

Em síntese, dentre as principais mudanças previstas em relação aos docentes pelo PNE destacam-se a implementação de política nacional de formação inicial e continuada implementada em regime de colaboração, garantia de Plano de Carreira para os profissionais do magistério e Piso salarial nacional profissional. As políticas educacionais que versam sobre a valorização dos professores, demonstram alguns avanços a partir da década de 1990. Mas como essas políticas se materializam em termos de configuração da carreira e composição da remuneração dos professores da rede municipal de Altamira? É o que será exposto a seguir.

2 – A Configuração da Carreira e Composição da Remuneração dos professores da rede municipal de Altamira

Ao tratarmos da configuração da carreira, se faz necessário primeiramente definirmos carreira. Para Dutra (2000), carreira "é o agrupamento de classes da mesma profissão ou atividade, escalonadas segundo a hierarquia do serviço, para acesso privativo dos titulares que a integram" (p.204). Sendo assim, a carreira docente pode ser entendida como um caminho a ser trilhado pelo profissional e o mesmo regido pelos planos de carreira. Para Souza (2012),

(...) um Plano de Carreira deve favorecer a profissionalização docente. Seu objetivo deve ser de valorizar os profissionais da educação assegurando, dentre outros direitos, o ingresso na carreira via concurso público de provas e títulos, formação continuada (de qualidade) com direito a licença remunerada, remuneração digna, progressão funcional, período reservado aos estudos, planejamento e avaliação incluídos na carga horária de trabalho com possibilidade de exclusividade em um único estabelecimento de ensino. A articulação desses aspectos dentro de um plano de carreira possibilita que o magistério público se torne atrativo assim como uma motivação para continuar o exercício no magistério (p. 129).

A política de carreira e remuneração de professores no município de Altamira^[3] tem como marco a aprovação do primeiro Plano de Carreiras aprovado em 1997. A partir da parceria realizada entre a Prefeitura de Altamira e o Instituto Ayrton Senna (IAS) em 2001^[4] reforçaram-se as propostas gerencialistas oriundas dessa parceria colocando-se em prática a avaliação de desempenho e a mensuração de resultados e de metas^[5] na gestão, que repercutiram no Estatuto e o Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores do Magistério Público do Município de Altamira pela Lei Municipal nº 1.553, de 09 de junho de 2005. A política educacional em Altamira à época em que foi aprovada essa lei era "pautada nas orientações do Instituto Ayrton Senna (IAS) de quem o município vinha sendo parceiro na elaboração da política de gestão da educação desde 2001, cujas ideias eram acatadas" (GUTIERRES, 2010, p. 272). Em função disso, segundo esta autora, não houve participação dos sujeitos locais na discussão da legislação da carreira.

A configuração da carreira de professor em Altamira segundo a Lei nº 1.553/05 comporta 03 (três) níveis e 15(quinze) classes, conforme quadro a seguir:

Quadro 01: **ALTAMIRA**: Estrutura da carreira do Magistério a partir de 2005

Cargo	Nível	Classes	Formação
Professor	Especial	I a XV	Ens. Médio
	I	I a XV	Graduação
	II	I a XV	Especialização

Fonte: Lei nº 1.553/2005, art. 58.

De acordo com Dutra (2000) o número de classes e seu interstício facilitam para que boa parte dos profissionais alcancem as classes finais da carreira e assim melhorem sua remuneração. Assim, "o número de classes deverá ser compatível com a duração da vida profissional, ocorrendo assim um equilíbrio para que o profissional não alcance rapidamente o topo da carreira e acabe por desanimar no restante de sua trajetória profissional" (p.111).

O Art. 38 da Lei nº 1.553/2005 ressalta que a remuneração dos professores da rede municipal de Altamira e a jornada de trabalho serão consideradas no período de um mês composto por 05 (cinco) semanas. De acordo com essa lei, "Considera-se remuneração o vencimento acrescido das demais vantagens de caráter permanente, atribuídas ao servidor do Magistério Público Municipal pelo exercício do cargo público" (ALTAMIRA, 2005, Art. 49).

O quadro a seguir sintetiza a composição da remuneração em Altamira:

Quadro 2 – Altamira: Composição da Remuneração: Vencimento, Gratificações e Adicionais de professores com 40 horas semanais, segundo o PCCR de 2005

Vencimento	Gratificações	Adicionais		
	I- Pela docência na Zona Rural	20%	I- Tempo de serviço	35%
	II- Pela docência em Educação Especial	5%		
	III- Pela docência na educação indígena	20%	II- Mestrado	20%
*	V- Pela docência em classe multisseriada	10%		
	VI- Pela titulação em nível superior	40%	III- Doutorado	10%
	VII- Pela regência de classe	20%		

Fonte: Lei nº 1.553/2005. *Nota: Não tivemos acesso à tabela de vencimentos de Altamira.

A remuneração docente do município de Altamira, além do vencimento, é composta pelos seguintes adicionais e gratificações: adicional de 1/3 de férias relativos a 45 dias (§30, do Art. 40); adicional por titularidade (mestrado 20%, doutorado 10%); adicional por tempo de serviço, 35%; gratificação pela docência na Zona Rural, 20%; pela docência em Educação Especial, 5%; pela docência na educação indígena, 20%; pela docência em classe multisseriada, 10%; pela titulação em nível superior, 40% e pela regência de classe 20%.

O adicional por tempo de serviço acontece a cada 5 anos de efetivo exercício na classe e é regulamentado pelo Regime Jurídico Único dos servidores públicos municipais (Lei 1.767 de 02 de outubro de 2007) conforme o Art. 75 do PCCR municipal. O vencimento no PCCR de Altamira está disposto conforme a estrutura da carreira em dois sentidos: vertical e horizontal. O primeiro caracterizado por 03 (três) níveis salariais: Especial, Nível I e Nível II obedecem a padrões de titulação; o segundo, mediante experiência, aperfeiçoamento e desempenho. O acréscimo no vencimento do nível especial para o nível I é de 15,39% (quinze ponto trinta e nove por cento) e do nível I para o nível II é de 10% (dez por cento).

Os níveis de progressão horizontal estão organizados em 15 (quinze) classes. É importante ressaltar que o Inciso I do § 3º do Art. 58 afirma que "a cada classe corresponderá um vencimento-base" e que o acréscimo salarial neste tipo de movimentação é de 5% a cada classe. De acordo com o PCCR, compõem a remuneração apenas as vantagens permanentes e desconsideram-se as de caráter eventual conforme o art. 49:

Art. 49 - Considera-se remuneração o vencimento acrescido das demais vantagens de caráter permanente, atribuídas ao servidor do Magistério Público Municipal pelo exercício do cargo público.

Parágrafo único: Não integram a remuneração as indenizações, auxílios e demais vantagens ou gratificações de caráter eventual (ALTAMIRA, 2005).

Isso significa que ao se aposentar, algumas gratificações de caráter eventual podem ser retiradas. A tabela 01 trata da estrutura salarial de Altamira a partir do PCCR 2005:

Tabela 01 – ALTAMIRA: Estrutura salarial a partir do PCCR 2005

Níveis	%	Classes
Especial		I II III IV V VI VII VIII IX X XI XII XIII XIV XV 5% a cada classe
	15,39	I II III IV V VI VII VIII IX X XI XII XIII XIV XV 5% a cada classe
II	10,0	I II III IV V VI VII VIII IX X XI XII XIII XIV XV 5% a cada classe

Fonte: Lei n.º 1.553, de 09 de junho de 2005.

A amplitude da Carreira em Altamira (variação do tempo entre começo e fim) considerando o tempo transcorrido entre 1ª a 15ª classe, supõe um tempo mínimo de 30 anos até o final da carreira, supondo-se que o professor alcance condições de movimentação. Isto pode dificultar o alcance do final da carreira por professoras, a quem ainda é permitida pela legislação previdenciária a aposentadoria aos 25 anos de serviço. O documento do MEC intitulado: "Planos de Carreira e Remuneração: contribuições para a elaboração e a revisão de planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação escolar básica pública", publicado em 2016, também faz as seguintes recomendações em relação à dispersão salarial:

Carreiras com dispersões acentuadas podem se tornar financeiramente inviáveis, porque na medida em que ocorrem as movimentações de profissionais de uma posição para outra, torna-se cada vez mais difícil garantir bons vencimentos aos profissionais recém-ingressos. Por outro lado, dispersões reduzidas podem resultar em carreiras desestimulantes, considerando que não valorizam processos de formação, desempenho e tempo de serviço. (BRASIL, 2016, p. 23).

Assim, reconhecemos que a forma de dispersão na carreira e na remuneração do município caminha assimetricamente às orientações do próprio Ministério da Educação. Tal fator pode gerar insatisfação dos profissionais da educação, além de não contribuir para sua efetiva valorização em longo prazo, principalmente no que tange à remuneração.

Com base no contracheque de um professor da rede municipal de Altamira apresentaremos na tabela a seguir a comparação entre o valor do vencimento inicial e o valor anual do PSPN entre 2013 e 2016.

TABELA 2: ALTAMIRA: PSPN, VENCIMENTO, REMUNERAÇÃO DE UM PROFESSOR NÍVEL I, CARGA HORARIA DE 40 HORAS E COM MAIS DE 20 ANOS DE SERVIÇO, 2013 A 2016

Ano	2013	2014	2015	2016
PSPN	1.567,00	1.697,00	1.917,78	2.135,64
Vencimento	1.724,00	1.866,00	2.037,70	2.348,00
Grat. de nível superior	689,60	746,40	815,08	939,20
Ad. tempo de serviço	413,76	298,56	346,54	422,64
Grat. regência de classe	344,80	373,20	407,54	469,60
Remuneração Total	3.172,16	3.284,16	3.606,86	4.179,44

Fonte: Legislação do MEC e contracheque de professores.

Os dados da tabela 2 demonstram que o valor do vencimento pago aos professores com titulação de nível superior e mais de 20 anos de serviço em Altamira na série histórica de 2013 a 2016 guarda pouca diferença do valor do PSPN. Considerando que os valores de remuneração incluem gratificações que nem sempre permanecem no ato da aposentadoria, cotejamos o valor do vencimento ao PSPN, ao salário mínimo e ao salário do DIEESE conforme a tabela a seguir:

TABELA 3 – ALTAMIRA: PSPN, VENCIMENTO INICIAL [6], SALÁRIO MÍNIMO DE 2013 A 2016

Ano	2013	2014	2015	2016
Vencimento de Professor com formação superior (40hs)	1.724,00	1.866,00	2.037,70	2.348,00
PSPN	1.567,00	1.697,00	1.917,78	2.135,64

Salário Mínimo Nacional 678,00 724,00 788,00 880,00

Fonte: SMN: (2013: Decreto nº 7. 872/2012; 2014: Decreto nº 8.166/2013; 2015: Decreto nº 8381/2014; 2016: Decreto nº 8.618/2015) e contracheque de professores.

O vencimento de um professor com jornada de 40 horas semanais com formação de nível superior e mais de 20 anos de exercício tem se mantido acima do PSPN, visto que ao vencimento são acrescidos os percentuais de formação e de tempo. Mas ao longo do período, o valor do vencimento do professor nível I de Altamira foi ficando cada vez mais próximo do valor do PSPN. Em relação ao salário mínimo nacional, o salário do professor se manteve bem acima, conforme se observa no gráfico a seguir:

GRÁFICO 1 – ALTAMIRA: PSPN, VENCIMENTO, SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL E SALÁRIO DIEESE DE 2013 A 2016

Fonte: DIEESE, SMN: (2013: Decreto nº 7. 872/2012; 2014: Decreto nº 8.166/2013; 2015: Decreto nº 8381/2014; 2016: Decreto nº 8.618/2015) e contracheque de professores.

O Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos – DIEESE avalia o valor salarial mensalmente a partir do cálculo da cesta básica, ou seja, o salário mínimo necessário diante do custo de vida. De acordo com esse parâmetro, o valor que vem sendo auferido como remuneração geral pelo professor de Altamira com formação de nível superior e 40 horas semanais ainda é compatível. Contudo, há que considerar que isso só é possível mediante acúmulo de tempo de serviço, e formação.

Conclusão

Estaria o município de Altamira realmente praticando uma política de valorização do professor mediante a remuneração? O plano de carreira e remuneração dos professores de Altamira não parece refletir a tão sonhada valorização. Isto porque a remuneração contida no PCCR do município de Altamira não atende aos parâmetros do próprio MEC e da legislação vigente que prevê a aposentadoria das professoras com 25 anos de serviço. Entretanto os professores de Altamira somente alcançarão o ápice de suas remunerações em 30 anos. A forma como se configura a carreira e a crescente equiparação do vencimento ao PSPN incidem negativamente na remuneração docente como se constatou pela análise dos dados.

Em função do longo tempo de serviço podemos deduzir que possivelmente o desgaste desses profissionais compromete sua motivação para com a profissão, pois embora se tenha crescimento da remuneração no final da carreira este período de proveito é relativamente pequeno se comparada a toda a trajetória desenvolvida até esse ponto. Ponderando-se ainda a respeito da aposentadoria destes profissionais ressalta-se que sua remuneração terá uma grande redução em virtude da retirada de algumas gratificações e adicionais que não serão incorporados quando o professor, na condição de servidor público, alcança esse direito.

Ao levar em consideração o longo tempo de serviço prestado podemos dizer que esta situação contribui negativamente para não materializar a almeja valorização de categoria de profissionais da educação. O PCCR enquanto instrumento de gestão, de profissionalização e de garantia de condições de trabalho deveria favorecer o desenvolvimento profissional na perspectiva da valorização, o que no nosso entendimento requer a continuidade do empenho não apenas dos professores, mas de toda a sociedade nesse sentido.

Referências

ALTAMIRA. Lei nº 1.378 de 27 de junho de 1997. Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores do Magistério Público do Município de Altamira.

_____. Lei nº 1.553, de 09 de junho de 2005. Regulamenta o Estatuto e o PCCR dos Servidores do Magistério Público do Município de Altamira. Disponível em: <<http://www.Altamira.com.br>>. Acesso em 18/12/2016.

ARELARO, Lisete Regina Gomes. FUNDEF: UMA AVALIAÇÃO PRELIMINAR DOS DEZ ANOS DE SUA IMPLANTAÇÃO. USP – liselaro@usp.br.GT: Estado e Política Educacional / n.05. Agência Financiadora: Sem Financiamento. 30ª Reunião Anual da Anped, 2007.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em <www.planalto.gov.br>. Acesso em 22/09/16.

_____. Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em www.planalto.gov.br. Acesso em 20/03/16.

_____. Lei 11.494 de 20 de junho de 2007. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação. Disponível em www.planalto.gov.br. Acesso em 22/03/16.

_____. RESOLUÇÃO Nº 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. Publicada no DOU de 29/5/2009, Seção 1, p. 41 e 42. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf. Acesso em: 29/05/2018.

_____. Plano Nacional de Educação (PNE) Lei nº 10.172, de 09 de janeiro de 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/10172.htm. Acesso em 01/06/2018.

_____. Plano Nacional de Educação (PNE) Lei nº 13.005 de 25/06/2014. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2014/lei-13005-25-junho-2014-778970-publicacaooriginal-144468-pl.html>. Acesso em: 01/05/2018.

_____. Ministério da Educação. Secretaria de Articulação com os Sistemas de Ensino Planos de carreira e remuneração: contribuições para a elaboração e a revisão de planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação escolar básica pública / Organizado por Sérgio Roberto Gomes de Souza. -- Brasília: MEC/SASE, 2016. 88 p. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002448/244818POR.pdf>. Acesso em 29/05/2018

BARBOSA, Andreza. Os salários dos professores brasileiros: implicações para o trabalho docente. 2011. 208 f. Tese (doutorado) - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Letras de Araraquara, 2011. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/101508>. Acesso em 12/11/2016.

CAMARGO, Rubens Barbosa. In: OLIVEIRA, Dalila A; DUARTE, Adriana M. C; VIEIRA, Livia M. F. (Org.). Dicionário: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG- Faculdade de Educação, 2010. 1 CD-ROM

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). Pesquisa nacional da Cesta Básica de Alimentos. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>. Acesso em 14/05/2018.

DUTRA JÚNIOR *et al.* **Plano de carreira e remuneração do magistério público: LDB, FUNDEF, Diretrizes nacionais e nova concepção de carreira**. Brasília: FUNDESCOLA/MEC, 2000.

GATTI, Bernadete Angelina; BARRETO, Elba Siqueira de Sá. **Professores do Brasil: impasses e desafios**. Brasília: UNESCO, 2009. 294 p.

GUTIERRES, Dalva Valente Guimarães. **A Municipalização do Ensino no Município de Altamira/PA e suas Implicações Para a Democratização Educacional**. Porto Alegre, 2010. 367 f. + Anexos. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

GUTIERRES, Dalva Valente Guimarães. (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.

JACOMINI, Márcia Aparecida; ALVES, Thiago; CAMARGO, Rubens Barbosa. **Plano Nacional de Educação e remuneração docente**: desafios para monitoramento da valorização profissional no contexto da meta 17. In: REUNIÃO CIENTÍFICA NACIONAL DA ANPED (PNE: tensões e perspectivas para a educação pública brasileira), 37, 2015, Florianópolis. Anais... Florianópolis: ANPED, 2015.

SAMPAIO, Maria das Mercês Ferreira. MARIN, Alda Junqueira. **Precarização do Trabalho docente e seus efeitos sobre as práticas curriculares**. *Educ. Soc.*, Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1203-1225. Disponível em: <http://www.cedes.unicamp.br/>. Acesso em: 08/01/2018.

SCHEIBE, Leda; CAMPOS, Roselane Fátima; DUTRA, Juçara. **Valorização profissional: Piso salarial e carreira**. Revista Retratos da Escola, Brasília, v. 10, n. 18, p. 7-8, jan./jun. 2016. Disponível em: <http://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/646/668>. Acesso em: 08/11/2017.

SOUZA, Michele Borges de. Política de Valorização dos Profissionais da Educação Básica na Rede Estadual de Ensino do Pará. Dissertação de Mestrado. Belém: UFPA, 2012.

VICENTINI, Paula Perin. História da profissão docente no Brasil: representações em disputa. São Paulo: Cortez, 2009, v. 4.

[1] De acordo com a Lei nº 11.738/2008, Art. 4º, incisos: "§ 1º O ente federativo deverá justificar sua necessidade e incapacidade, enviando ao Ministério da Educação solicitação fundamentada, acompanhada de planilha de custos comprovando a necessidade da complementação de que trata o caput deste artigo; § 2º A União será responsável por cooperar tecnicamente com o ente federativo que não conseguir assegurar o pagamento do piso, de forma a assessorá-lo no planejamento e aperfeiçoamento da aplicação de seus recursos".

[2] Esta Resolução fixou as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública. Anteriormente a ela, estava em vigor a Resolução nº 3 de 1997, que definia diretrizes de carreira apenas para os professores do ensino fundamental.

[3] Altamira pertence à mesorregião Sudoeste do Pará, Região Xingu, com população de 94.624 habitantes (IBGE, 2010) e área de 161.455,9 km² o que lhe possibilita o *status* de maior município do Pará e do Brasil (GUTIERRES, 2010).

[4] Esta parceria foi objeto de análise na Pesquisa nacional intitulada "Análise das consequências de parcerias firmadas por municípios brasileiros e a Fundação Ayrton Senna para a oferta educacional" coordenada pelas professoras Theresa Adrião e Vera Peroni com financiamento do CNPq, cujos resultados encontram-se disponíveis no site: <http://www.redefiniciamento.ufpr.br/ArquivoTextos/AdriaoPeroni.pdf>

[5] Dentre os 22 indicadores de Gestão da escola Campeã 2001 para a rede municipal proposto pelo IAS destacava-se o item valorização do professor, que apontava a necessidade de Plano de Carreira com características determinadas, dentre elas: a) a minimização ou eliminação de aumentos salariais para titulação adicional e para tempo de serviço; b) a criação de incentivos relacionados com o desempenho do professor ou da escola (GUTIERRES, 2010).

[6] Referente a um professor em nível ii, com carga horária de 40 horas no PCCR da pesquisa em foco.