



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO  
MESTRADO ACADÊMICO EM EDUCAÇÃO  
LINHA DE PESQUISA: POLÍTICAS PÚBLICAS EDUCACIONAIS

**JOSÉ JOAQUIM MARTINS DE CASTRO**

**A CONFIGURAÇÃO DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO DA REDE PÚBLICA DE  
EDUCAÇÃO BÁSICA DO MUNICÍPIO CAMETÁ/PA NOS PCCRs MUNICIPAIS  
(2006-2013)**

**BELÉM/PA**

**2016**

**JOSÉ JOAQUIM MARTINS DE CASTRO**

**A CONFIGURAÇÃO DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO DA REDE PÚBLICA DE  
EDUCAÇÃO BÁSICA DO MUNICÍPIO DE CAMETÁ/PA NOS PCCRs MUNICIPAIS  
(2006-2013)**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação do Instituto de Ciências da Educação da Universidade Federal do Pará como requisito para a obtenção do título de Mestre em Educação.

Área de concentração: Políticas Públicas Educacionais.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Ney Cristina Monteiro de Oliveira.

**BELÉM/PA**

**2016**

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)  
Sistema de Bibliotecas da UFPA

---

Castro, José Joaquim Martins de, 1964-

A configuração da carreira do magistério da rede pública de educação básica do município de Cametá/PA nos PCCRs municipais (2006-2013) / José Joaquim Martins de Castro. - 2016.

Orientadora: Ney Cristina Monteiro de Oliveira.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências da Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Belém, 2016.

1. Professores de ensino fundamental - Salários - Cametá (PA). 2. Educação e Estado - Cametá (PA). 3. Serviço público - Cargos e funções - Cametá (PA). 4. Salários e produtividade do trabalho - Cametá (PA). I. Título.

CDD 22. ed. 379.157098115

---

**JOSÉ JOAQUIM MARTINS DE CASTRO**

**A CONFIGURAÇÃO DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO DA REDE PÚBLICA DE  
EDUCAÇÃO BÁSICA DO MUNICÍPIO DE CAMETÁ/PA NOS PCCRs MUNICIPAIS  
(2006-2013)**

Aprovada em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Profª. Drª. Ney Cristina Monteiro de Oliveira**  
Universidade Federal do Pará – UFPA / Orientadora

---

**Profª. Drª. Magna França**  
Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN / Examinadora

---

**Prof. Dr. Gilmar Pereira da Silva**  
Universidade Federal do Pará – UFPA / Examinador

**BELÉM/PA**

**2016**

*O homem reflete a grandeza de DEUS.*

*O sistema social injusto não se sustenta, porque se baseia na mentira e na violência, que geram sua própria destruição. A resistência do justo é uma permanente acusação que ameaça o sistema opressor. Confiante de que Deus fará justiça, o perseguido termina agradecendo.*

*Salmo 8, V. 15-18 (Edição Pastoral - Paulus, 9ª Ed., 2004).*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a meu Deus, Pai Todo Poderoso, criador do céu e da terra, e a seu maravilhoso filho, Nosso Senhor Jesus Cristo, que, por meio de suas luzes divinas, iluminaram meu caminho, dando-me vida e força para chegar até aqui.

A minha família, em nome de meu querido pai, Joaquim Maria Dias de Castro, o Mestre Cupijó, que me ensinou a não desistir dos objetivos mesmo nas adversidades que a vida oferece. A minha mãe, incansável, símbolo de força e persistência que, com sabedoria, dividiu e multiplicou por oito seu amor, carinho e afeto.

A minha querida esposa Nazaré, a minha Naza. Companheira de luta que, com amor e carinho, tem me ajudado a superar as vicissitudes da vida, além de ter me dado dois lindos filhos, Ruth Helena e Joaquim Júnior, cujas existências sempre me serviram de incentivo para enfrentar o mundo nos momentos necessários. A minha nora Josielem Carina “Zizi”, que sempre esteve presente para contribuir com os assuntos pertinentes à informática. Ao meu querido neto Lucas Joaquim, que, mesmo tendo chegado quase no final desta dissertação, se transformou no “Filhão do Vovô”, dando-me força para viver, vê-lo crescer e concluir esta dissertação.

À Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria Celeste Pinto, que me incentivou, orientou e encaminhou rumo a Pós-Graduação ao questionar, em tom de cobrança, o porquê de, até àquele momento, eu ainda não ter feito o Mestrado. Obrigado, professora Celeste, pelo incentivo. Este é o resultado deste desafio que a vida me propôs e que tem a senhora como cúmplice.

Ao meu eterno orientador, Prof. Dr. Fabrício Aarão Freire, por me aceitar como seu orientando e pelos constantes encontros de orientação cheios de novos conhecimentos e informações que serviram para enriquecer este trabalho. Ser humano de primeira grandeza, daqueles que entram em nossas vidas sem jamais sair. O senhor estará sempre em minhas orações e pedidos a Deus e Nosso Senhor Jesus Cristo pela sua saúde e sucesso profissional.

Ao meu amigo e colega Prof. Dr. Gilmar Pereira da Silva, pelos ensinamentos e incentivo na busca do conhecimento, além de importantes sugestões para a construção de uma pesquisa capaz de promover o debate e de despertar o interesse dos profissionais da educação de nosso município. Obrigado, Gilmar, pela contribuição.

Ao meu querido amigo, Prof. Dr. Adalberto Portilho, incentivador de primeira hora. Para mim, um orientador externo. Obrigado, amigo Betinho, pelas importantes e fundamentais orientações que me colocaram de volta no caminho do debate e da discussão deste tema, da confecção do pré-projeto até a construção do texto final.

À minha orientadora, Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ney Cristina Monteiro de Oliveira, pelo exemplo de amor e profissionalismo dedicados aos estudos e pesquisas pertinentes aos assuntos e temas educacionais. Obrigado, professora, pela compreensão e paciência para comigo, principalmente nos momentos pós-quimioterapia. Obrigado por tudo, principalmente, por me proporcionar a oportunidade de ter acesso a importantes conhecimentos acumulados em décadas de vida docente como pesquisadora desta Universidade Federal do Pará, conhecimentos que tive o prazer e a oportunidade de receber como contribuições que enriqueceram e serviram de base para construirmos juntos este trabalho de pesquisa.

À Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Terezinha Monteiro, em nome de quem agradeço a todos os professores do Programa de Pós-Graduação em Educação, pela transmissão de conhecimentos e momentos de compartilhamentos de aprendizados.

Aos integrantes do Grupo de Estudos e Pesquisas em Políticas Públicas para Educação Básica (GEPPEB) pelos conhecimentos compartilhados, principalmente a Sirlei e Renata, na elaboração dos quadros e tabelas constantes nesta dissertação.

Agradeço aos colegas da Linha de Pesquisa Políticas Públicas Educacionais, turma de 2014, em especial, à colega Larissa Aviz, pelas palavras de conforto e companheirismo nos momentos de dificuldade advindos de meu tratamento de saúde.

Aos meus amigos e colegas Prof. Altamir Sassim e Luís Medeiros meu agradecimento pela contribuição nas buscas de documentos junto ao SINTEPP, à Câmara Municipal de Cametá e à Secretaria Municipal de Educação de Cametá.

CASTRO, José Joaquim Martins de. **A Configuração da Carreira do Magistério da Rede Pública de Educação Básica do Município de Cametá/PA nos PCCRs Municipais (2006-2013)**. Folhas. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Pará – UFPA, Belém, 2016.

## RESUMO

O surgimento de Planos de Carreira do Magistério no Brasil, nos anos de 1990, no contexto das reformas sociais, políticas e educacionais globalizantes, propostos na CF/1988 e na LDBN – 9.394/96, representaram fato novo e determinante para a (re)valorização da carreira dos profissionais do magistério. Este cenário ensejou esta pesquisa “A Configuração da Carreira do Magistério da Rede Pública de Educação Básica do Município de Cametá/PA nos PCCRs Municipais (2006-2013)”. A pesquisa em tela objetivou estudar a configuração da carreira dos profissionais da educação básica, no município de Cametá/PA, tendo como elemento de análise os PCCRs implantados neste município. Para nortear o processo utilizamos a seguinte questão, como objetivo geral: Como se configura a carreira dos professores da rede pública de educação básica de Cametá/PA, a partir das regulamentações legais de âmbito municipal vigente e PCCRs, Leis nº 066/2006; nº 212/2012 e nº 256/2013. E, como objetivos específicos: a) identificar e analisar dispositivos legais, no âmbito do município de Cametá/PA, os PCCRs aprovados no contexto recente das políticas reformistas e globalizantes, que tratam da carreira do magistério e sua configuração; b) analisar como se configura a carreira do magistério neste município, quanto a presença de elementos de valorização da carreira dos professores da educação básica a partir dos seguintes elementos: Ingresso na Carreira; Formas de Progressão; Vencimento e Remuneração; Jornada de Trabalho e Estímulo à Formação; c) avaliar se apresentam-se como estímulo e/ou incentivo para uma melhor remuneração, valorização, atratividade e incentivo à permanência na carreira. A metodologia de pesquisa utilizada foi a abordagem qualitativa e a estratégia de investigação foi o estudo de caso. A coleta de dados foi desenvolvida por meio de revisão bibliográfica e documental sobre carreira do magistério, com base em autores e especialistas da área, assim como legislações nacionais e municipais. A pesquisa articulou ainda, informações quali-quantitativas, pois se utiliza de importantes dados numéricos, tratados em tabelas e quadros dentro desta pesquisa. Os resultados obtidos nos permitem concluir que as legislações de âmbito nacional, implantadas principalmente a partir dos anos de 1990, que tratam da carreira do magistério no Brasil, tiveram grande influência e foram determinantes para a implementação de normatizações em nível de município. Constatou-se ainda, que o

contexto de implementação dos PCCRs municipais (Leis nº 066/2006, nº 212/2012 e nº 256/2013), apresentou melhorias e conquistas de direitos, visto que os mesmos foram elaborados em consonância com as determinações das legislações nacionais. Esta (re)configuração da carreira do magistério apresentou elementos de valorização e atratividade para a carreira dos professores. Quanto a vencimento e remuneração, evidenciou-se que os PCCRs municipais ao obedecerem a determinações das políticas de fundo (FUNDEF e FUNDEB) e da Lei do Piso, possibilitaram melhores ganhos salariais aos profissionais da educação. Entretanto, verificou-se também que, apesar das evidências de avanços na carreira, se faz necessário garantir aumentos salariais reais, capazes de elevar a renda dos profissionais da educação, melhorando as condições de trabalho, transformando a carreira docente, neste município, em fator de atratividade.

**Palavras-chave:** Educação Básica; Carreira do Magistério; Legislações Educacionais; PCCRs.

## ABSTRACT

The emergence of Teaching Career Plans in Brazil, in the 1990s, in the context of social, policies and globalizing educational reforms proposed in the Constitution of the Federative Republic of Brazil (1988) and in LDBN - 9.394/96, represented a new and decisive fact for the (re)enhancement of teaching professionals career. This scenario gave rise to this research "Setting of Public Basic Education Teaching Career of Cametá/PA in PCCRs: Law No. 066/2006; Law No. 212/2012 and Law No. 256/2013". The research aimed to study the setting of primary education professionals career in the municipality of Cametá/PA, with the PCCRs deployed in this city as analysis element. To guide the process we used the following question as a general objective: How the career of public school basic education teachers of Cametá/PA is set, from the legal regulations in municipal extent and PCCRs, Laws No. 066/2006; No. 212/2012 and No. 256/2013. And as specific objectives: to identify and analyze legal devices, within the municipality of Cametá/PA, the PCCRs approved in the recent context of reforming and globalizing policies dealing with the teaching career and its setting; to analyze how the teaching career in this city is set, regarding to the presence of enhancement elements of basic education teachers' career from the following elements: join career; progression forms; salary and remuneration; working hours; encouraging formation; assess whether they are presented as a stimulus and/or incentive for better pay, appreciation, attractiveness and incentive to keep in career. The research methodology was qualitative approach and the research strategy was the case study. Data collection was developed through bibliographical and documentary review on teaching career, based on authors and experts in the field, as well as national and municipal laws. The research also articulated qualitative and quantitative information, since it uses important numerical data processed in tables and charts within this research. The results allow us to conclude that the national legislation, implanted mainly from the 1990s, dealing with teaching career in Brazil, had a great influence and were instrumental in the implementation of norms on the municipal level. Also, it was found that the context of implementation of municipal PCCRs (Laws No. 066/2006, No. 212/2012 and No. 256/2013), introduced improvements and rights achievements, since they were prepared in accordance with national laws' determinations. This teaching career (re)setting presented enhancement and attractiveness' elements for teachers career. Concerning to salary and remuneration, it became clear that in the municipality of Cametá the implementation of fund policies (FUNDEF and FUNDEB) enabled better salary gains to education professionals. However, it was also noted that, despite evidences of career advancement, it is necessary to

ensure real salary increases in order to raise the income of education professionals, transforming it into attractiveness factor for the teaching profession, thus improving the economic and financial structure of the teacher.

**Keywords:** Basic Education; Teaching Career; Educational Laws; PCCRs.

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 01</b> - Legislações do Município de Cametá que versam sobre a Carreira do Magistério.....	40
<b>Quadro 02</b> - Principais diferenças normativas entre os regimes Estatutário e Celetista.....	75
<b>Quadro 03</b> – Anexo I - Quadro de Provimento de Funções Gratificadas – Lei Municipal nº 033/2000.....	105
<b>Quadro 04</b> - Anexo II - Quadro de Remuneração e Quantitativo de Cargos Comissionados e Efetivos.....	106
<b>Quadro 05</b> - Anexo I - Matriz de Valores - Estrutura da Carreira dos Profissionais da Educação Básica Pública (Área Magistério) do Município de Cametá/PA – PCCR 066/2006.....	116
<b>Quadro 06</b> - Anexo II - Trata das Funções Gratificadas e Parâmetro para porte de escola estabelecido pela Lei Municipal nº 066/2006 (PCCR/2006).....	120
<b>Quadro 07</b> - Quadro de Provimento Efetivo dos Profissionais da Educação Básica do Município de Cametá – PCCR/2012.....	123
<b>Quadro 08</b> - Quadro Comissionado dos Profissionais da Educação Básica do Município de Cametá – PCCR/2012.....	124
<b>Quadro 09</b> - Estrutura da Carreira dos Profissionais da Educação Básica Pública (Área Magistérios) do Município de Cametá/PA.....	129
<b>Quadro 10</b> - Quadro das Funções Gratificadas da Rede Municipal Educação do Município de Cametá -2012.....	130
<b>Quadro 11</b> - Anexo I - Matriz de Vencimento e Adicional por Tempo de Serviço Área do Magistério – Lei nº 256/2013.....	135
<b>Quadro 12</b> - Anexo III, da Lei Municipal nº 256/2013, que trata das Funções Gratificadas.....	136
<b>Quadro 13</b> - Comparação das principais características do PCCR/2012 – Cametá/PA em relação às orientações legais sobre valorização docente aprovadas no contexto recente das políticas de fundo para educação.....	146

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 01</b> - Índice de Desenvolvimento Humano do Município de Cametá/PA – 1991/2010.....	93
<b>Tabela 02</b> - Número de alunos matriculados na Educação Básica por dependência administrativa e por etapas de ensino no Município de Cametá/PA em 2014.....	95
<b>Tabela 03</b> - Número de Alunos Matriculados na Educação Básica por Dependência Administrativa e por Modalidades de Ensino em Cametá/PA, em 2014.....	96
<b>Tabela 04</b> - Resultados do IDEB e Metas Projetadas do 4ª Série/5º Ano e 8ª Série/9º Ano da rede pública municipal de Cametá – 2007 a 2013.....	98
<b>Tabela 05</b> - Evolução do Vencimento Base dos Professores de Ed. Infantil/1ª à 4ª séries com base nos Editais de Concurso Público Municipal/2001-2013.....	142
<b>Tabela 06</b> - Evolução do Vencimento Base dos professores de Ed. Infantil/1ª a 4ª séries com base nos editais de concurso público municipal/2001-2013. Valores Corrigidos.....	143
<b>Tabela 07</b> - Evolução do Vencimento Base dos Professores de Nível Superior/5ª a 8ª Séries ou 6º ao 9º Anos com base nos editais de concurso público municipal - 2001 a 2013.....	144
<b>Tabela 08</b> - Evolução Salarial dos Professores de Nível Superior/5ª a 8ª séries com base nos editais de concurso público municipal/2001 à 2013. Valores Corrigidos.....	145

## LISTA DE SIGLAS

**ADCT** – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

**AFREC** – Associação dos Funcionários da Rede Educacional de Cametá

**ANA** – Avaliação Nacional da Alfabetização

**ANEB** – Avaliação Nacional da Educação Básica

**ANFOPE** – Associação Nacional pela Formação dos Profissionais da Educação

**ANRESC** – Avaliação Nacional do Rendimento Escolar

**BID** – Banco Interamericano de Desenvolvimento

**BM** – Banco Mundial

**EC** – Emenda Constitucional

**CAPES** – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

**CEB** – Câmara de Educação Básica

**CEPAL** – Comissão econômica para a América Latina e Caribe

**CF** – Constituição Federal

**CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho

**CNTE** – Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação

**CME** – Conselho Municipal de Educação

**CNE** – Conselho Nacional de Educação

**CONSED** – Conselho Nacional de Secretários de Educação

**CUTINS** – Campus Universitário do Tocantins

**DAS** – Direção e Assessoramento Superior

**DCE** – Diretório Central dos Estudantes

**EJA** – Educação de Jovens e Adultos

**FACINTER** – Faculdade Internacional de Curitiba

**FADESP** – Fundação de Amparo e Desenvolvimento da Pesquisa

**FGTS** – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

**FHC** – Fernando Henrique Cardoso

**FJP** - Fundação João Pinheiro

**FIES** – Fundo de Financiamento Estudantil

**FMI** – Fundo Monetário Internacional

**FUNDEF** – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério

**FUNDEB** – Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação

**IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

**IDEB** – Índice de Desenvolvimento da Educação Básica

**IDHM** – Índice de Desenvolvimento Humano Municipal

**IESM** – Instituto de Ensino Superior Múltiplo

**INEP** – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas

**INSS** – Instituto Nacional de Seguro Social

**IPEA** – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

**IPI-Exp.** – Imposto sobre Produtos Industrializado Proporcional às Exportações

**ITR** – Imposto Territorial Rural

**ITCMD** – Imposto sobre Transmissão Causa Mortis e Doações

**IPVA** – Imposto sobre Propriedade de Veículos Automotores

**LDBN** – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

**LOMC** – Lei Orgânica do Município de Cametá

**MARE** – Ministério de Administração e Reforma do Estado

**MEC** – Ministério da Educação e Cultura

**NAEA** – Núcleo de Altos Estudos Amazônicos

**OEA** – Organização dos Estados Americanos

**OMC** – Organização Mundial do Comércio

**PAR** – Plano de Ações Articuladas

**PCCR** – Plano de Cargos, Carreira e Remuneração.

**PCCS** – Plano de Cargos, Carreira e Salários

**PDE** – Plano de Desenvolvimento da Escola

**PDDE** – Programa Dinheiro Direto na Escola

**PDRAE** – Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado

**PMC** – Prefeitura Municipal de Cametá

**PNAD** – Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio

**PNUD** – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

**PNE** – Plano Nacional de Educação

**PROUNI** – Programa Universidade para Todos

**PSPN** – Piso Salarial Profissional Nacional

**PT** – Partido dos Trabalhadores

**SAEB** – Sistema de Avaliação da Educação Básica

**SASE** – Secretaria de Articulação do Sistema de Ensino

**SECAD** – Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade

**SEDUC** – Secretaria Estadual de Educação

**SEMED** – Secretaria Municipal de Educação

**SIMEC** – Sistema Integrado de Monitoramento Execução e Controle

**SINTEPP** – Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Pará

**STR** – Sindicato dos Trabalhadores Rurais

**TRT** – Tribunal Regional do Trabalho

**UAB** – Universidade Aberta do Brasil

**UEPA** – Universidade do Estado do Pará

**UEMA** – Universidade Estadual do Maranhão

**UFPA** – Universidade Federal do Pará

**UFPB** – Universidade Federal da Paraíba

**UFPI** – Universidade Federal do Piauí

**UFRN** – Universidade Federal do Rio Grande do Norte

**USP** – Universidade de São Paulo

**UNDIME** – União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação

**UNESCO** – Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura.

**UNIASSELVI** – Universidade Leonardo da Vinci

**UNITINS** – Universidade do Tocantins

**UNOPAR** – Universidade do Norte do Paraná

**UVA** – Universidade Vale do Acaraú

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO:</b> Origem do Estudo.....	19
Problematização.....	28
Justificativa.....	31
Objetivo Geral.....	35
Objetivos Específicos.....	36
Aspectos Metodológicos.....	36
Estrutura da dissertação.....	42
<b>CAPÍTULO I – A POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO: O CENÁRIO POLÍTICO BRASILEIRO.....</b>	<b>44</b>
1.1- A Valorização do Magistério no Brasil Colônia, Império e República – breve histórico	44
1.2- Estado e Políticas Públicas Educacionais no Brasil.....	54
1.3- O Processo de Reforma do Estado no Brasil dos anos 1990 e a Política de Valorização do Magistério.....	60
1.4- Elementos de Valorização e Regulamentação Profissional da Carreira do Magistério nas Orientações Internacionais.....	62
<b>CAPÍTULO II – CARREIRA DOCENTE: CONCEPÇÕES E APORTES TEÓRICOS.....</b>	<b>68</b>
2.1- Desvendando conceitualmente “Carreira” e “Carreira do Magistério”.....	68
2.2 – Regimes Estatutários e Celetistas e a Carreira do Magistério.....	74
2.3– A Carreira do Magistério Público no Brasil.....	77
2.4- A carreira do Magistério Público de Cametá/PA nas Leis Orgânicas Municipais (1990/2006).....	82
2.4.1- A primeira Lei Orgânica do Município de Cametá/PA (LOMC/1990) e a Carreira dos Profissionais da Educação.....	83
2.4.2- A segunda Lei Orgânica do Município de Cametá/PA (LOMC/2006) – Revisada e Atualizada – e a Carreira dos Profissionais da Educação.....	85
<b>CAPÍTULO III – A CARREIRA DOS PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE MUNICIPAL DE CAMETÁ/PA: os PCCRs em Análise.....</b>	<b>89</b>
3.1- O município de Cametá/PA – Contexto Histórico, Demográfico, Político e Socioeconômico.....	90

3. 2- Estrutura e Organização da Educação no Município de Cametá/PA.....	100
3. 3- Leis Municipais e a Carreira dos Profissionais da Educação Básica de Cametá/PA.....	101
- Lei Municipal nº 1.205/1991.....	101
- Lei Municipal nº 1.208/1991 – Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais de Cametá/PA.....	102
- Lei Municipal nº 033/2000 .....	103
- Lei Municipal nº 021/2001 .....	106
- Lei Municipal nº 065/2006 – Regime Jurídico Estatutário dos Servidores Municipais.....	107
- Lei Municipal nº 105/2008 .....	112
3.4- A Carreira do Magistério no Município de Cametá/PA nas Leis Municipais nº 066/2006, nº 212/2012 e nº 256/2013 .....	113
3.4.1- O Primeiro PCCR dos Profissionais do Magistério do Município de Cametá/PA – Lei Municipal nº 066/2006 .....	114
3.4.2- O Segundo PCCR dos Profissionais do Magistério do Município de Cametá/PA – Lei Municipal nº 212/2012.....	121
3.4.3- Lei Municipal nº 256/2013 que Alterou a Lei Municipal nº 212/2012 – PCCR/2012.....	133
4- Análise Evolutiva do Vencimento Base dos Profissionais do Magistério em início de Carreira.....	137
4.1- A Carreira do Magistério estabelecida pelas Leis Nacionais e suas relações com o PCCR/2012 – Lei nº 212/2012, do município de Cametá/PA.....	146
<b>CONCLUSÕES FINAIS</b> .....	148
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	151
<b>ANEXOS</b> .....	159
ANEXO A – Organograma da Secretaria Municipal de Educação de Cametá/PA.....	160
ANEXO B – Lei nº 065/2006 – Regime Jurídico dos Servidores Públicos Municipais de Cametá/PA.....	161
ANEXO C – Lei nº 212/2012 – PCCR dos Profissionais da Educação Básica do Município de Cametá/PA.....	195
ANEXO D – Lei nº 256/2013 – Dispõe sobre Alteração da Lei nº 212/2012.....	218

## INTRODUÇÃO

### Origem do Estudo

O interesse pelo tema “Políticas Públicas Educacionais e Valorização do Magistério”, mais especificamente no que tange à Carreira do Magistério da Educação Básica, surgiu a partir do momento em que adentramos o mundo da educação para atuar, em 1983, como professor contratado no “Ensino Fundamental de 5ª a 8ª séries” numa escola do município de Cametá/PA. Vários questionamentos referentes a este tema/problema começaram a fazer parte de minha vida profissional. Posteriormente, ao ingressarmos como acadêmico na primeira turma de História (Licenciatura e Bacharelado, 1987-1992) do Campus Universitário do Tocantins/Cametá (CUNTINS) da Universidade Federal do Pará, tais questões trouxeram inquietações e novas indagações, as quais só aumentavam à medida que avançávamos nas disciplinas que tratavam desta temática, fortalecendo a necessidade de buscarmos entender as contradições existentes entre as normatizações legais educacionais e a realidade, encorajados pela vivência e convivência dentro das escolas. Nesse sentido, foi a “instituição escolar”, vista como local de troca de conhecimentos (saberes), de ações transformadoras (práxis) e de relações pessoais, que fez brotar e florescer o sentimento de classe e união para a luta e embates políticos e sociais, necessários para a valorização dos profissionais da educação e de uma educação de qualidade.

Ainda como acadêmico, na vice-presidência do Diretório Central dos Estudantes (DCE) do CUNTINS, da UFPA, iniciamo-nos na luta por direitos estudantis e melhorias na infraestrutura para o atendimento aos estudantes do referido Campus. Neste contexto de reivindicações, nos engajamos nas lutas dos movimentos sociais locais e nos filiamos ao Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Pará (SINTEPP/Sub-Sede Cametá), onde ocupamos o cargo de 2º Coordenador (1995-1997) e abraçamos as causas da educação de nosso município, em defesa dos direitos dos trabalhadores, por remuneração justa, digna e educação de qualidade. A ocupação deste cargo nos permitiu viajar a vários municípios da Região Tocantina (Limoeiro do Ajuru, Mocajuba, Baião, Oeiras do Pará) e Belém, para participar de congressos, seminários temáticos, conferências, reuniões de planejamento,

cursos de formação sindical, fóruns, greves, atos públicos e movimentos reivindicatórios, mesmo de outros sindicatos existentes no município de Cametá, como o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Cametá (STR) e a Colônia de Pescadores Artesanais Z-16-Cametá/PA.

A prática cotidiana e a participação direta na luta dos movimentos sociais nos deram uma visão da iminente necessidade de organizar e fortalecer a luta sindical em busca de direitos e de formulação de políticas públicas educacionais e seus interesses. Entendemos então que era necessário participar e fazer o embate político diretamente, no âmago de uma das instituições de poder indutora do processo decisório de políticas públicas do município de Cametá, a Câmara Municipal. Lançamo-nos como candidato a vereador nas eleições municipais de 1996. Eleito para o pleito de 1997 a 2000, assumimos a presidência da Comissão de Educação da Câmara Municipal de Cametá, onde pudemos participar do debate de todos os projetos concernentes à educação municipal apresentados nesta Casa de Leis. Porém, era preciso avançar na luta por uma educação pública e de qualidade, fazendo valer a escrita, para além da Carta Constitucional de 1988.

De 2001 a 2003, assumimos a direção da Escola Estadual de Ensino Médio Prof.<sup>a</sup> Osvaldina Muniz. Este fato veio a enriquecer ainda mais nossa vida profissional com a aquisição de novos conhecimentos, principalmente na área da administração educacional, propiciando o contato com as políticas públicas que vinham sendo implementadas pelos governos brasileiro, resquício das ideias neoliberais, principalmente na área da educação, com a descentralização da gestão e da autonomia financeira, resultante do Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE), efetivadas no governo Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) e mantidas no governo Luís Inácio Lula da Silva (2003-2010), tais como Conselho Escolar, Programa Dinheiro Direto na Escola (PDDE), Plano de Desenvolvimento da Escola (PDE), Fundo Rotativo e outras políticas de gestão financeira e controle social. Que para Santos (2008), tais políticas públicas foram implementadas e justificadas devido a razões técnicas, em nome da modernização, eficiência, eficácia e produtividade, fatores apregoados pela administração do tipo empresarial como forma de se otimizar os meios para o alcance dos fins desejados, enquanto modelo único e universal de gestão.

Em 2005, fui convidado pelo prefeito municipal de Cametá, José Waldoli F. Valente, a assumir a função de Diretor de Ensino (2005-2007) da Secretaria Municipal de Educação de

Cametá (SEMED). Neste cargo, pude vivenciar diretamente os mais diferentes problemas inerentes a esta Secretaria e, principalmente, conviver e conhecer as normatizações legais e as políticas públicas educacionais implementadas pelos Governos Federal, Estadual e Municipal. Isto nos propiciou, ainda, vivenciar as políticas e suas aplicações e implicações no contexto do município.

De 2007 a 2011, a convite do referido prefeito, assumimos a titularidade da Secretaria de Educação do Município de Cametá. A função deu-nos a oportunidade de ter contato com as mais diversas modalidades de projetos educacionais e suas implicações. Esta experiência nos levou a outro patamar de entendimento sobre formulação, implementação, aplicação e avaliação de políticas públicas educacionais e suas legislações, a nível nacional e, principalmente, municipal. Como Secretário Municipal de Educação, participamos da Diretoria Executiva da União dos Dirigentes Municipais de Educação do Estado do Pará (UNDIME/PA), exercendo atuação no Conselho de Representantes da Região Nordeste do Estado do Pará, no biênio 2009-2011.

Ao ingressar, em 2014, no Mestrado Acadêmico oferecido pelo Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGED) do Instituto de Ciências da Educação (ICED) da Universidade Federal do Pará (UFPA), na linha Políticas Públicas Educacionais, e cursarmos as primeiras disciplinas, logo percebemos que tínhamos muito a aprender sobre o assunto. Como mestrando, tomamos contato e conhecimento com obras e pesquisas realizadas e/ou em andamento a nível nacional, estadual e local, que abordam o tema “Carreira do Magistério”. Tais conhecimentos foram fundamentais para a definição do objeto desta pesquisa.

Neste contexto, buscando entender as normatizações legais e suas implicações ou rebatimentos na carreira dos profissionais do magistério público, desenvolvemos esta pesquisa, tendo como lócus um município localizado no coração da Amazônia, na Região Tocantina do Estado do Pará: Cametá.

No município de Cametá/PA, o processo de discussão sobre implantação de Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) ganhou força a partir de 1998, com a adesão do município ao Termo de Convênio de Municipalização do Ensino, assinado pelo prefeito Emanuel J. M. Cunha (1997-2000). O Termo foi fruto da política de fundos em voga no país, o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério/1997-2007 (FUNDEF), e reflexo da política neoliberal adotada pelo governo FHC. De acordo com Gemaque (2011) e Gutierrez (2011), esta política de fundos deixou como

herança uma grande responsabilidade de financiador aos municípios, os quais não dispunham, **e ainda não dispõem** (grifo nosso), de base financeira capaz de somar ao fundo os recursos necessários para elevar a qualidade da educação e, em especial, aumentar o salário dos profissionais do magistério.

Neste contexto, a política de municipalização da educação, resultante do processo de descentralização e modernização gerencial, medidas preconizadas pela Reforma do Estado e pela política de financiamento da educação básica, tais como FUNDEF e FUNDEB, que por suas características introduziu e fortaleceu o processo de municipalização da educação no Brasil, especialmente no Estado do Pará, a partir de 1997 (PINTO, 2004; GUTIERRES, 2005) tem sido muito discutida por estudiosos do assunto, que têm se articulado em duas vertentes. Os que defendem a municipalização e os contrários a esta política. Os primeiros consideram a municipalização um dos elementos do processo de descentralização da gestão educacional, possibilitando menor burocracia, maior flexibilidade curricular e uma gestão mais democrática, além de promover maior controle social, aproximando a sociedade dos gestores da educação (GADOTI, ROMÃO, 1993; BORDIGNON, 1993). Para o segundo grupo, a dita descentralização que se faz presente no processo de municipalização se apresenta disfarçada, ou de forma mascarada, pois altera apenas a esfera administrativa responsável pela gestão do ensino, mas mantém a concentração e a centralização das decisões no Executivo Municipal (PEIXOTO, 1999; OLIVEIRA, 2003).

No Estado do Pará, o processo de municipalização da educação se deu na esteira da execução da política de fundos iniciada em 1997 com a implantação do FUNDEF (1996), no Governo de FHC, e continuou com o FUNDEB (2007), no governo Lula. Neste contexto, os estados brasileiros adotaram em nível local estas diretrizes políticas de financiamento da educação. Barros (2009) afirma que a opção por essas medidas em nível local norteou a política salarial adotada no Estado do Pará a partir de 1997. Segundo o autor, para o governo estadual de Almir Gabriel (1995/2002-mandatos de eleição e reeleição), “a estimulada parceria entre a aplicação da política de municipalização do ensino e o investimento em salários dos professores públicos resultaria em educação de qualidade” (BARROS, 2009, p.72). Para a Secretaria Estadual de Educação do Pará, a municipalização da educação consiste na descentralização do sistema de ensino, ou seja, na transferência da responsabilidade de decisão e execução dos serviços do ensino fundamental do governo estadual para os municípios (SEDUC, 2008).

Neste cenário, Barros (2009) observa que o processo de municipalização implantado no Pará “parece tratar-se mais de uma política de desconcentração do que descentralização”.

Oliveira (1999) conceitua a *desconcentração* como sendo delegação de funções de uma instituição ou entidade regionais ou locais, com características autoritárias e de iniciativa governamental. A *descentralização*, segundo o autor, é entendida como o deslocamento de poder de uma esfera de governo a outra, pressupondo autonomia e condições materiais e imateriais para que se realize. A esfera para a qual foi deslocado o poder passa a ser responsável por gerir integralmente a ação política que foi descentralizada, viabilizando sua concretização, considerando o envolvimento da sociedade civil organizada no processo de decisão sobre tal ação. Por fim, a *municipalização* consiste no desenvolvimento de determinada política no âmbito municipal, sendo que a sociedade civil organizada e a sociedade política participam, ou deveriam participar do processo de elaboração, execução, acompanhamento e avaliação dessa ação política.

A regulamentação ou normatização da carreira do magistério envolve um conjunto de elementos indissociáveis como vencimento, remuneração, jornada de trabalho e formação, os quais estão vinculados diretamente ao financiamento da educação e à valorização dos profissionais do magistério, fatores que necessitam de recursos provenientes da arrecadação de impostos por parte União, Estados e Municípios.

Por conta disso, tornou-se consenso entre estudiosos e pesquisadores de políticas públicas educacionais como Monlevade (2000); Gemaque (2004); Gatti e Barreto (2009); Gutierrez (2010); Gatti, Barreto e André (2011); Carvalho (2012), entre outros, que a implementação de uma política de financiamento da educação básica no Brasil era necessária, como forma de estimular e evidenciar uma carreira do magistério mais atrativa e capaz de reverter a situação de desigualdade regional, ainda muito marcante em nosso país.

As lutas sindicais, os movimentos sociais e as reivindicações de funcionários públicos municipais dos mais variados setores da administração pública no processo de luta por melhorias salariais e educacionais tiveram início no município de Cametá nos anos de 1980, com a fundação, em 23 de dezembro de 1985, da Associação dos Funcionários da Rede Educacional de Cametá (AFREC<sup>1</sup>), que, mais tarde, por influência da Constituição de 1988,

---

<sup>1</sup> A AFREC realizou o I Congresso dos Professores da Região Tocantina no período de 30/11 a 01/12/1985, no Seminário dos Padres de Cametá/PA.

passou a se chamar Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Pará (SINTEPP). Estes fatos levaram-nos a buscar a compreensão e o conhecimento através dos estudos das leis/normatizações, principalmente aquelas que tratam das garantias de direitos, carreira e remuneração dos profissionais do Magistério público da educação básica do município de Cametá.

Iniciamos também o estudo das normatizações a nível nacional, com a Constituição Federal de 1988, e prosseguimos com outras determinações legais como a Lei Nº 9.394/1996 – LDBN; a Emenda Constitucional Nº 14/1996, que instituiu o FUNDEF, e a Lei Nº 9.464/1996, que o regulamentou. Esta Lei previa que uma proporção não inferior a 60% dos recursos recebidos deveriam ser destinados exclusivamente ao pagamento dos professores em efetivo exercício no magistério (BRSASIL, 1996); o Plano Nacional de Educação (PNE 2001/2010); a Emenda Constitucional Nº 53/2006, que instituiu o FUNDEB, e a Lei Nº 11.494/2008, que o regulamentou; a Lei Nº 11.738/2008, que regulamentou o PSPN, e outras que tratam do tema como as Resoluções de Nº 03/1997 e 02/2009 do Conselho Nacional de Educação (CNE), que fixam diretrizes nacionais para a implantação e reformulação de Planos de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público. Estas Resoluções normatizam o FUNDEF, o FUNDEB e o PSPN, respectivamente.

O estudo destas normatizações legais fez-se necessário para que pudéssemos confrontar ou fazer relação entre as leis e normas instituídas a nível federal e suas implementações e implicações a nível municipal.

No município de Cametá, por exemplo, atendendo a determinações e diretrizes das normatizações legais como a Constituição de 1988; a LDBN, Lei Nº 9.394/1996; e a Emenda Constitucional de Nº 14/96, Lei Nº 9.424/1997, que criou o FUNDEF, e PNE (Plano Nacional de Educação – 2001/2010), e fortalecidos pelas lutas e reivindicações de sindicatos, movimentos sociais e funcionalismo público municipal, o prefeito José R. Quaresma (2001-2004), realizou em 2001 o primeiro concurso público municipal (Editais Nº 01/01 e 02/2001-PMC), visando ao provimento de cargos efetivos, respectivamente, do quadro de pessoal e do quadro do magistério da Prefeitura Municipal de Cametá. No mesmo ano, ocorreu a 1ª Conferência Municipal de Educação do Município de Cametá. Ambos os fatos representaram avanços no processo educacional e na relação com o funcionalismo público municipal. Assim, este governo, por ser o primeiro de um partido de esquerda (PT) a se instalar no município de Cametá, liderado por um prefeito originariamente trabalhador rural, representava uma ruptura

com a oligarquia local, criou uma grande expectativa de mudança no funcionalismo público municipal e principalmente na categoria docente. Entretanto, as tão almeçadas expectativas não foram alcançadas. Analisando o referido governo, Costa (2006) afirma que o mesmo foi frustrante, não conseguindo atender aos anseios dos trabalhadores organizados em movimentos sociais, que muito contribuíram para que os trabalhadores e um partido considerado de esquerda chegassem ao governo de Cametá.

Para exemplificar o que afirmamos, podemos citar a luta do Sindicato dos Professores (SINTEPP/Sub-sede Cametá), que apresentou proposta de Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR), uma das principais bandeiras de luta e reivindicação desta categoria, ao prefeito municipal José R. Quaresma no último ano de seu governo (2004), não obtendo resposta satisfatória ou favorável deste gestor. A proposta acabou engavetada na Câmara Municipal sem apreciação, votação e aprovação dos vereadores.

Neste contexto, percebe-se que, historicamente, os avanços legais para a implantação de normas visando à melhoria na carreira do magistério público do município de Cametá têm sido lentos, graduais e dependentes de vários fatores e indicativos a considerar, tais como os políticos, econômicos e sociais. Há ainda a incerteza quanto a esses avanços serem, pelo menos de imediato, colocados em prática. Ademais, ainda que a realização de concurso público para o provimento de cargos de professor e outras funções do funcionalismo público municipal representasse um avanço na implementação de políticas públicas municipais, a luta por outras normatizações e direitos - Estatutos e PCCR, por exemplo - tomava corpo e se fortalecia.

A primeira lei municipal que “Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Cametá/PA - (PCCR)” foi então aprovada e implantada no governo do Prefeito José Waldoli F. Valente, através da Lei nº 066, de 24 de janeiro de 2006, atendendo a preceitos legais inscritos na Constituição de 1988, Lei nº 9.394/1996 (LDBN), Lei nº 9.424/1996 (FUNDEF) e Resolução nº 03/1997 (CNE/CEB) e PNE (Plano Nacional de Educação - 2001/2010).

Foi no contexto de implementação destas leis e diretrizes do MEC/CNE/CEB que os professores e funcionários da rede pública municipal de educação de Cametá deram os primeiros passos na conquista de direitos. Ainda neste governo municipal, realizou-se também o segundo concurso público municipal (Edital nº 001/2006), que atendia a orientações de novas diretrizes impostas pelo FUNDEF e pelo PCCR/2006, recém-implantados,

respectivamente, em nível de Brasil e de município. Após reeleição para um segundo mandato (2009-2012), o referido prefeito realizou ainda o terceiro concurso público municipal, através do Edital nº 001/2009, e realizou também as 2ª e 3ª versões da Conferência Municipal de Educação.

Cabe aqui fazer uma observação com relação ao processo de implantação de Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) nos Estados, Distrito Federal e Municípios. De acordo com o manual de orientação do Ministério da Educação (MEC), o PCCR deveria

[...] ser elaborado pela Prefeitura, com a coordenação da Secretaria Municipal de Educação (ou órgão equivalente). Devem participar desse trabalho os representantes dos órgãos responsáveis pelas finanças, planejamento e administração, além de assessores jurídicos e especialistas no assunto. Além disso, para garantir que o processo seja democrático, recomenda-se o constante debate com representantes da sociedade, como a Câmara de Vereadores, Associação ou Sindicato de Professores, Associação de Pais e/ou Alunos e, onde houver Conselho Municipal de Educação (MEC, 2004, p.24).

Neste contexto, pesquisas e estudos realizados em municípios paraenses (SOUZA, 2012; FARIAS, 2014; PIMENTEL, 2015) demonstram que as implantações de PCCRs apresentam as mesmas características, sempre obedecendo a determinações legais. Em Cametá, por exemplo, mesmo que o prefeito Waldoli Valente tenha utilizado a proposta inicialmente apresentada pelo SINTEPP/Sub-Sede Cametá, mudanças e alterações foram realizadas sem a participação e consulta da categoria. E, embora este primeiro PCCR municipal (Lei nº. 066, de 24 de janeiro de 2006) não tenha contado com a participação direta dos professores em sua elaboração, é possível perceber que o mesmo encontrava-se em conformação com os aspectos de valorização da carreira do magistério estabelecidos na legislação federal citadas anteriormente, pois já definia mecanismos de valorização profissional do magistério público municipal e da educação básica tais como forma de ingresso na carreira do magistério público municipal exclusivamente por aprovação em concurso público de provas e títulos; promoção/progressão funcional; carga horária de trabalho parcial ou integral; gratificação pelo exercício de funções administrativas; licença para qualificação e aperfeiçoamento profissional continuado, entre outros.

Posteriormente, no segundo mandato do governo Luís Inácio Lula da Silva, os municípios tiveram que realizar reformulações, revisões e adequações em seus PCCRs por conta da aprovação da Emenda Constitucional Nº 53/2006; da implementação da Lei Nº 11.494/2008, que regulamenta o FUNDEB; da Lei Nº. 11.738/2008, que instituiu o PSPN; e

da Resolução Nº. 02/2009; documentos que trouxeram novas normatizações e orientações para a organização da Carreira do Magistério Público da Educação Básica do país.

Em Cametá, o prefeito Waldoli Valente, já em seu segundo mandato (2009-2012), sancionou a Lei nº 212, de 21 de maio de 2012, que “Dispõe sobre a Adequação da Carreira da Área do Magistério e Criação Unificada do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica do Município de Cametá/PA”, já no contexto do FUNDEB. Posteriormente, em 5 de dezembro de 2013, o prefeito Irácio F. Nunes sancionou a Lei Nº 256/2013, que “Dispõe sobre a Alteração da Lei Municipal Nº 212/2012 e dá outras providências”. Irácio Nunes realizou ainda o quarto concurso público para provimento de cargos de professor, através do Edital Nº 001/2013.

Frente a este contexto, fomos instigados a realizar esta pesquisa, visto que no município de Cametá não encontramos estudos relacionados ao tema “Carreira do Magistério” e, especificamente, às referidas leis que tratam da valorização docente, através dos PCCRs do município.

Nesse trabalho, pretende-se analisar a configuração/estrutura da carreira dos profissionais do magistério da rede pública de educação do município de Cametá, tendo como objeto de pesquisa as regulamentações ou normatizações legais de âmbito municipal vigentes, Lei Nº 066/2006, que dispõe sobre a criação do primeiro Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Cametá (PCCR) e dá outras providências; Lei nº 212/2012, que dispõe sobre a adequação da carreira da área de magistério e criação unificada do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica do Município de Cametá/PA; e Lei Nº 256/2013, que dispõem sobre Alteração no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR – Lei nº 212/2012) no que tange a tipo de admissão/ingresso na carreira, formas de progressão/evolução na carreira, vencimento e remuneração, jornada de trabalho e estímulo à formação.

A análise dessas categorias e/ou indicadores a partir destas leis municipais acerca dos PCCRs nos permitirá identificar se as mesmas representam estímulo e atratividade à profissão docente e possíveis contribuições e/ou influências na melhoria ou valorização da carreira do magistério no município de Cametá. A pesquisa cobrirá o período de 2006, ano da implantação do primeiro PCCR municipal (Lei nº 066/2006), a 2013, quando da realização da última alteração através da Lei Nº 256/2013. Para tanto, realizaremos também um estudo da arte das leis municipais, que tratam da carreira docente neste referido município.

## **Problematização**

O (des)compromisso da União (Estado) com investimentos em Políticas Públicas no Brasil se torna evidente à medida que estudamos ou pesquisamos sobre o tema. Essa prática nos acompanha desde a época Colonial, adentrando o período do Império, e permanecendo na República. Tal procedimento se acentua ainda mais quando se trata de investimentos na área da Educação. As evidências vão ficando mais nítidas à medida que avançamos no tempo, principalmente a partir dos anos 1990, quando as modificações ou alterações nas leis educacionais do país são realizadas no contexto das Reformas do Estado.

Entretanto, o debate sobre a formulação de políticas públicas educacionais já começava a tomar corpo principalmente com a abertura democrática e a promulgação da Constituição Federal de 1988 (PINTO, 2000; CARVALHO, 2012). Em seu bojo, a Constituição Federal de 1988 assegurava, no Inciso V do Art. 206, a valorização dos profissionais do ensino, a implantação de Plano de Carreira para o Magistério Público com Piso Salarial Profissional Nacional e o ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos (BRASIL, 1998). Em consequência, a aprovação desta legislação resultou no fortalecimento dos movimentos sindicais e da luta por direitos sociais, os quais ensejaram a aprovação de outras normatizações que também contribuíram para a melhoria da educação através de ações básicas voltadas para a valorização do magistério e a melhoria da remuneração dos professores, tais como formação inicial e continuada, condições de trabalho, salários e carreira do magistério. Para pesquisadores da educação como Pinto (2000); Gemaque (2004); e Gatti e Barreto (2009), a busca pela melhoria da qualidade da educação passa pela implementação de políticas de valorização do magistério, o que, entre outros fatores, envolve o desenvolvimento de uma carreira efetivamente atraente para o ingresso e a permanência de bons profissionais para a profissão docente, tendo como fator de atratividade, por exemplo, uma remuneração condigna, o que estimula o trabalho em sala de aula.

A década de 1990 marca o surgimento de algumas normatizações legais norteadoras da carreira docente e das políticas de valorização do magistério como, por exemplo, a LDBN – Lei Nº 9.394/96 que estabelece em seu Art. 67, direitos como o ingresso na carreira por concurso público de provas e títulos; formação continuada; piso salarial profissional; progressão funcional; período reservado aos estudos; planejamento e avaliação incluídos na carga horária de trabalho; e condições adequadas de trabalho (BRASIL, 1996).

A Resolução de Nº 03/1997, do Conselho Nacional de Educação/Câmara de Educação Básica (CNE/CEB), também fixou diretrizes para o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério para Estados, Distrito Federal e Municípios. A aprovação desta resolução representou mais um reforço na implementação dos Planos de Cargos e Carreira, que garantia direitos já expostos acima, assim como servia para consolidar a identidade do profissional do magistério.

As legislações nacionais de alguma forma contribuíram para melhorar a carreira do professor e buscar atingir uma educação de qualidade, que interferiram na política de valorização do magistério no Brasil e estabeleceram parâmetros para a carreira profissional (SILVA, 2010). Foi graças à contribuição desse conjunto de instrumentos legais que a normatização das atividades educativas em nosso país passou a um novo patamar de debate e discussão. Segundo Carvalho (2012, p. 23),

[...] as discussões e pesquisas acerca do financiamento da educação são intensificadas a partir de meados da década de 1990, com a criação do Fundo de Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF/1996) e mais recentemente, com a criação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB/2006).

A Constituição Federal de 1988 definiu ainda algumas mudanças estruturais e qualitativas que se revelaram limitadas frente às demandas dos Estados e Municípios, além de não garantir equidade em relação aos repasses, face às disparidades regionais. Este fato contribuiu para que não se atingisse uma educação de qualidade em alguns casos. As diferenças regionais que geram disparidade na arrecadação resultaram em “profundas desigualdades nos padrões de funcionamento e atendimento das redes estaduais e municipais de ensino” (BRASIL, 2006, p.4). É na tentativa de sanar tais desigualdades que se retoma o debate sobre as políticas de fundo. Segundo Gemaque (2010, p. 53):

Na década de 90, a discussão sobre a constituição de fundos para financiar a educação é retomada, por ocasião da elaboração do Plano Decenal de Educação para Todos, em virtude de acordos assumidos na Conferência de Educação para Todos, realizada em Jontiem, na Tailândia, em 1990, e promovida pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), pela Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e a Cultura (UNESCO), pelo Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) e pelo Banco Mundial.

Verifica-se nesse processo de debate a necessidade de recursos para investimentos na melhoria da educação, fato que perpassa obrigatoriamente pela melhoria da carreira e da remuneração de professores.

Assim, para alcançar tais objetivos,

Foi proposto que fundos e mecanismos não convencionais fossem criados e que os gastos públicos com educação fossem aumentados para além dos mínimos estabelecidos constitucionalmente, por meio de incremento de receitas (GEMAQUE, 2004, p.45).

Na tentativa de buscar equidade e qualidade na educação, os governos FHC (1995-2002) e Lula (2003-2010) implantaram as políticas de fundo, criando, respectivamente, o FUNDEF, em 1996 e o FUNDEB, em 2006. Para Gemaque (2004), o argumento de que “o FUNDEF nasceu com a promessa de revolucionar a educação ao promover justiça social, equidade no gasto aluno, descentralização do ensino, redução das disparidades regionais” resultou em impactos pouco significativos para a redução das acentuadas desigualdades educacionais, visto que esta política pública atendia apenas a uma etapa da educação básica, o ensino fundamental (1<sup>a</sup> a 8<sup>a</sup> Séries).

O cenário com a política de fundos trouxe promessas e expectativas, principalmente quanto à melhoria no padrão de ensino e a valorização dos docentes. A necessidade de investimento na carreira, na formação e na melhoria salarial dos professores, elementos fundamentais para se conseguir qualidade na educação, colocou as políticas de fundo no centro das discussões. Nesse sentido, Carvalho (2012, p. 23) afirma que,

Em que pese todas as críticas a esta forma de financiamento, evidenciadas por diversos estudiosos da área (ARELARO, 1999; PINTO, 1999, 2000; DAVIES, 1999, 2006; GEMAQUE, 2004), a sua permanência no cenário nacional das políticas públicas do país como um dos principais mecanismos de financiamento e de valorização docente, é reveladora do menor/maior grau de importância atribuída à educação e aos professores no contexto político e econômico atual de nossa sociedade.

Com o acirramento das lutas lideradas pelos movimentos sociais, sindicatos e órgãos representativos de classe, por melhoria na qualidade da educação, instituiu-se o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) através da Lei N° 11.738/2008, que se propunha a estabelecer um valor comum que nortearia a instituição de um salário condigno.

Com relação à questão relativa à Carreira do Magistério, tema a ser discutido nesta pesquisa, a Lei N° 9.424/96, que criou o FUNDEF, estabelece em seu Artigo 9° o seguinte:

Art. 9º. 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 de ensino fundamental público, em efetivo exercício no magistério;

II- o estímulo ao trabalho em sala de aula;

III- a melhoria da qualidade do ensino; [...] (BRASIL, 1996).

Verifica-se que este artigo já estabelecia a necessidade de elaboração de Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, por parte de Estados, Distrito Federal e Municípios, de forma a assegurar **remuneração condigna dos professores**. (grifo nosso).

Em face desse contexto e em função das determinações legais, fez-se necessário investigar qual a situação de Cametá/PA, um dos municípios que compõem a região Tocantina do Pará. Nesta pesquisa, a análise da carreira do magistério do referido município será orientada pelas seguintes questões norteadoras: O que as legislações nacional e municipal prescrevem acerca da carreira do magistério? A partir das prescrições legais, como se configurou ou se estruturou a carreira do magistério público no município de Cametá? A configuração<sup>2</sup> da carreira do magistério prevista na legislação municipal de Cametá (PCCR) apresenta elementos de atratividade e retenção dos bons profissionais da educação, bem como estímulos para elevação dos níveis de formação e capacitação desse profissional?

Assim, nos propomos a realizar tal pesquisa partindo do seguinte pressuposto: **a implementação de PCCR (Plano de Cargos, Carreira e Remuneração), através da Lei Nº 066, de 24 de janeiro de 2006, reformulado pela Lei Nº 212, de 21 de maio de 2012, e alterado pela Lei nº 256, de 5 de dezembro de 2013, se configurou como elemento de valorização e avanço para a carreira dos profissionais do magistério da educação básica do município de Cametá/PA?**

## **Justificativa**

Com uma população estimada de 130.868 habitantes (IBGE, 2015), Cametá é a cidade que possui o segundo maior número de habitantes dentre os municípios da região de Integração do Tocantins, mantendo-se ainda como polo, devido aos serviços que oferece, como o bancário, e sede das regionais de saúde e educação. O município abriga ainda várias

---

<sup>2</sup> De acordo com o Novo Dicionário Aurélio (2009) “configuração” (do latim *configuratione*), significa a forma exterior de um corpo; conformação; aspecto; figura; feito. Dessa forma, quando relacionamos a palavra configuração ao termo carreira, estamos nos referindo à forma como determinada carreira profissional está organizada, estruturada e desenhada (cf. PIMENTEL, 2015, p.18).

universidades e faculdades que ofertam diversos cursos como Universidade Federal do Pará (UFPA - Campus Universitário do Tocantins/Cametá), Universidade do Estado do Pará (UEPA), Universidade Aberta do Brasil (UAB), entre outras, que atendem alunos de todos os municípios daquela região, a saber, Baião, Mocajuba, Limoeiro do Ajurú, Oeiras do Pará e outros.

Cametá apresenta ainda uma dinâmica de ocupação e desenvolvimento socioeconômica muito diferenciada. Por um lado, a comunidade mais tradicional, ribeirinha, se ocupa de pluriatividades que se baseiam em extrativismo vegetal, pesca e agricultura familiar; por outro lado, a comunidade imigrante realiza predominantemente atividades agropecuárias e madeireiras junto às rodovias estaduais (PDRS, 2008, p.8).

Este projeto de pesquisa propõe-se a estudar uma política pública de educação resultante das leis impostas pelo governo federal (União), a Estados e Municípios, o PCCR, interligado diretamente às políticas de fundos, como FUNDEF e FUNDEB, às legislações a nível nacional (LDBN, PSPN) e local (PCCR) e suas configurações/repercussões/efeitos sobre a carreira dos professores da rede pública de educação básica do município de Cametá.

Esta pesquisa busca complementar a outras já desenvolvidas e/ou em desenvolvimento em âmbito nacional, regional e local por pesquisadores como Monlevade (2000); Dutra Júnior *et al.* (2000); Pinto (2000, 2007); Gemaque (2004); Farenzena (2006); Ednir, Bassi (2009); Gatti, Barreto (2009); Gutierrez (2010); Gatti, Barreto e André (2011); Carvalho (2012); possibilitando a construção de novos conhecimentos sobre o trabalho docente, especialmente sobre a Carreira do Magistério na mesorregião do nordeste paraense, especificamente no município de Cametá.

Pretende-se contribuir para o avanço do conhecimento acadêmico científico sobre as políticas de valorização da carreira dos profissionais da educação básica pública, oferecendo elementos para analisar e explicar o processo pelo qual passam os municípios com a implantação destas políticas. Além de servir de instrumental para professores, técnicos e agentes públicos na elaboração e planejamento de políticas públicas educacionais. O projeto se propõe a verificar impactos/avanços e/ou recuos provocados por estas políticas (leis, decretos, resoluções, etc.) na carreira dos professores da educação básica da rede municipal de ensino do município de Cametá. Outra perspectiva é a de que esta pesquisa possa estimular e subsidiar novos estudos e debates na linha de pesquisa Políticas Públicas Educacionais, principalmente sobre Carreira do Magistério da Educação Básica Pública, como forma de evidenciar a valorização dos profissionais do magistério na Região Tocantina.

O debate sobre financiamento e valorização da educação básica pública no Brasil tem despertado o interesse de vários pesquisadores, órgãos, entidades governamentais e não governamentais como o Conselho Nacional dos Secretários Estaduais de Educação (CONSED), a União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação (UNDIME), a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), a Associação Nacional pela Formação dos Profissionais da Educação (ANFOPE), além de sindicatos representativos de trabalhadores da educação, como o Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Pará (SINTEPP), que, com discussões e mobilização da categoria, bem como com o apoio da sociedade civil, tem cobrado dos governos a implementação de políticas públicas de financiamento da educação. Neste sentido, surtiu efeito a luta destas entidades, dos movimentos sociais e das categorias profissionais por uma educação de qualidade, pois se garantiu na Constituição de 1988, entre seus princípios básicos, a valorização dos profissionais do magistério. Fato que se evidenciou ainda mais na aprovação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação – LDBN, Lei nº 9.394/96 – Art. 67, e, mais tarde, através do FUNDEF/1996, FUNDEB/2006 e PSPN/2008.

Fatores de desestímulo aos atuais e novos professores, a carreira e, conseqüentemente, a baixa remuneração têm sido tema de discussões em estudos realizados por pesquisadores como: Dourado (1999); Monlevade (2000); Dutra Júnior et. al (2000); Gemaque (2004); Pinto (2007); Gatti e Barreto (2009); Gutierrez (2010); Silva (2010); Carvalho (2012) e outros que, através do debate e discussão acerca das Políticas de Fundo (FUNDEF/FUNDEB) adotadas nos últimos anos pelos governos como forma de assegurar direitos à educação básica, procuram verificar se tal política tem mudado as condições salariais dos professores e contribuído para melhor atratividade da carreira docente, visto que a carreira e a remuneração dos professores são elementos imprescindíveis para a valorização e a melhoria da qualidade da educação. Isto porque o trabalho docente exige alto grau de especialização e subjetividade - sem garantia de resultados - fazendo com que esta profissão tenha tensão maior do que outras (GATTI; BARRETO; ANDRÉ, 2011)

Ao verificarmos tais questões, podemos perceber a importância das decisões governamentais em relação às políticas educacionais, as quais, pelo modo como são decididas, formuladas, implementadas, financiadas e gerenciadas, nos orientam quanto ao tipo de impacto que terão sobre as metas que se pretende atingir (GATTI; BARRETO; ANDRÉ, 2011).

No Brasil, a presença quase invisível da União no financiamento da educação básica e a forte tendência centralizadora têm destinado aos Estados e Municípios a responsabilidade

financeira de subsidiar a educação. Pinto (2000, p. 38) compartilha do mesmo pensamento quando afirma que

do ponto de vista da disponibilidade dos recursos públicos, concentra-se principalmente nas mãos da União, seguida pelos estados, restando aos municípios, numa situação não muito diferente daquela vivida nos tempos do Império, como sacristão de igreja pobre, passar o chapéu e dizer amém para os caraminguás que vierem dos seus parceiros mais ricos.

Neste sentido, é possível perceber que os municípios dificilmente se tornarão independentes financeiramente. Considerando-se que a maioria deles depende especificamente das transferências ou repasses constitucionais de outras esferas de governo (Federal e Estadual), “menos chance [terão] de exercer sua autonomia política, financeira e pedagógica” (PIMENTEL, 2015).

No Estado do Pará, a realização de estudos, análises e impactos de políticas públicas educacionais nos municípios (GUTIERRES, 2005; BARROS, 2009; FARIAS, 2014) nos dá uma melhor compreensão e visão da realidade educacional do país. Nesse sentido, cabe destacar que os municípios são os entes federados mais próximos do indivíduo, da realidade das escolas e daqueles que as integram. Embora recebam a incumbência ou responsabilidade de realizar o processo de iniciação e ingresso do indivíduo no processo de ensino e aprendizagem, estando na ponta deste processo fundamental, os municípios não estão preparados para realizar tal tarefa a contento (cf. PINTO, 2004; GUTIERRES, 2005).

Estudos realizados no Estado do Pará acerca do tema “Carreira do Magistério” revelaram que as normatizações que tratam destas questões são muito dispersas, o que dificulta aos professores identificarem seus direitos (GUTIERRES, GEMAQUE, LUZ, 2011). Este fato é verificável através de pesquisas realizadas em 2013 pela SASE/MEC por meio de consulta ao SIMEC/PAR, nas quais “54% dos municípios paraenses [...] possuem Plano de Carreira para o magistério e profissionais de serviço e apoio escolar; 30% afirmaram possuir Plano de Carreira somente para o magistério e 16% declararam não possuir Plano de Carreira para nenhuma dessas categorias” (PIMENTEL, 2015, p.71). Os resultados desta pesquisa demonstram que ainda há muito a ser feito em termos de reconhecimento de direitos aos profissionais do magistério, principalmente nos municípios, onde o processo político local faz parte do cotidiano do funcionalismo público, num claro processo de perseguição política imposta por quem está no poder.

No Estado do Pará, a organização da categoria docente e dos movimentos sociais em defesa dos profissionais do magistério, assim como melhorias na educação, surgiu com a

criação da Associação dos Professores do Estado do Pará (APEPA) em 1979. A entidade era coordenada por professores e militantes que tinham a incumbência de organizar comissões de bairros em Belém e associações em outros municípios do Estado, e que lutavam e reivindicavam inicialmente por questões salariais e regulamentação da profissão (GUTIERRES; GEMAQUE; LUZ, 2010). A organização das comissões de bairros, nos anos de 1981 e 1982, propiciou mobilização e união dos professores das Redes Estadual e Municipal de Belém, e deu origem à Federação Paraense dos Professores do Estado do Pará (FEPPEP).

Realizou-se então o 1º Congresso Estadual dos Professores Públicos do Pará. Neste Congresso foi aprovado um plano de lutas com várias propostas a serem defendidas pela categoria, como reformulação do Estatuto do magistério; piso salarial; gratificação de magistério; reajuste salarial de quase 70%; carreira com o interstício de 10 anos e progressão a cada dois anos, correspondente ao valor de 3,5% de reajuste de salário; pagamento de um salário mínimo para os funcionários de escola (BRITO; CARVALHO; GEMAQUE, 2011).

Como resultado da incessante luta e reivindicação dos profissionais do magistério, foi aprovada, em 21 de novembro de 1986, a Lei nº 5.351/1986, que dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público Estadual do Pará. Neste contexto, em 23 de outubro de 1988, durante a realização do 4º Congresso Estadual da Federação Paraense dos Profissionais da Educação Pública, esta foi transformada em Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Pará (I SEMINÁRIO DE FORMAÇÃO GEFIN, 2011).

A Constituição do Estado do Pará, promulgada em 1989, assegurou, entre outros, o Regime Jurídico Único (RJU) e o Plano de Carreira. O primeiro tendo sido aprovado somente em 1994 (Lei Estadual nº 5.810/1994), e o segundo, somente em 2010 (Lei Estadual nº 7.442/2010).

Foi a partir deste cenário de fortalecimento das lutas e reivindicações pela implementação de políticas públicas de valorização dos profissionais do magistério que definimos os objetivos gerais e específicos desta pesquisa:

**a) OBJETIVO GERAL:**

- Analisar a Carreira dos Professores da Rede Pública de Educação Básica do Município de Cametá, nas regulamentações legais de âmbito municipal vigente sobre os PCCRs, Leis Nº 066/2006, Nº 212/2012 e Nº 256/2013, visando a identificar possíveis contribuições para a configuração de uma Carreira mais atrativa e condigna;

## **b) OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar e analisar dispositivos legais, no âmbito do município de Cametá, PCCRs aprovados no contexto recente da política de fundos, que tratam da carreira docente e sua configuração;
- Analisar como se configura a carreira docente do município de Cametá quanto à presença de elementos de estímulo à carreira, melhor remuneração e atratividade da profissão docente no PCCR;
- Verificar a partir dos PCCRs municipal, Leis N° 066/2006, N° 212/2010 e N° 256/2013, se houve melhorias ou valorização da carreira dos professores da educação básica a partir dos seguintes elementos: a) tipo de admissão/ingresso na carreira; b) formas de progressão/evolução na carreira; c) vencimento e remuneração; d) jornada de trabalho; e) estímulo à formação;
- Avaliar se os PCCRs (Leis Municipais N° 066/2006, N° 212/2012 e N° 256/2013), apresentam-se como estímulo e/ou incentivo para uma melhor remuneração, valorização, atratividade e incentivo à permanência na carreira;

## **Aspectos Metodológicos**

O processo de construção de um conhecimento novo requer do pesquisador, além da construção de fundamentos teórico-metodológicos, a adoção de uma atitude científica de modo a “encontrar fundamentos para esclarecer dúvidas inerentes aos fatos, pessoas, objetos e fenômenos da natureza para os quais não se tem resposta, tanto no domínio empírico como no teórico” (OLIVEIRA, 2005). Desse modo, buscando atingir os objetivos delineados nesta pesquisa, o procedimento que norteará e servirá de referencial à mesma é a investigação *qualitativa*.

Nesta abordagem, os investigadores qualitativos frequentam os locais de estudo porque se preocupam com o contexto, pois, para o investigador qualitativo, divorciar o ato, a palavra ou o gesto do seu contexto é perder de vista o significado (BOGDAN; BIKLEN, 1994). Este método de investigação qualitativa apresenta ainda algumas características que se fazem fundamentais e que devem nortear o pesquisador, como: 1) a fonte direta de dados é o ambiente natural, transformando o pesquisador no instrumento principal; 2) a investigação é

descritiva [...], e *inclui* notas de campo, fotografias, vídeos, documentos pessoais, memorandos e outros registros oficiais; 3) os investigadores (*pesquisador*) interessam-se mais pelo processo que pelos resultados ou produtos; 4) analisam os dados de forma indutiva, a fim de perceber quais as questões mais importantes; 5) o significado tem vital importância, no sentido de apreender as diferentes perspectivas. (grifo nosso).

O tipo de pesquisa a ser desenvolvida será o *estudo de caso*. Segundo Yin (2005, p. 20), “o estudo de caso é uma estratégia metodológica do tipo exploratório, descritivo e interpretativo, que facilita a compreensão de fenômenos sociais complexos [...]”. Este autor afirma ainda que esta estratégia de pesquisa se apresenta de duas formas: estudos de caso único e estudo de casos múltiplos. Nesta pesquisa, especificamente, utilizaremos o *estudo de caso único*.

De acordo com Oliveira (2005, p. 56), o estudo de caso é um método abrangente que permite se chegar a generalizações amplas, baseadas em evidências, e que facilita a compreensão da realidade.

Nesta perspectiva, o objeto de estudo desta pesquisa, “Analisar a Carreira dos Professores da Rede Pública de Educação Básica do Município de Cametá/PA, a partir das regulamentações legais de âmbito municipal vigente, os PCCRs: Leis Nº 066/2006; Nº 212/2012 e Nº 256/2013, visando identificar possíveis contribuições para a configuração de uma Carreira mais atrativa e condigna”, se configura como o estudo de uma Rede Pública Municipal de Educação Básica, especificamente a do município de Cametá/PA. Ou seja, busca investigar a configuração da “Carreira dos Professores”, a partir de documentos (legislações), utilizando-se, além do método exploratório, descritivo e interpretativo proposto por Yin (2005), o caráter abrangente que permite basear-se em evidências que facilitam a compreensão da realidade (OLIVEIRA, 2005).

A escolha do município de Cametá/PA como *locus* de pesquisa se deve ao fato de o autor ser docente, residir e desenvolver toda a sua atividade laboral nesta cidade e, ainda, pela proximidade com o objeto desta pesquisa, elementos que contribuem para um maior acesso às informações.

A forma como a pesquisa se apresenta exigiu ainda, além da definição do objeto de estudo, a delimitação espacial e temporal da pesquisa, estudo da literatura da área, coleta de dados e análise de dados qualitativos e quantitativos, para melhor descrever, analisar e

compreender o objeto a ser estudado. O entrelaçamento ou articulação das informações qualitativas para Gamboa (1995), não são incompatíveis na pesquisa sócia histórica. Pelo contrário, estão intimamente imbrincados e, portanto, podem ser usados pelos pesquisadores sem cair em contradição epistemológica.

Considerando que esta pesquisa analisará a Configuração da Carreira do Magistério da Rede Pública de Educação Básica do Município de Cametá/PA, a partir dos PCCRs (Leis Nº 066/2006, Nº 212/2012 e Nº 256/2013) do referido município, visando a identificar possíveis contribuições para uma carreira mais atrativa e condigna, os dados quantitativos permitiram desvelar contradições e a articulação entre o econômico e o social entre as determinações legais e a operacionalização das mesmas na realidade. Para tal, nesta pesquisa se fez uso de dados quantitativos de fontes primárias e secundárias que tratam de informações financeiras, de remuneração e estatísticas educacionais.

Os dados utilizados que fundamentaram esta pesquisa foram coletados junto ao SINTEPP/Sub-Sede Cametá/PA, Instituto de Estudos e Pesquisas em Educação (INEP), Censo Escolar (MEC), Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação (SIOPE), Secretaria Municipal de Educação de Cametá (SEMED), Câmara Municipal de Cametá/PA, entre outros.

Construir um conhecimento novo exige diálogo que se estabelece com os autores escolhidos pelo pesquisador, “visando dar sustentação teórica ao tema em estudo” (OLIVEIRA, 1995). O estudo da literatura da área ou levantamento bibliográfico se faz necessário para que possamos compreender e fundamentar a construção de um arcabouço teórico sobre o estado da arte da Carreira dos Professores da Educação Básica em nível nacional, estadual e municipal, identificadas nas políticas educacionais em voga no Brasil. Visto que o estado da arte permite detectar teorias e métodos; colocar em destaque aspectos do objeto de estudo que se delineiam dentro das novas pesquisas; revelar relação entre pesquisas recentes e anteriores, ajudando a tecer linhas de pensamento que permita avançar na compreensão do objeto de estudo (SOUZA, 2012).

Este levantamento bibliográfico-documental consistiu na seleção de obras que se revelaram importantes e facilitadoras do estudo proposto na pesquisa, esclarecendo questões como: o que já se sabe, quais as principais lacunas e onde se encontram os principais entraves teóricos e/ou metodológicos (TEIXEIRA, 2009). A busca por fontes de pesquisas que fundamentaram a construção de um arcabouço teórico sobre carreira do magistério no Brasil

ensejou uma investigação da literatura disponível. As fontes bibliográfico-documentais a que nos referimos são livros, revistas especializadas, dissertações, teses, artigos publicados e editais de concursos públicos realizados no município de Cametá/PA. Pois, segundo Severino (2007), a pesquisa bibliográfica se realiza a partir de registros disponíveis, decorrentes de pesquisas anteriores em documentos impressos como livros, artigos, teses, dentre outros.

A revisão bibliográfica inicial utilizada como referencial teórico foi realizada com base nas obras já publicadas sobre a temática da pesquisa “Carreira do Magistério”, de autores como Abreu e Balzano (1998); Dourado (1999); Monlevade (2000); Dutra Júnior et al (2000); Gemaque (2004); Pinto (2004, 2007); Gatti e Barreto (2009); Gutierrez (2010); Silva (2010); Carvalho (2012) e outros. Os estudos destes autores subsidiaram e fundamentaram as análises dos dados e informações, o que permitiu analisar a influência das políticas educacionais nacionais no contexto do município e seus reflexos na carreira dos professores da educação básica do município de Cametá/PA. Tais estudos também serviram para que pudéssemos contextualizar o problema dentro da categoria “Carreira do Magistério” e a construção do referencial teórico utilizado para cotejar as análises das informações referentes a legislação/regulamentações legais e, neste caso, a carreira como fator de valorização e atratividade da profissão docente.

Com a intenção de esclarecer dúvidas entre Estatuto e Plano de Carreira, utilizaremos aqui as definições de Abreu e Balzano (1998), que definem o Estatuto como sendo um conjunto de normas que regulam a relação funcional dos servidores com a administração pública, dispendo, por exemplo, sobre investidura nos cargos, exercício, direitos, vantagens, deveres e responsabilidades. Plano de Carreira é o conjunto de normas que definem e regulam as condições e o processo de movimentação dos integrantes em uma determinada carreira, estabelecendo a progressão funcional e a correspondente evolução da remuneração. Dutra Jr. et. al. (2000, p. 36) definem assim o Estatuto, o Plano de Carreira e a Carreira:

O **Estatuto** corresponde ao conjunto de normas que regulam a relação funcional dos servidores com a Administração Pública, e dispõe, sobre a 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 dos integrantes em uma determinada carreira, e estabelece a progressão funcional e a correspondente evolução da remuneração. Por sua vez, **Carreira** constitui-se na organização dos cargos de determinada atividade profissional em posições escalonadas em linha ascendente (grifo nosso).

As definições de tais conceitos revelam e esclarecem a professores e funcionários públicos municipais a necessidade de entendermos e diferenciarmos o que é Estatuto, CLT e PCCR, assim como suas finalidades.

A pesquisa documental nos permitiu ter contato direto com a legislação municipal que trata da carreira docente da Rede Pública de Educação Básica do Município de Cametá/PA e outras normatizações legais. No Quadro 01, sistematizamos estas leis, incluindo as que foram utilizadas para analisar e contextualizar a Carreira do Magistério.

#### **Quadro 01 - Legislações do Município de Cametá que versam sobre a Carreira do Magistério**

<b>DOCUMENTOS</b>	<b>DESCRITOR</b>
Lei Orgânica do Município de Cametá/1990	Dispõe sobre a administração pública municipal e outras determinações.
Lei Municipal nº 1.205/1991	Dispõe sobre o Regime Jurídico Único e sobre Plano de Cargos dos Funcionários da Prefeitura Municipal de Cametá e dá outras providências.
Lei Municipal nº 1.208/1991	Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Cametá e dá outras Providências.
Lei Municipal nº 016/1998	Dispõe sobre a criação do Conselho Municipal de Educação – CME e dá outras providências. (Não saiu do papel).
Lei Municipal nº 033/2000	Dispõe sobre a criação e especificação de funções gratificadas e cargos comissionados da Secretaria Municipal de Educação e dá outras providências.
Lei Municipal nº 021/2001	Dispõe sobre a extinção e a criação de cargos no quadro funcional e fixou salário base aos cargos criados e dá outras providências.
Projeto de Lei nº 002/2006 - Lei Orgânica do Município de Cametá/2006 (Revisada e Atualizada)	Dispõe sobre a administração pública, da vida política, da aplicação dos preceitos e cidadania, da segurança, do direito na pacificação da convivência em sociedade de toda a comunidade local e outras determinações.
Lei Municipal nº 065/2006	Dispõe sobre o Regime Jurídico Estatutário dos Servidores Públicos do Município de Cametá.
Lei Municipal nº 066/2006	Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR), do Município de Cametá/PA.
Lei Municipal nº 0105/2008	Dispõe sobre Reajuste de Vencimentos dos Profissionais do Magistério e Alteração de Dispositivos da Lei Municipal Nº 066/2006, de 24 de janeiro de 2006.
Lei Municipal nº 212/2012	Dispõe sobre a Adequação do PCCR Unificado, do Município de Cametá/PA.
Lei Municipal nº 256/2013	Dispõe sobre Alteração da Lei Nº 212/2012, que criou o PCCR Unificado, do Município de Cametá/PA.

**Fonte:** Elaborado pelo autor

No município de Cametá/PA, local onde se desenvolveu esta pesquisa, o incremento e a implementação do processo de investimentos na educação básica se deu efetivamente após o

processo de municipalização do ensino<sup>3</sup>, que ocorreu no ano de 1998, com a adesão do município no governo do prefeito Emanuel José Machado Cunha. Não pretendemos aqui nos aprofundar neste processo de municipalização, apesar de tal fato sugerir tema de pesquisa de grande relevância para o entendimento da situação de vida dos profissionais da educação e da própria educação no município de Cametá. É a partir deste processo de municipalização, e em função da implantação do FUNDEF, em 1996, que a educação fundamental (hoje Educação Básica) passa a ser administrada pelo governo municipal. Tal processo tem sido apontado como um dos efeitos do FUNDEF/FUNDEB na educação no estado do Pará (GEMAQUE, 2004; GUTIERRES, 2010; CARVALHO, 2012).

Entender o contexto histórico da adesão ao processo de municipalização da educação (1998), implantação do FUNDEF (1996) e FUNDEB (2006), do Piso Salarial Nacional (2008) e os PCCRs (Leis Nº 066/2006, Nº 212/2012 e Nº 256/2013) do município se faz necessário e importante para quem pretende estudar/pesquisar e evidenciar as possíveis repercussões/efeitos na carreira dos profissionais da educação básica da rede municipal de educação de Cametá/PA. Segundo Silva (2010, p.28),

Para compreender como está sendo implementada a política salarial para os profissionais da educação básica preconizada nas legislações, é necessário não apenas olhar os documentos, mas compreender os aspectos históricos, culturais, sociais e econômicos, ou seja, as múltiplas determinações que permeiam a realidade em que a política é implementada.

É que todas estas normas legais, de forma interligada, implicam diretamente sobre a carreira, a remuneração dos professores e a qualidade da educação. Para entendermos este processo, buscaremos analisar historicamente a legislação municipal, que trata direta ou indiretamente da Carreira dos profissionais do magistério no município de Cametá. O período a ser pesquisado, a fim de melhor fundamentar nossos objetivos, compreendeu os anos anteriores ao estabelecido para esta pesquisa (2006 a 2013), fazendo uma volta no tempo aos idos de 1998, quando do processo de municipalização da educação neste município.

A proposta inicial desta pesquisa será então estudar o período de 2006 a 2013, pelo fato de este abranger o ano de implementação do primeiro Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério (PCCR/Lei Nº 066/2006), a Lei Nº 212/2012, a Lei Nº 256/2013

---

<sup>3</sup> Implantada a partir de 1997 pelo governo de Almir Gabriel, a política de municipalização da educação no Estado do Pará tomou impulso com a política de fundos (FUNDEF) do governo de FHC. Esse processo consistiu na transferência - do governo estadual para os governos municipais - de responsabilidades de decisão e execução de serviços educacionais do ensino fundamental.

e outras importantes leis correlatas que tratam da reformulação, alteração e adequação da carreira do magistério do/no Município de Cametá/PA.

Apesar de o período da pesquisa abranger apenas três governos municipais, faremos uma retrospectiva histórica de forma a fazer um estado da arte das políticas públicas implementadas no município de Cametá em governos anteriores, a saber: Milton S. Peres (1989-1992); João F. Medeiros (1993-1996); Emanuel José M. Cunha (1997-2000); José R. Quaresma (2001-2004); José Waldoli F. Valente (2005-2008 e 2009-2012 – eleição e reeleição), que implantou o primeiro PCCR do município de Cametá, através da Lei Nº 0066/2006 e reformulou-o através da Lei Nº 212/2012; e um ano do atual governo municipal de Irácio de F. Nunes (2013), que efetivou modificações no PCCR 212/2012, através da Lei Nº 256/2013.

### **Estrutura da dissertação**

Esta dissertação inicia-se com uma parte introdutória, onde se destacam ainda problematização, justificativa, objetivos geral e específicos e aspectos metodológicos. A estrutura da dissertação está organizada em três capítulos. O **CAPÍTULO I**, intitulado “**A Política de Valorização do Magistério: o cenário brasileiro**” divide-se em três tópicos: 1.1- “A Carreira Docente e as Políticas de Valorização do Magistério no Brasil Colonial, Imperial e Republicano – Breve histórico”; 1.2- “Estado e Políticas Públicas Educacionais no Brasil” e 1.3- “O Processo de Reforma do Estado Brasileiro dos Anos de 1990 e as Políticas Públicas Educacionais”. O objetivo dos três primeiros tópicos é evidenciar, através de uma breve análise histórica, a carreira e a valorização dos profissionais do magistério no Brasil, desde o período colonial até os tempos republicanos, com o objetivo de entender o processo histórico das políticas educacionais implementadas no Brasil, de modo que nos permitam visualizar e entender a origem de tais problemas que se revelam incapazes de dinamizar a educação e valorizar os profissionais do magistério. No quarto tópico, busca-se avaliar o papel do Estado, através de um resgate histórico do processo de desenvolvimento, construção e fortalecimento do modo de produção capitalista e sua reconfiguração, com a finalidade de entender como se construiu as políticas públicas educacionais a partir dos anos 1970 até a formulação das políticas educacionais dos anos de 1990.

O **CAPÍTULO II**, intitulado “**Carreira Docente no Brasil – Regulamentações Legais**” está dividido em três tópicos: sendo o primeiro, “Elementos de Valorização e Regulamentação da Carreira do Magistério em Documentos Internacionais e no Brasil”; o

segundo, “Relações de Trabalho: a Regulamentação da Carreira”; e o terceiro, “Os Planos de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público no Brasil – um pouco da história”. Este capítulo tem como objetivo fazer uma reflexão sobre as normatizações legais que tratam sobre carreira docente e valorização dos profissionais do magistério no contexto recente, buscando analisar se tais normatizações contemplam as reivindicações da categoria. Enfatizamos ainda as orientações políticas educacionais propostas pelos Organismos Internacionais, referenciadas nas Conferências, Encontros e Reuniões realizadas com a participação de presidentes de países da América Latina e Caribe, e suas influências nas Reformas do Estado e na educação no Brasil, na década de 1990.

No **CAPÍTULO III**, intitulado “**A Carreira dos Professores da Educação Básica da Rede Municipal de Ensino de Cametá/PA em Análise**”, inicia-se com a sistematização da situação socioeconômica do município de Cametá, como forma de contextualizar e situar o objeto de estudo, apresentando um estudo analítico das legislações que tratam da carreira docente e servem de referência no campo da política pública educacional implementada no município de Cametá/PA. Este capítulo divide-se em vários tópicos, necessários ao processo de análise de vários documentos e normatizações legais de nível municipal que tratam da Carreira dos profissionais do magistério.

Os documentos analisados formam um arcabouço jurídico legal e serviram de base para o estudo do tema central desta dissertação que é o PCCR municipal, implantado através desta Lei Municipal de Nº 066/2006, Reformulado pela Lei Municipal de Nº 212/2012 e Alterado pela Lei Municipal de Nº 256/2013. A análise destas leis tornou-se imprescindível para o entendimento e reconhecimento do processo de valorização ou não, e da configuração da carreira dos profissionais do magistério da educação básica do município de Cametá/PA. Para a análise da configuração da carreira dos professores da rede pública de educação básica deste município, utilizamos os seguintes elementos: tipo de admissão/ingresso na carreira; formas de progressão/evolução na carreira; vencimento e remuneração; jornada de trabalho e estímulo à formação.

Nas **Conclusões Finais**, procuramos estabelecer correlação de fatos entre elementos que constituem o arcabouço jurídico de nível nacional com as políticas implantadas em nível municipal, que contribuíram para que se construísse e se efetivasse uma política voltada para a valorização da carreira dos profissionais da educação básica através do PCCR vigente no município de Cametá/PA (Lei Municipal nº 212/2012 e suas alterações).

## **CAPÍTULO I**

### **A POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO NO CONTEXTO EDUCACIONAL NO BRASIL**

No primeiro capítulo desta dissertação, intitulado “A Política de Valorização do Magistério no Contexto Educacional no Brasil”, procura-se traçar um breve histórico do processo de valorização dos profissionais do magistério no Brasil e das políticas de financiamento público em educação. Busca-se entender e compreender as políticas educacionais adotadas pelos governos - seja em âmbito Federal, Estadual ou Municipal - que têm contribuído ou não para a valorização da carreira, tratando das condições salariais e melhor atratividade da carreira docente no Brasil. Entender este processo e seus avanços se faz necessário a fim de percebermos a importância das decisões governamentais em relação à implementação de políticas públicas educacionais.

#### **1.1- Valorização do magistério no Brasil Colonial, Imperial e Republicano – breve histórico.**

Durante o processo de colonização de nosso país, o projeto da Coroa Portuguesa não contemplava a implantação de escolas como forma de educar e preparar o povo para o processo de “desenvolvimento” imposto pelos colonizadores. Visto que tal processo baseava-se na exploração das riquezas de nossas terras, atividade que não exigiria conhecimentos técnicos aprimorados, compreende-se o fato de os colonizadores “terem escolhido para o trabalho braçal índios ou africanos, cujas crianças - futuros escravos – dispensavam qualquer escolarização” (MONLEVADE, 2000, p.13).

O descompromisso dos colonizadores com a educação fica evidente ao verificarmos que nos seus primeiros cinquenta anos de existência, não houve a preocupação de se criar escolas no Brasil. Porém, para Monlevade, a partir deste momento, dois padrões influenciaram definitivamente a educação escolar que viria a ser implantada:

- 1) o descompromisso do Governo Central em financiar as escolas públicas e 2) o caráter autoritário e centralizador da invasão cultural que, pela força do canhão, pela tecnologia do machado, da enxada e do facão e pela imposição da língua portuguesa e da religião católica moldou e projetou o currículo escolar oficial futuro (MONLEVADE, 2000, p.13).

Percebe-se que desde o período colonial o Governo sempre se esquivou do compromisso de assumir a responsabilidade em financiar uma educação pública, mas sem abrir mão do controle sobre o processo educacional. Vício que se estende até os dias atuais no Brasil.

Os primeiros professores a atuarem ou a assumirem este papel no Brasil foram os Jesuítas, que chegaram em 1549, juntamente com o primeiro governador-geral Tomé de Souza, e fundaram em 1550 o Colégio dos Meninos de Jesus, na Bahia de Todos os Santos (MONLEVADE, 2000). Ocorreu o que Monlevade (2000, p. 15) denominou de “autofinanciamento jesuítico”, que consistia em

ao lado de uma dotação inicial para a fundação do Colégio, proveniente da Fazenda Real de Lisboa, e de um subsídio para o sustento dos Padres em sua missão catequética, de 2\$400 - à razão de um cruzado para cada um por mês, cujo pagamento era feito o mais das vezes em alimentos - cedo concorreu um esquema de autofinanciamento.

Mas as despesas correntes dos Colégios e o sustento dos religiosos advinham mais da produção de suas fazendas e chácaras do que de repasses de recursos do Governo Português (MONLEVADE, 2000). O repasse deste subsídio se apresenta talvez como o primeiro investimento feito pelo Governo Português em educação no Brasil.

Percebe-se ainda que, no período colonial, a maioria dos professores era constituída de religiosos, principalmente da Ordem dos Jesuítas, cuja subsistência provinha mais da produção de suas fazendas, que utilizavam a mão de obra indígena e africana, do que de recursos ou salários pagos, seja pelo Governo Português ou por entes privados. E, “segundo estudos de historiadores de nossa economia, eles geravam e eram mantidos por quase 20% do PIB colonial” (BERGER, 1976; MONLEVADE, 1997). Ou seja, de 1549, ano da chegada dos Jesuítas no Brasil, até 1759, quando foram expulsos, os Jesuítas professores “viveram de rendas - e rendas patrimoniais crescentes” - fruto de suas próprias produções. Dessa forma, por quase dois séculos, a Coroa Portuguesa assegurou na Colônia a oferta gratuita de ensino nas escolas de primeiras letras, em troca de concessões de terras e privilégios comerciais aos Jesuítas (ROMANELLI, 1985).

Com a expulsão dos Jesuítas pelo primeiro-ministro português Marquês de Pombal, “[de] 1759 a 1772, o Brasil ficou sem escolas, salvo as aulas esparsas que alguns religiosos e leigos ofereciam sem sistema nem documento” (MONLEVADE, 2000, p. 18).

Surgem então as “Aulas Régias” (1772-1822), sistema de ensino não seriado em que os professores eram nomeados diretamente pelo rei para ocupar cargos vitalícios (PINTO;

ADRIÃO, 2006), período em que, na opinião de Monlevade (1997), houve uma “involução”, ou seja, uma regressão do ensino no Brasil. Porém, quanto ao salário dos professores, “se o assalariamento é uma relação de trabalho mais avançada que a sobrevivência por rendas de relação escravista e servil, as aulas régias propiciaram um avanço” (MONLEVADE, 2000, p. 18). E também serviram como o começo do processo de formação e constituição da identidade de uma classe ou categoria autônoma do magistério público, o professor. Percebe-se também que, em 200 anos de história, pouco se avançou no sentido de se fortalecer a identidade do “professor brasileiro” (MONLEVADE, 2000).

Com a expulsão dos Jesuítas, evidenciamos também uma nova realidade educacional no Brasil, a cobrança de mensalidade de alunos e o surgimento de dois tipos de professor assalariado,

o das Aulas Régias, pagos por tributos públicos, chamados de “subsídio literário”, cobrado pelas Câmaras Municipais do abate de animais nos açougues, da produção de vinho e da destilação de cachaça; e o das escolas particulares que então proliferaram, pago pela prodigalidade de fazendeiros ou comerciantes e pela novidade da época, a mensalidade dos alunos (MONLEVADE, 2000, p. 20).

É neste momento que se discute, pela primeira vez, a melhoria da educação através da valorização do professor. “A valorização do professor medida não mais pelo seu saber, autoridade ou pertinência a uma Ordem Religiosa, mas pelo valor de seu salário, não por acaso denominado então de ‘honorário’”. (MONLEVADE, 2000, p. 20).

A convocação da Constituinte do Império, em junho de 1822, fez com que a discussão e o debate sobre “a questão do ensino e até do salário do professor viesse a se constituir na agenda da sociedade na sua instância máxima” (MONLEVADE, 2000). Para este autor, “os Deputados das dezenove Províncias foram ao fundo da questão, reclamando um ensino público de qualidade que só poderia ser fruto da ação de professores qualificados e bem remunerados”.

A substituição do modelo educacional implantado pelos Jesuítas por um sistema de ensino seriado, as aulas régias, representava não tanto um projeto de “novo desenvolvimento” para a Colônia, mas sim uma manobra da Coroa Portuguesa para expulsar e se apossar do grande patrimônio amealhado pelos Jesuítas, resultado da exploração sistemática da riqueza colonial, à custa da exploração de índios e negros. Em termos de investimentos educacionais, “esse novo modelo educacional carecia de funcionalidade, além de não contar com recursos

financeiros suficientes, condição que se tentou minimizar com a criação, em 1772, do subsídio literário<sup>4</sup>” (PINTO; ADRIÃO, 2006, p. 24).

A implementação destes mecanismos de financiamento e até mesmo o advento da Independência, em 1822, pouco contribuíram para transformar a realidade educacional brasileira, pois “relatos da época indicam que havia um atendimento educacional precário, agravado pela falta de professores qualificados e com baixa remuneração” (PINTO; ADRIÃO, 2006, p. 24).

A proclamação da Independência (1822), a promulgação da Constituição Imperial de 1824 e do Ato Adicional de 1834<sup>5</sup>, no Império, em nada mudou a realidade educacional; o Governo continuou se eximindo da responsabilidade pela oferta da educação primária e secundária. Como se verifica, os Governos no Brasil sempre procuraram uma forma de transferir para Estados e Municípios a responsabilidade pela educação básica. Mas o surgimento de novas províncias e o crescimento populacional exigiam cada vez mais do Governo Central (Imperial) a tomada de medidas que atendessem às necessidades de resolução dos problemas educacionais. Fato que se agravava na medida em que este se desresponsabilizava pela educação básica.

Na tentativa de minimizar tal problema, o Governo Central apresentou, em 15 de outubro de 1827, o Projeto de Lei que determinava em seu 33º parágrafo “§ 33 – que em todas as cidades, vilas e lugares mais populosos haveria escolas de primeiras letras que fossem necessárias” (SUCUPIRA, 1996). Mas de onde viriam os professores para atuarem nestas escolas? De acordo com a lei citada anteriormente, “§ 33- A aprendizagem dos professores far-se-ia na capital da província e seriam admitidos, mediante exame, em caráter vitalício, com estipêndio anual de, no máximo 500\$000 (quinhentos mil réis). Teriam direito a uma gratificação não superior a um terço do ordenado, após doze anos de regular exercício”. Para Sucupira (1996), esta lei não vingou por dois motivos: pela falta de professores qualificados e pela baixa remuneração que se estabeleceu, “que na maioria das vezes não atingia o nível máximo fixado na lei, não servindo de atrativo para a profissão” (SUCUPIRA, 1996).

---

<sup>4</sup> Subsídio Literário: Imposto devido às Câmaras Municipais, destinado exclusivamente à manutenção das escolas e ao pagamento dos professores. Corresponhia a uma taxa de dez réis sobre cada “canada” (2.622 litros) de aguardente e de um real em cada “arrátel” (0,429 quilogramas) de carne para ser investido em educação (PINTO; ADRIÃO, 2006, p. 24).

<sup>5</sup> Ato Adicional de 1834: transferia para as províncias o direito de legislar, e por consequência, a obrigação de manter os ensinos primário e secundário – desobrigando o Governo Central de responsabilizar-se por tal oferta, limitando sua competência normativa apenas às escolas da capital do Império e às vinculadas ao ensino superior (PINTO; ADRIÃO, 2006, p. 25).

Os poucos recursos conseguidos com a cobrança das Aulas Régias, facilmente burladas pelos comerciantes, geraram uma gama de professores mal remunerados e com “autoestima profissional e a consciência de categoria intelectual com peso social e político estavam a zero” (MONLEVADE, 2000, p. 24). Documentos da época, reproduzidos por Niskier (1995), demonstram que o salário dos professores não era a sua única fonte de sobrevivência, pois os ordenados “não chegam para sua manutenção” (NISKIER, 1995 *apud* MONLEVADE, 2000).

Mesmo não tendo atendido às necessidades básicas dos professores da época, a cobrança de tributos públicos para aplicação ou investimento em educação no Brasil que tem início com as “Aulas Régias”, ou “subsídio literário” (1772), pode ser considerada como a primeira tentativa, por parte do governo central, de se estabelecer um fundo de financiamento da educação básica no Brasil (GOUVÊA, 1998 *apud* CARVALHO, 2012).

Estes fatos demonstram que o Governo brasileiro continua no seu descompromisso “multi-secular” de lavar as mãos quando se trata da educação, legislando a “liberdade do ensino”, ou seja, a entrega da questão à procura dos pais, à oferta dos empresários educadores e às leis do mercado (MONLEVADE, 2000).

Em 1848, um relatório apresentado por Visconde de Macaé, Ministro do Império, mostrava que a situação da educação era “triste e melancólica”, principalmente pela falta de qualificação dos mestres e profundo descontentamento em que vivia o professorado, “resultado da falta de recompensa pecuniária suficiente” (FAVERO, 1996, p. 59).

No que se refere a 1874, é possível perceber o constante descompromisso do Governo Central com investimentos em educação. “As Províncias, em média aplicavam 20% de suas receitas em instrução pública: o Governo Central, 1%” (FAVERO, 1996, p. 66). Num país em que o Governo Central sempre se eximiu de responsabilidade com a educação, ignorando a realidade das Províncias com poucos recursos públicos e municípios com recursos quase inexistentes, identifica-se o surgimento de três classes de professores:

Os secundários do Liceu, bem remunerados; os primários estaduais e municipais, com baixos salários; e os religiosos, sem salários, mas bem de vida, com a mensalidade dos pais e a isenção dos impostos, coerente com o voto de pobreza (MONLEVADE, 2000, p. 32).

Segundo Reis Filho (1995 p.133), até as vésperas da República, em 1887, “os ordenados anuais variavam de 900\$000 para os professores ‘leigos’ a 1.800\$000 para os normalistas aprovados em concurso”. Mas é fundamental registrar que, embora se reconheça uma melhoria salarial dos professores primários, “o país [fora] convulsionado por uma

carestia que dobrou os preços da maioria das mercadorias” (MONLEVADE, 2000, p. 33). Ou seja, a realidade educacional do nosso país e a forma como o Estado tem tratado a educação e, conseqüentemente, a situação da remuneração dos professores, continua sendo a mesma de cinco séculos atrás. Sempre empurrando a responsabilidade pela educação básica e pública a Estados e Municípios, ou cedendo aos interesses do capital através de investimentos que representam um incentivo a uma educação privatista e elitista.

A partir de 1889, com o advento da Proclamação da República, o Brasil passa por profundas transformações, e muitos eram os desafios a serem enfrentados em termos políticos, econômicos, sociais, etc. O fim do modo de produção escravista e, por conseguinte, a mudança do modo de produção (de escravista para capitalista), impôs ao Governo novas relações em uma sociedade emergente, que cobrava investimentos nos mais variados setores. Mas ganhava força e impunha-se como necessidade a implementação, por parte do Estado, de Políticas Públicas voltadas para o social, principalmente na área educacional. Setores da sociedade civil e movimentos sindicais nascentes reafirmavam em suas reivindicações o princípio da educação pública, gratuita, democrática e de qualidade para todos, características já determinadas na Constituição Imperial de 1824 (PINTO; ADRIÃO, 2006).

As ideias liberais que, advindas das reformas republicanas, tinham entre seus objetivos a política de valorização da educação pública e de professores, serviram de base para a criação de leis e normatizações que garantissem direitos a categoria docente. Mas, na opinião de Monlevade (2000, p. 33),

os ventos liberalizantes da República, com a valorização do ensino público e de seus profissionais, logo amainaram e cederam à calmaria do conservadorismo imposto em todas as províncias pelo novo esquema coronelista, comandado pelas lideranças agrárias [...]. É verdade que o ensino primário público se expandiu, mas às custas de uma contenção de salários de seus mestres e do início da dobra de jornada de trabalho, facilitada pela criação dos Grupos Escolares, com aulas matutinas e vespertinas, além das noturnas.

Nos estudos realizados tendo como base o trabalho de Monlevade (2000), percebemos que as taxas de aumento demográfico da população e a industrialização que acelerou a migração campo-cidade foram fatos que favoreceram um extraordinário aumento de matrículas escolares, multiplicando os postos de trabalho docente. No entanto, a arrecadação de impostos não acompanhou este processo de crescimento, o que, somado à inflação crescente do período, contribuiu negativamente para a manutenção dos baixos salários dos

professores. Consequentemente, em face da necessidade dos docentes de complementar seus ganhos, houve o aumento da jornada de trabalho e a procura por um outro emprego.

“Não admira que em 1925, tenha havido uma proposta de a União suplementar salários de professores das redes estaduais rurais, numericamente já em declínio, naquele momento, em comparação ao ritmo de crescimento das escolas urbanas” (MONLEVADE, 2000, p. 41-42).

A primeira Constituição do período republicano, a CF de 1891, em quase nada modificou ou alterou o salário dos professores. Monlevade (op. cit.), em sua tese reafirma e expressa tal assertiva, da seguinte forma,

Na República, o salário do professor público foi-se diferenciando paulatinamente: bastante módico, com altos e baixos e grandes diferenças entre os Estados, para os professores e professoras primárias; maior para os professores secundários e bem superior para os administradores escolares (MONLEVADE, 2000, p. 90).

Outro fator relacionado por Monlevade (2000) como elemento que contribuiu para a redução salarial dos professores entre os anos de 1900 a 1930 foi a feminização do magistério.

Decorrente do aumento das matrículas de meninas, com a fundação de escolas normais, a alternativa de empregos industriais e de serviços para a população masculina e, a jornada reduzida de trabalho na escola a um período (matutino ou vespertino), que permitiu às mães de família conciliar o trabalho doméstico com o trabalho externo remunerado (MONLEVADE, 2000, p. 90).

Em 1925, dadas as condições financeiras de Estados e Municípios, além do crescente surgimento de novas escolas nas zonas urbanas e rurais - o que proporcionou um crescente aumento no número de professores -, através do Decreto 16.782-A o “Governo Federal se dispôs a entrar em convênio com os Estados para socorrê-los no ponto mais sensível: o salário dos professores” (MONLEVADE, 2000, p. 91). No Art. 25, A, desta referida lei, lê-se que “a União obriga-se a pagar diretamente o vencimento dos professores primários, até o máximo de 2.400\$000 anuais, e os Estados a fornecer-lhes casa para residência e escola, assim como o necessário material escolar” (MONLEVADE, 2000, p. 92).

Percebe-se que se inicia nesse momento um período de preocupação com a melhoria no atendimento e investimento em educação. As normatizações surgidas nesta fase têm forte impacto sobre a organização da educação, resultado em grande parte do processo revolucionário de 1930, além do surgimento do Ministério da Educação e Saúde Pública. É importante citar que, em 1932, o Manifesto dos Pioneiros da Educação, tendo a frente um dos mais importantes educadores deste período, Anísio Teixeira, cobrava do Estado “a

responsabilidade pela educação e seu financiamento por meio do ‘fundo especial ou escolar’” (CARVALHO, 2012, p. 48).

Mas é a partir da Constituição Federal de 1934 que “passou-se a definir a vinculação de um percentual mínimo de recursos tributários a serem aplicados na educação” (CARVALHO, 2012, p. 48). Porém, “a primeira constituição de fundos com vinculações específicas e a primeira concreta, foi pouco para as demandas do ainda fraco movimento sindical docente” (CARVALHO, 2012, p. 93). Criado em 1942, o Fundo Nacional do Ensino Primário (FNEP) se constituiu na primeira medida concreta para a constituição de fundo para a educação, o qual, porém, foi normatizado somente na primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação - LDBN (Lei Nº 4.024/61) e primeiro Plano Nacional de Educação (PNE/1946) (GEMAQUE, 2004, p.49). Para Carvalho (2012, p. 93), a aprovação desta LDBN “pouco contribuiu para o processo de valorização docente, pois não fez referência à carreira e remuneração dos profissionais”.

Com a chegada dos militares no poder (Golpe Militar de 1964) houve uma diminuição de investimento governamental na educação. De acordo com Pinto e Adrião (2006), com as novas leis estabelecidas pelos militares, foi suprimida a vinculação de recursos para a educação, estabelecida na Constituição de 1934. Importante verificar, a criação do Salário-Educação<sup>6</sup>, Lei 4.440/1964, que se transformou em importante fonte de financiamento para a educação.

Anísio Teixeira, em 1946, apresentou uma proposta de criação de um Fundo Municipal especificamente para o Ensino Fundamental. Mas como se tratava de uma proposta bastante ambiciosa para a época, por “exigir do Estado maior compromisso financeiro e descentralização da gestão de recursos para os conselhos, a mesma sofreu várias restrições” (CARVALHO, 2012). Na avaliação de Gemaque (2004), tal medida atuaria como “amenizador e não como solução para os problemas das desigualdades regionais”. Todas as propostas de criação de fundos para a educação neste período, “esbarraram sempre no argumento de carências de recursos” (MARTINS, 2010).

---

<sup>6</sup> Salário-educação: Foi idealizado como alternativa para as empresas que não cumpriam o preceito da CF de 1946 de oferecer escola primária aos seus empregados ou a seus filhos. Estas empresas passaram a recolher aos cofres públicos uma contribuição social, inicialmente fixada em 1,4% de sua folha de contribuição à Previdência Social, tendo por base uma estimativa de custo/aluno-mês no ensino primário de 7% do salário-mínimo (PINTO; ADRIÃO, 2006).

Em 1971, a aprovação da Lei 5.692 em muito contribuiu para dar novos rumos à carreira docente no Brasil. Para Carvalho (2012), “apesar de algumas determinações controversas em relação ao ingresso na carreira. [A aprovação da lei] forneceu as orientações legais no que se refere à formação mínima necessária para a atuação no ensino de 1º e 2º graus”. Esta estabeleceu ainda, em seu Art.39,

que os sistemas de ensino fixassem a remuneração dos professores e especialistas de 1º e 2º graus, tendo em vista a maior qualificação em cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, sem distinção de graus escolares em que atuassem. Com isso, mesmo em contexto ditatorial, foi dado um passo importante no sentido de garantir a isonomia salarial não por nível de atuação, mas por grau de escolaridade do professor (CARVALHO, 2012, p. 94).

A Lei nº. 5.692/71 previa ainda a ampliação da escolaridade obrigatória, de quatro para oito anos. Para Melchior (1987), “a adoção de tal medida afetaria consideravelmente a qualidade do ensino”. Neste contexto de baixos salários, ampliação da jornada de trabalho, aumento de alunos por sala de aula, surgem as mobilizações e greves por todo país, fruto das organizações sindicais dos professores em nível nacional (CARVALHO, 2012). A valorização do professor começa a ser defendida, juntamente com “a defesa do piso salarial profissional, da carreira unificada e da formação profissional inicial e continuada sob a responsabilidade do poder público” (MONLEVADE, 2000).

É importante referendar aqui que, no final do Regime Militar, em 1983, foi aprovada a Emenda Constitucional Nº14, ou “Emenda Calmon”, a qual restabeleceu a vinculação mínima de recursos para a educação: “13% da receita de impostos por parte da União e 25% para Estados e Municípios” (PINTO; ADRIÃO, 2006), sendo posteriormente suprimida pelos Militares em 1964.

Os anos de 1980 foram de fundamental importância para a educação no Brasil. O processo de desvalorização salarial teve como causa a multiplicação e o fortalecimento dos sindicatos, associações de professores, instituições e outros órgãos representativos de classe. Os congressos de professores tornaram-se palco de discussões acerca dos problemas educacionais, da luta pela abertura política democrática e da valorização salarial, mesmo que fossem proibidos pela Ditadura. Vivia-se um momento de efervescência política e social. Para Monlevade (2000, p. 2),

As perdas salariais dos professores da educação básica pública haviam sido brutais a partir da Segunda Guerra Mundial e precisavam de uma resposta da sociedade e do Estado, principalmente depois que o país se emaranhara na espiral inflacionária.

A resposta fora dada com a promulgação da Constituição Federal de 1988, na qual se reconheceu a desvalorização do profissional da educação e se propôs sua valorização como princípio da educação escolar (MONLEVADE, 2000). Em seu Art. 206, a CF estabelecia:

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:  
V- 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 (BRASIL, 1988).

A valorização do profissional da educação e a construção de Plano de Carreira por Estados e Municípios, dois pontos estabelecidos neste artigo, têm como objetivo proporcionar a valorização da carreira, oferecendo condições dignas e melhor remuneração do profissional de educação como tentativa de reverter o processo de desvalorização do professor.

A valorização do magistério, estabelecida na Constituição Federal de 1988, abriu espaço para um novo debate e discussão no processo de garantir a valorização dos profissionais da educação. Tais discussões se revelaram nas normatizações que surgiram após a promulgação da CF/1988, e que se constituem em marcos legais da carreira e remuneração dos profissionais do magistério público nas últimas décadas no Brasil, como a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDBN (Lei nº 9.394/1996); o Fundo de Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério – FUNDEF (EC nº 14/1996 e Lei 9.424/1996); o Fundo de Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização do Magistério – FUNDEB (EC nº 53/2006 e Lei nº 11.494/2007); o PNE - Plano Nacional de Educação/2001-2010 (Lei nº 10.172/2001) e o Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN (Lei nº 11.738/2008).

É importante salientar ainda a aprovação das Resoluções CNE/CEB, de nº 03/1997, que estabeleciam diretrizes para os novos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração para o Magistério (PCCR) dos Estados, Distrito Federal e Municípios, no âmbito do Fundef, revisadas pelo Parecer do CNE/CEB nº 09/2009, que trata das diretrizes técnicas sobre a profissão docente e os Planos de Carreira e Remuneração, a Resolução de nº 02/2009, esta no âmbito do Fundeb e a Resolução de nº CNE/CEB 05/2010, que também fixa diretriz e orienta a elaboração de Planos de Carreira e Remuneração dos Funcionários da Educação Básica Pública.

Estas normatizações legais se apresentaram como importantes e fundamentais conquistas e como avanços na política de financiamento e valorização dos profissionais da educação, principalmente no que se refere à carreira do magistério, através da implantação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério, por parte de Estados, Distrito Federal e Municípios.

## **1.2- Estado e Políticas Públicas Educacionais no Brasil**

Como podemos perceber neste breve histórico, os estudos e pesquisas sobre financiamento e valorização da educação, em especial dos profissionais do magistério no Brasil, sempre sofreu com o (des)compromisso do Estado em assumir o papel de maior e mais importante financiador/investidor nesta área social (GEMAQUE, 2004; PARO, 2005; PINTO, 2008; GUTIERRES, 2010, CARVALHO, 2012). Os poucos momentos em que o Estado foi obrigado a assumir este importante papel ocorreram sob pressão de movimentos sociais representativos da área da educação, como, por exemplo, a Associação Brasileira de Educação (ABE), a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) e a Associação Nacional pela Formação dos Profissionais da Educação (ANFOPE), além de outros, os quais, de forma organizada, reivindicaram a implementação de políticas públicas educacionais que garantissem a valorização profissional, social, econômica dos professores e qualidade na educação (CARVALHO, 2012).

Para Carvalho (2012), os estudos realizados sobre políticas de financiamento no Brasil permitem-nos constatar que a educação, desde sua origem, esteve sempre atrelada aos interesses econômicos da classe dominante e do Estado. Em vários momentos da história, o Estado foi chamado a assumir o compromisso e a responsabilidade pelo financiamento da educação e, mesmo reconhecendo a importância da formação educacional para o desenvolvimento do país, o Estado brasileiro se manteve sempre arredio em se responsabilizar pelo financiamento da educação, transferindo sempre para estados e municípios o maior peso e responsabilidade sobre o financiamento da educação.

Mas que Estado é este que não assume a responsabilidade e o compromisso de implementar uma das mais importantes políticas públicas, necessária para o avanço ou crescimento de uma nação, que é a educação?

Primeiramente, antes de responder a tal pergunta, é necessário saber de que Estado falamos. Pretendemos utilizar aqui o conceito de Estado desenvolvido por Marx e Engels (1974), o qual tem como base a vida material dos indivíduos sociais, condicionada pelo modo de produção capitalista e suas formas de intercâmbio, que ocorrem em função da necessária existência da divisão do trabalho e da propriedade privada (PERONI, 2003). Estado que, para Marx e Engels (1974), “não existe como obra da classe dominante, mas, ao surgir como o resultado do modo material de vida dos indivíduos, assume a forma da vontade dominante” (MARX; ENGELS, 1974 *apud* PERONI, 2003, p. 21).

Os embates surgidos entre as classes, resultante das determinantes do processo social e das relações materiais de existência impostas pelo Estado, representam uma luta lógica da dominação também imposta pelo capital. Tais determinantes produzem, então, a desigualdade social e, por conseguinte, uma massa de excluídos. Em face desta realidade, reforça-se a utilização do conceito de Estado proposto por Marx: “Estado histórico, concreto, de classe e, nesse sentido, Estado máximo para o capital, já que no processo de correlação de forças em curso, é o capital que detém a hegemonia” (PERONI, 2003, p. 22).

É neste contexto que o Estado aparece, impondo regras e normas que possam servir e atender aos interesses destas classes. Para Carnoy (1987), “essas lutas são resolvidas por regras e regulamentos universalmente aceitos [...] E as mudanças nesses sistemas são atingidas através do consenso democrático, o voto” (CARNOY, 1987, p. 13). Assim, a organização social ganha importante papel neste processo. Pois, na abordagem marxista, a formação social e a organização da produção e seu desenvolvimento histórico são elementos centrais. Porque “é nessa organização que encontramos as relações da vida humana, o significado e o valor das características individuais, e os determinantes do poder e da hierarquia social” (CARNOY, 1987, p. 14-15). Sendo assim, os indivíduos e as instituições são “produtos do desenvolvimento da formação social e das relações de produção” (CARNOY, 1987, p. 15).

A formação dos Estados na América Latina, especialmente no Brasil, apresentaram suas particularidades em função de vários fatores, como o processo de exploração imposto pelos colonizadores, baseado na exploração da mão de obra escrava, no grande latifúndio e na monocultura, comandada por uma elite conservadora. Para Peroni (2003, p. 36), “o Brasil, portanto, é caracterizado como uma particularidade capitalista, com especificidades próprias de sua gênese colonial, escravista e conservadora”. Elo que só se rompe com a decadência

portuguesa e a crise do sistema colonial (MAZZEO, 1997). Fato que representou o fim do sistema colonial e a instauração da sociedade nacional burguesa no Brasil.

Este processo deu origem a uma luta de interesses econômicos, políticos e ideológicos de dois matizes: Revolucionário e Conservador. Os Revolucionários, que pretendiam despojar a nação da ordem societária herdada da sociedade colonial para reconstruí-la com a autonomia requerida por uma sociedade nacional (PERONI, 2003, p. 37). E os Conservadores, que pretendiam preservar e fortalecer a ordem social do mundo colonial (FERNANDES, 1976). Para Peroni (2003), essas marcas da nossa história são parte constitutiva das relações que ainda hoje se estabelecem no Brasil.

Percebe-se, no entanto, que nas últimas décadas o papel do Estado vem se modificando e provocando significativas alterações nas relações sociais, econômicas e políticas. Esta redefinição do papel do Estado é resultante, também, das profundas transformações impostas pelo sistema capitalista em função da crise deste sistema. Para Peroni (2003, p. 22) “inúmeras têm sido as transformações na produção da vida material objetiva e subjetiva nesta fase particular do capitalismo, em função das mudanças que estão ocorrendo na esfera da produção, do mercado e do Estado”. Essas transformações vão se manifestar de forma nefasta na vida do cidadão através da reestruturação produtiva, da globalização, do neoliberalismo, da revolução técnico-científica e da pós-modernidade, elementos que contribuiram para a rearticulação do papel do Estado, frente à necessidade de proposta e defesa de um Estado mínimo, privatista e desregulador. As consequências deste reposicionamento do papel do Estado, em face da implementação destas proposições ideológicas, impuseram mudanças e rearticulações com grande influência nas políticas sociais, principalmente nas políticas educacionais. Tais desdobramentos também impuseram uma rearticulação dos movimentos sociais em defesa de direitos sociais, econômicos e políticos. Peroni (2003, p. 22) compreende que tais alterações ou “mudanças ocorridas na política educacional dos anos 1990 deveriam ser entendidas como parte da materialidade da redefinição do papel do Estado”.

Esta pesquisa se enquadra e trata justamente de um dos elementos que surge da relação social e da relação entre indivíduo e Estado, a educação; e é centrada em uma instituição que desempenha importante papel na formação do indivíduo, com reflexos na estrutura econômica, social e política, a escola. Tanto a educação quanto a escola são geradoras de constantes conflitos entre classes. Sendo impossível discutir sistema educacional sem discutir

o sistema governamental, a educação tornou-se então uma das principais funções do Estado, tanto que para Althusser (1971, p. 137), “o Estado é a ‘máquina’ da repressão que possibilita que a classe dominante assegure sua dominação sobre a classe trabalhadora”. E a escola

fornece à formação social capitalista dos dois mais importantes elementos para a reprodução da força de trabalho: “Além da reprodução da força de trabalho, entretanto, a escola contribui para a reprodução das relações de produção. É o aparelho ideológico do Estado que “certamente tem papel dominante” nesta reprodução” (ALTHUSSER, 1971, p. 155-157).

As mudanças no papel do Estado, a partir dos anos 1990, residiam em assumir novas obrigações como controlar os ciclos econômicos; realizar investimentos públicos, capazes de viabilizar o crescimento da produção e do consumo em massa, e garantir o pleno emprego. Para Harvey (1989), “o Estado acabava exercendo o papel de regular direta ou indiretamente os acordos salariais e os direitos dos trabalhadores na produção; era o chamado estado de bem-estar-social”.

O Estado de bem-estar-social, ou “Welfare State<sup>7</sup>”, não chegou a ser implementado no Brasil de forma efetiva. Para Frigotto (1996) e Oliveira (1998), por exemplo, o “Welfare State” teria sido praticamente inexistente, mas seus efeitos foram sentidos para além das relações de trabalho. Pois mesmo onde o Estado de bem-estar-social estava mais desenvolvido, as negociações trabalhistas não atingiam a todos (PERONI, 2003). O surgimento deste Estado está atrelado à necessidade de se atender à crescente demanda por igualdade social e econômica, institucionalizadas pelos direitos sócio-econômicos, para atender a direitos sociais, civis e políticos, tal como pressuposto por Marshall, em 1967. Este Estado, para Harvey (1989), passou a exercer o papel de regulador dos acordos salariais e dos direitos dos trabalhadores no âmbito da produção. O Estado passa a ser legitimado como o distribuidor de serviços sociais de forma sistemática, não mais limitada a situações emergenciais (GUTIERRES, 2005).

---

<sup>7</sup> Welfare State: Um Estado no qual se usa deliberadamente o poder organizado (através da política e da administração) num esforço para modificar o jogo das forças do mercado em pelo menos três direções: primeiramente, garantindo aos indivíduos e às famílias uma renda mínima independentemente do valor de mercado, do seu trabalho ou de sua propriedade; em segundo lugar, restringindo o arco de insegurança, colocando os indivíduos e as famílias em condições de fazer frente a certas “contingências sociais” (por exemplo: a doença, a velhice e a desocupação), que, de outra maneira, conduziriam a crises individuais ou familiares; em terceiro lugar, assegurando a todos os cidadãos, sem distinção de status ou classe, que sejam oferecidos os padrões mais altos de uma gama reconhecida de serviços sociais. (BRIGGS, 1961 apud GUTIERRES, 2005, p. 43).

A forte presença do governo ou a intervenção estatal, que trouxeram reais modificações no papel do Estado através da implementação de políticas de pleno emprego, contenção do avanço comunista e a modernização das economias consideradas atrasadas, serviram para justificar a existência de um Estado forte e interventor, capaz de regular, oferecer subsídios e instaurar uma base planejada de desenvolvimento, conforme teorizado por John Maynard Keynes (1884-1946) (GUTIERRES, 2005).

Sob uma nova ordem mundial, no contexto pós-Segunda Guerra Mundial (1939-1945), em um mundo bipolar (EUA X União Soviética), o capitalismo se reorganiza, agora sob o forte comando dos EUA, trazendo consigo um novo padrão industrial e de consumo, o Fordismo (GUTIERRES, 2005). Para Harvey (1989), o fordismo surgiu em 1914, quando Henry Ford criou o sistema de recompensa aos trabalhadores da linha de montagem de carros em sua fábrica. Com a racionalização tecnológica e a divisão do trabalho, Ford conseguiu aumentar a produção, propiciando o surgimento de novas formas de regulação e de trabalho. Para Gutierrez (2005, p. 41), “as teses Keynesianas assumem ampla adesão após os anos 30 e, especialmente após a Segunda Guerra Mundial, o ‘Welfare State’ ou Estado de Bem Estar Social, produto dessas teses, é adotado como modelo de Estado”.

Mas a volta do desemprego, agravado pela divisão internacional do trabalho, a revolução tecnológica, a competição global e as dificuldades financeiras dos países em função da crise de mercado, levaram ao fim do Estado de Bem-Estar Social. Esta crise, iniciada nos anos 1970, se abateu sobre o conjunto das economias capitalistas e

fez com que, entre tantas outras consequências, o capitalismo programasse um vastíssimo processo de reestruturação do capital, com vistas a recuperação do ciclo de reprodução do capital e que, afetou fortemente o mundo do trabalho (ANTUNES, 2001).

Os países em crise financeira procuram socorrer-se junto aos grandes organismos internacionais (FMI - Fundo Monetário Internacional), Banco Mundial (BIRD), OEA (Organização dos Estados Americanos), OMC (Organização Mundial do Comércio), BID (Banco Interamericano de Desenvolvimento) e outros, que representam os interesses dos países de primeiro mundo capitalistas, criando uma nova ordem. Mas, juntamente com novos recursos, os Bancos e/ou Organismos Internacionais impunham condições econômicas que favoreciam o controle e a influência sobre os países endividados. Tais influências foram sentidas no Brasil em setores como a economia, as políticas sociais e, principalmente, a

educação, setor no qual o Banco Mundial teve grande influência, inclusive propondo definições de políticas educacionais (HADDAD, 2008).

Entramos numa nova fase do capitalismo, que David Harvey (1989) chamou de “acumulação flexível”. Surge então uma nova conjuntura global, mais conhecida como “globalização”, que exige uma nova configuração no papel do Estado. Suas características afetariam de forma direta a vida do cidadão, as finanças e as relações de trabalho.

Esta crise exigiu do Estado a imediata necessidade de se discutir estratégias que representassem sua superação. Para Behring (2003), essa superação “ocorre através de três eixos que se articulam visceralmente: a reestruturação produtiva<sup>8</sup>, a mundialização e o neoliberalismo<sup>9</sup>”. Entre estes, vai se destacar o neoliberalismo. Para Azevedo (2004),

As raízes da corrente neoliberal encontram-se na teoria do Estado formulada a partir do século XVII. Esta teoria foi sendo paulatinamente modificada e adaptada, à medida que o avanço do capitalismo delineava a estrutura de classe com maior nitidez, trazendo-o para o centro da cena econômica e política (p. 9).

Para muitos pesquisadores do assunto (BORON, 1995; AZEVEDO, 2004; GUTIERRES, 2005) o grande formulador desta corrente de pensamento foi Friedrich von Hayek (1899-1992). Entre as propostas dos ideais neoliberais está a defesa do “Estado Mínimo”. Para Azevedo (2004, p. 12), para se atingir este objetivo, “os neoliberais creditam ao mercado a capacidade de regulação do capital e do trabalho e consideram as políticas públicas as principais responsáveis pela crise que perpassa as sociedades”. E, quando se trará de políticas educacionais,

---

<sup>8</sup> Também chamado de “capitalismo flexível”, é um processo que se iniciou na 2ª metade do século XX e que correspondeu ao processo de flexibilização na cadeia do trabalho produtivo. Sua inserção no mundo capitalista está diretamente ligada à Terceira Revolução Industrial e à implementação do Neoliberalismo. Sua efetivação se deu em função do avanço tecnológico, que permitiu uma maior eficiência da produção. No Brasil esse processo se consolidou na década de 1980, com a instalação das multinacionais (Mundo Educação, 2015).

<sup>9</sup> Neoliberalismo: É uma ideologia que procura responder à crise do Estado Nacional, ocasionada pelo processo de interligação crescente das economias das nações industrializadas por meio do comércio e das novas tecnologias. O paradigma neoliberal com seu ideário tem sua afirmação concreta como ideologia dominante na virada da década de 1970 para a de 1980, com a eleição dos governos de Margaret Thatcher, na Inglaterra, em 1979, e de Ronald Reagan, nos EUA, em 1981. Na América Latina, iniciou-se com Pinochet, em 1979 e, durante a década de 1980, em outros países latino-americanos. No Brasil, tem seu início na década de 1990, com Fernando Collor de Melo. O ideário neoliberal propõe para a esfera política a diminuição do intervencionismo estatal na economia e na regulação do mercado. Para o setor educacional, vem sendo implementada uma política de contenção dos gastos públicos (GENTILLI, 1995; GUIRALDELLI, 1996; CARCANHOLO, 1998). Sob a égide neoliberal, a educação é vista como mercadoria, e deve estar voltada para a formação do cidadão privatizado do consumidor, para a preparação do indivíduo para o mercado de trabalho (GENTILLI; SILVA, 1996 *apud* CARVALHO, 2012, p. 53).

a abordagem neoliberal não questiona a responsabilidade do governo em garantir o acesso de todos ao nível básico de ensino [...] Postula-se, *entretanto*, que os poderes públicos devem transferir ou dividir suas responsabilidades administrativas com o setor privado (AZEVEDO, 2004, p. 15). (*grifo nosso*).

O que se vê, portanto, é que as políticas educacionais postas em prática no Brasil, até a atualidade, têm suas bases nos ideais neoliberais. Sendo esta política de total responsabilidade do Estado, concluímos que as políticas neoliberais continuam a fazer parte das políticas implementadas no mundo contemporâneo. Como exemplo, podemos citar o Fundo de Financiamento Estudantil (FIES – Lei nº 10.260/2001), o Programa Universidade para Todos (ProUni – Lei nº 11.096/2005) e o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC – Lei nº 11.513/2011). A proposição destes projetos “é um dos resultados da mudança do estado social para o estado mínimo regulador” (HYPÓLITO, 2013). O Estado passa a determinar as políticas, as ações a serem executadas pelos estados e municípios, sem perder o controle sobre o processo educacional. Para este autor, o resultado dessas políticas focalizadoras<sup>10</sup> e de responsabilização, no Brasil, tem conduzido a uma condição precarizada tanto da educação como do trabalho docente, entre outros aspectos.

### **1.3- O processo de Reforma do Estado brasileiro dos anos 1990 e a política de valorização do magistério**

Os anos de 1990, no Brasil, se caracterizaram por alterações fundamentais no processo de intervenção do Estado, resultado do novo modelo imposto pelas políticas neoliberais. Entre as principais medidas impostas por este “Novo Estado”, está o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE), apresentado pelo Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE), e aprovado em 1995 no Governo FHC. Este Plano “definiu novos objetivos, estabeleceu diretrizes para a reforma da administração pública e criou condições para uma reconstrução da administração vigente em bases modernas e racionais, visando prepará-lo para o cenário globalizado e seus desafios” (Brasil, 1995). Mas, para Shiroma, Evangelista e Moraes (2007), os ajustes e adaptações para a implementação das políticas de caráter neoliberal tiveram início durante o governo de Fernando Collor de Melo (1993-1992).

---

<sup>10</sup> Para Cury (2002, p. 175), política focalizadora “é um modo de priorizar uma etapa de ensino cujo foco pode significar o recuo ou o amortecimento ou o retardamento quanto à universalização de outras etapas da educação básica e a sua sustentação por meio de recursos suficientes”.

Na área educacional, a reforma tem início no governo de Itamar Franco (1993-1994), quando da elaboração do Plano Decenal de Educação, em 1993, mas só passou a se concretizar no primeiro mandato de Fernando Henrique Cardoso (1995-1998), articulando seus objetivos dentro do contexto da Reforma Administrativa do Estado. Para Cardoso (1995) e Pereira (1995), “o Brasil parecia finalmente ter encontrado uma direção e estar saindo do caminho legado por duas décadas frustrantes e perdidas de estagnação econômica e perturbação política” (CARVALHO, 2012, p. 53). Mas, de acordo com Peroni (2003), as análises realizadas a respeito das perspectivas difundidas pela Reforma não são nada animadoras para o setor social, e “as políticas sociais não serão contempladas, pois são consideradas, pelo MARE, serviços não exclusivos do Estado e, assim sendo, de propriedade pública não estatal ou privada” (PERONI, 2003, p. 60).

Estas reformas, estabelecidas pela “Reforma do Estado”, tinham como objetivo facilitar a introdução de políticas neoliberais preconizadas pelos organismos internacionais na área da educação. Neste contexto, a LDBN - 9.394/1996 representou o primeiro passo legal para a definitiva implantação da política neoliberal na área da educação no Brasil. Seguindo este processo, promulga-se a Emenda Constitucional nº 14/1996, que instituiu o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), regulamentado pela Lei 9.424/1996, o Plano Nacional de Educação - PNE (Lei nº 10.172/2001) e a Emenda Constitucional nº 53/2006, que instituiu o Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), regulamentado pela Lei nº 11.494/2007.

Com sua implementação, estas normas legais transformaram-se em mecanismos de sustentação dos interesses do “novo” Estado Brasileiro, apresentando-se como tábua de salvação da educação e, principalmente, da valorização do magistério como ponto central destas reformas, as quais visavam a resgatar “o papel social do professor, sua imagem perante a sociedade e que de fato seja valorizado pela sua atuação na formação social” (SOUZA, 2012).

Para Leher (2010), a valorização do magistério abrange duas dimensões, uma objetiva e outra subjetiva. A dimensão objetiva abrange vários elementos como regime de trabalho, piso salarial, carreira docente com a possibilidade de progressão funcional, concurso público de provas e títulos, formação e qualificação profissional, tempo remunerado para estudos,

planejamento e avaliação, e condições de trabalho. E a dimensão subjetiva apresenta-se como reconhecimento social, autorrealização e dignidade profissional.

Nesta perspectiva, decidimos pesquisar a Carreira do Magistério, dentre os elementos de valorização dos profissionais da educação. Os objetivos deste trabalho são estudar e analisar os instrumentos legais que estruturam a Carreira do Magistério a partir dos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração. Acreditamos estar contribuindo para a valorização dos professores trazendo o assunto ao debate.

#### **1.4- Elementos de Valorização e Regulamentação Profissional da Carreira do Magistério nas Orientações Internacionais**

Na década de 1990, as transformações decorrentes das regulamentações na área da educação no Brasil atingiram diretamente o trabalho docente, o que inclui precarização das condições de trabalho, enfraquecimento dos direitos trabalhistas, políticas pautadas nos resultados obtidos nas avaliações externas e nas reformas curriculares (PAZ, LEITE, 2013). Gatti et al (2010, p. 145) acrescenta ainda outros elementos resultantes destas transformações, como a massificação do ensino, a feminização do magistério, as transformações sociais, as condições de trabalho, o baixo salário, a formação docente, as políticas de formação, a precarização e flexibilização do trabalho docente, a violência nas escolas e a emergência de outros tipos de trabalho com horários parciais. As transformações aqui elencadas já se apresentavam como resultado das políticas neoliberais que vinham sendo implementadas na América Latina.

Neste cenário, a elaboração de Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCRs) se constituiu em um instrumento importantíssimo de valorização do profissional do magistério, e seus reflexos, além de confrontar as diretrizes emanadas das orientações pautadas nas políticas neoliberais, incidiam diretamente sobre a valorização dos profissionais do magistério e a qualidade do ensino que queremos para nosso país.

As Reformas do Estado, iniciadas no Brasil em 1995, pautadas nas políticas neoliberais de estabelecimento de um “Estado mínimo” e apoiadas nas diretrizes políticas dos organismos internacionais - Banco Interamericano de Desenvolvimento (BIRD), Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), Comissão Econômica para a América Latina (CEPAL), Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico

(OCDE), Organização Mundial do Comércio (OMC), Fundo Monetário Internacional (FMI) - que implicavam em reformas administrativas, são consideradas como elementos fundamentais para a composição desta realidade educacional e da carreira dos profissionais do magistério no Brasil.

Mas, ao analisarmos o processo histórico de discussão de elementos de valorização da carreira e de valorização dos profissionais do magistério no Brasil, faz-se necessário citar a “Recomendação OIT/UNESCO Relativa ao Estatuto dos Professores”, elaborada em 1966, na “Conferência Intergovernamental Especial sobre a Condição dos Professores”, organizada pela UNESCO, em cooperação com a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Este documento se tornou referência em estudos que tratam de temas como carreira e remuneração por ter estabelecido importantes contribuições para a conquista de direitos. Este documento “estabelece os direitos e responsabilidades dos professores e os padrões internacionais para a sua preparação inicial e formação contínua, recrutamento, emprego e condições de ensino-aprendizagem” (UNESCO, 2008). Entre as Recomendações estabelecidas neste documento, muitas tratavam justamente de questões relativas à carreira dos professores, como princípios e objetivos da educação, da profissão docente e da política educacional; formação inicial de professores (perfil, currículo e instituições); exercício da profissão, relacionado à carreira e à remuneração (ingresso com período experimental, ascensão e promoção, jornada de trabalho, licenças, estabilidade, procedimentos disciplinares, direitos e deveres); seguridade social ao professor (assistência médica, subsídio de doença, acidente profissional e doenças da profissão, aposentadoria e pensões), entre outros. Por trazerem grandes avanços para a carreira dos profissionais do magistério, as Recomendações OIT/UNESCO tornaram-se referência mundial nos debates e discussões para a implementação de políticas públicas educacionais.

Por sua importância, as Recomendações da OIT/UNESCO, de 1966, tornaram-se documento referência para as discussões no âmbito da “Conferência Mundial sobre Educação para Todos”, realizada em Jomtien, na Tailândia em 1990. Nesta Conferência, foram aprovados dois importantes documentos, que “tornaram-se o referencial de formulação de políticas públicas educacionais durante toda a década de 1990” (NOMA, 2011), a “Declaração Mundial sobre Educação para Todos: satisfação das necessidades básicas de aprendizagem” e “Plano de Ação para Satisfazer as Necessidades Básicas de Aprendizagem”. Através destes documentos, os países participantes assumiram compromisso com a universalização da educação básica. Em 1993, os nove países de maior população mundial, considerados em desenvolvimento (Brasil, China, Indonésia, Paquistão, Nigéria, Egito,

Bangladesh, México e Índia), se reuniram em Nova Délhi, na Índia, para reafirmarem os compromissos assumidos na Conferência de Jomtien, no que ficou conhecida como “Declaração de Nova Délhi sobre Educação para Todos”.

Ainda neste contexto de discussão, análises e avaliações de compromissos e metas assumidos em 1990, na “Conferência Mundial sobre Educação para Todos”, vários países se reuniram novamente em 2000, no “Fórum Mundial de Educação de Dakar”, no Senegal. Deste Fórum, surgiu o documento “Marco de Ação de Dakar Educação para todos: atingindo nossos compromissos coletivos”, que fixou metas e prioridades assumidas com a “Educação para Todos” por governos e organismos internacionais, até o ano de 2015. No Brasil, as reformas educacionais foram pautadas nas orientações e exigências impostas por Organismos Internacionais, nos Fóruns e Conferências internacionais e influenciadas pelos princípios econômicos capitalistas.

Para muitos estudiosos do tema carreira do magistério e para a própria categoria docente, a implantação destas diretrizes culminou com a promulgação da Constituição Federal de 1988 e a LDBN-9.394/1996, que possibilitaram a Estados, Distrito Federal e Municípios legislar sobre assuntos pertinentes aos seus interesses, criando condições e possibilidades de valorização, crescimento e estabilidade na carreira dos professores.

Porém, muitas destas proposições não contemplaram as aspirações desta classe, ao mesmo tempo em que flexibilizaram as relações de trabalho, possibilitando até mesmo a demissão deste profissional após a sanção da Emenda Constitucional nº 19/1998, por exemplo (PAZ; LEITE, 2013). Estas transformações produziram grandes impactos e implicações na carreira, nos salários e, conseqüentemente, na atratividade da carreira do magistério. Para Silva (2014, p. 33) a implantação de Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR), a partir da década de 1990, passou a ser um consenso hegemônico e “gerou um ideário nacional e local de que a valorização na carreira do trabalhador da educação no cargo de professor está dada, possibilitando-lhe, inclusive, melhores condições salariais”.

Na perspectiva de entender este complexo cenário, que permeia a vida dos profissionais da educação, é que nos propomos a estudar prioritariamente a “Carreira do Magistério”, no município de Cameté/PA.

Estudos resultantes de pesquisas realizadas por diversos autores/pesquisadores e órgãos representativos desta categoria de profissionais da educação sobre Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) no Brasil (ABREU; BALZANO, 1988; DUTRA JR. et al., 2000; CNTE, 2009) demonstram que, apesar de sua estrutura se mostrar individualizada, este se caracteriza como “um instrumento coletivo capaz de promover tanto a valorização

profissional quanto a efetividade do direito à educação de qualidade para toda a população brasileira” (CARVALHO, 2012, p. 187), pois possibilita a normatização de elementos que favorecem a melhoria da educação através da valorização docente, como formação inicial, melhores condições de trabalho, progressão vertical e horizontal na carreira, melhor remuneração, mecanismos de estímulo à formação e aperfeiçoamento profissional, pagamento de hora atividade e planejamento etc.

Como já vimos no primeiro capítulo desta pesquisa, no Brasil, para Monlevade (2000, p. 22), o debate sobre “a questão do ensino e até do salário do professor”, entrou pela primeira vez na pauta de discussão política do Brasil em 1822, na Constituição do Império, com questões como ensino público de qualidade e professores qualificados e bem remunerados. Mas somente em 1827, através do Decreto de 15 de outubro, tornou-se obrigatório o ensino público, estabeleceu-se ordenado para professores, deliberou-se sobre a instrução do professor, regulamentou-se o ingresso no magistério entre outras medidas (NUNES; MONTEIRO; SANTOS, 2008). Este Decreto, em seu art. 9º, apontava ainda para a necessidade de realização do concurso público (BRASIL, 1827).

No entanto, falou mais alto a política clientelista e burocrática que se estabeleceu nas províncias, onde, sob a alegação da falta de recursos - justificativa que se mantém até os dias de hoje - a valorização docente através da melhoria salarial não se concretizou, e os professores continuaram sendo nomeados por políticos, impossibilitando as condições necessárias para efetivar a organização, fazer a manutenção e expandir o ensino nas províncias (NUNES; MONTEIRO; SANTOS, 2008).

No início do século XX, apesar de alguns avanços pontuais, é possível perceber que as condições de trabalho do profissional do magistério no Brasil pouco mudaram. Nesse sentido, e como resultado da expansão do ensino primário, do aumento do número de matrículas e da jornada de trabalho que obrigava os professores a trabalharem em até três turnos (manhã, tarde e noite) como forma de garantir um melhor sustento (MONLEVADE, 2000), estes se apresentam como elementos que nos permitem concluir que ainda há muito a ser feito em termos de normatizações que representem melhorias à carreira docente no Brasil.

A Constituição de 1934, em seu parágrafo 150, determinava que o Plano Nacional de Educação deveria prever, além da liberdade de ensino, remuneração condigna e seleção de docentes obrigatoriamente por meio de concurso público. Além de outros aspectos, dentre os quais a estabilidade e a necessidade de estabelecimento de estatutos que consolidassem seus

direitos e deveres (CAMARGO; JACOMINI, 2011). Mas apesar de todas as determinações legais para tratar de lei específica da educação, prevista inclusive na Constituição Federal de 1937, a mesma somente foi sancionada em 1961, sendo a primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBN – Lei nº 4.024/1961) a prever aspectos relacionados à carreira e a remuneração docente.

A sanção da Lei de nº 5.692/1971 durante o “Regime Militar”, a qual reformulou o ensino de 1º e 2º graus no Brasil, trouxe poucas mudanças em relação à carreira e remuneração. Mas, no que concerne à carreira, o artigo 36 estabeleceu que “em cada sistema de ensino, haverá um estatuto que estruture a carreira do magistério de 1º e 2º graus, com acessos graduais e sucessivos” (BRASIL, 1971). Para Abreu (2011, p. 1), esta Lei

foi a primeira, na legislação educacional brasileira, a determinar a existência de um estatuto em cada sistema de ensino que estruturasse a carreira do magistério de 1º e 2º graus (art.36). A partir de então, elaboram-se planos de carreira dos magistérios estaduais e, mais tarde, dos magistérios municipais.

Em face desse contexto histórico, em que pese algumas conquistas iniciais, podemos perceber que não houve preocupação com a regulamentação de importantes setores de interesse da sociedade, entre os quais a carreira do magistério público no Brasil, apesar da constante manifestação de insatisfação dos mais variados setores da sociedade. Mediante este cenário, os anos de 1980 representaram um marco na luta por democracia e direitos sociais, que só vão se fundamentar e se consolidar na Constituição de 1988. No período, crescia nas ruas, nos movimentos sociais, sindicatos e representações da categoria, a luta por melhorias na educação, na carreira e nas condições de trabalho dos profissionais do magistério. Para Dutra Júnior et al. (2000) estas reivindicações só encontraram um cenário político e econômico favorável a partir da década de 1980, quando foi estabelecida a Constituição Federal de 1988.

Apesar de todas as mudanças concernentes à carreira dos servidores públicos que vinham ocorrendo, no que tange à carreira do magistério e suas relações de trabalho com a União, Estados, Distrito Federal e Municípios, a Constituição de 1988 fixou garantias mínimas de valorização docente através do art. 206, inciso V, que estabeleceu a valorização dos profissionais da educação escolar, garantindo, na forma da lei, planos de carreira com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos profissionais das redes

públicas; havendo ainda a complementação no inciso VIII- piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal (BRASIL, 1988).

Após a Constituição Federal de 1988, outras normatizações legais sobre a carreira do magistério foram instituídas, como a LDBN-9.394/1996, que estabeleceu Diretrizes e Bases para a Educação Nacional; o Plano Nacional de Educação (PNE/2001-2010), instituído pela Lei nº 10.172/2001; a Lei nº 9.424/1996, que instituiu o FUNDEF; a Lei nº 11.494/2007, que instituiu o FUNDEB; a Lei nº 11.738/2008, que criou o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN); a Resolução nº 03/1997, que fixa diretrizes para os PCCRs; a Resolução nº 02/2009, que fixou diretrizes nacionais para os novos Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública e revogou a Resolução anterior (nº 03/1997); e a Resolução CNE/CEB nº 05/2010, que também fixou novas diretrizes nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Funcionários da Educação Básica Pública.

## - CAPÍTULO II - CARREIRA DOCENTE: CONCEPÇÕES E APORTES TEÓRICOS

Neste capítulo, faremos uma breve análise das legislações que regulam a carreira docente e descreveremos os conceitos estabelecidos por pesquisadores sobre a mesma no Brasil, e que estão estritamente ligadas à política de valorização e a configuração da carreira e seus efeitos, assim como os regimes que estabelecem a relação funcional dos profissionais do magistério, estatutário ou celetista e suas relações com os Planos de Carreira. Para entendermos este processo, iniciaremos esta análise fazendo um breve histórico sobre Carreira do Magistério no Brasil, passando pelas reformas educacionais iniciadas na década de 1990, ocorridas no âmbito das Reformas do Estado brasileiro, influenciadas pelas determinações de Organismos Internacionais, abordando as legislações nacionais até a implantação dos Planos de Carreira, assim como as legislações em nível local, as Leis Orgânicas do Município de Cametá/PA.

### **2.1- Desvendando conceitualmente “Carreira” e “Carreira do Magistério”**

O que é carreira? No minidicionário Luft (2001), o termo “carreira” tem os seguintes significados: Corrida veloz; profissão; modo de vida, com promoções; caminho estreito; trilha; Fileira; Rota de navios e aviões (p. 149).

A palavra “Carreira” é originária do latim “carraria”, e seu uso no sentido em que é empregada atualmente tem início no século XIX para se referir à trajetória da vida profissional que apresenta etapas, progressões. Nasceu da necessidade das grandes empresas capitalistas de garantir perfis laborais e condições adequadas para dinamizar as relações de produção e estabilizar o grupo de trabalhadores em direção aos seus interesses (PAZ; LEITE, 2013, p. 726). Para Martins (2011, p. 60) a definição e o uso da palavra carreira ocorreram “no contexto da reestruturação produtiva do capitalismo, na década de 1970, no sentido de se ajustarem ao novo cenário competitivo e globalizado de negócios”. Para Bastos (1997), carreira pode ser entendida como uma “forma de ajustamento do indivíduo a uma atividade profissional, implicando critérios como a hierarquia e a sequencialidade de poder”.

Neste sentido, em contexto recente, Dutra (1996) afirma que a palavra carreira pode ser utilizada para se referir à modalidade ocupacional, como, por exemplo, o caminho a ser trilhado por um executivo, ou carreira como profissão, a exemplo da carreira militar. Ainda segundo este autor, carreira passa a ideia de um caminho estruturado e organizado no tempo e espaço que pode ser seguido por uma determinada pessoa. E afirma que

A carreira não deve ser entendida como um caminho rígido a ser seguido pela pessoa, mas como uma sequência de posições e de trabalhos realizados pela pessoa. Essa sequência articulada de forma a conciliar o desenvolvimento das pessoas com o desenvolvimento da empresa é o que chamaremos de carreira (DUTRA, 2012, p. 103).

Sua aplicabilidade no serviço público, para Abreu e Balzano (1998), ganha o seguinte conceito: carreira é a organização de cargos de uma atividade profissional em posições escalonadas em linha ascendente. E, para Silva (2014), carreira “consiste na trajetória que o professor percorre no decorrer de seu vínculo profissional em determinada rede de ensino”. Sendo esta regulamentada por instrumentos legais, que determinam a trajetória dos profissionais do magistério no setor. Tais determinações devem estar bem definidas, de forma que o profissional da educação, no cargo de professor, deverá atingir o mais alto nível possível em um determinado período, sendo 25 (vinte e cinco) anos para professora e 30 (trinta) para professor.

Verifica-se que o uso da palavra carreira vem se adequando, ao longo do tempo e conforme as circunstâncias e necessidades, para atender ao processo de valorização dos profissionais do magistério e de outras profissões. Portanto, a carreira do profissional do magistério está intimamente ligada à evolução de sua vida funcional, que pode se dar por tempo de serviço ou nível de formação, trazendo-lhe valorização, desenvolvimento profissional e retorno financeiro.

Mas, para melhor atender e proporcionar valorização aos profissionais do magistério, fez-se necessário estruturar e normatizar, de forma a regulamentar estes elementos em um documento, o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR).

Para Abreu e Balzano (1998b), o plano de carreira apresenta elementos de evolução na carreira profissional e dispõe de instrumentos que valorizam o bom funcionário. Sendo que, “para o servidor, a carreira constitui direito à progressão profissional regulamentada, e ele pode ocupar sucessivas posições em graus crescentes de importância, remuneração e responsabilidades” (ABREU; BALZANO, 1998b, p. 221). Estes mesmos autores conceituam

Plano de Carreira como o conjunto de normas que definem e regulam as condições e o processo de movimentação dos integrantes em uma determinada carreira, estabelecendo a progressão funcional e a correspondente evolução da remuneração.

Hoje, é predominante na estrutura dos PCCRs em voga nos estados e municípios brasileiros a ideia de progressão somente por tempo de serviço e por formação. Para Abreu e Balzano (2001), não existe carreira se as variações de remuneração decorrem apenas destas duas modalidades de progressão. O tempo de serviço como elemento de progressão na carreira dos profissionais do magistério está previsto no Parecer nº 10/1997- CNE, que estabelece diretrizes para os novos Planos de Carreira e Remuneração do Magistério dos Estados, Distrito Federal e Municípios, e na Resolução de nº 03/1997- CEB, que fixou diretrizes aos novos PCCRs e corresponde ao número de dias ou anos de exercício na docência. Estes têm sido previstos nos PCCRs como elementos adicionais em forma de triênio, quadriênio e/ou quinquênio. Quanto à progressão por titulação ou habilitação, se estabeleceu na LDBN - 9.394/96 o princípio da formação em Nível Superior para todos os docentes que atuarão na Educação Básica (ABREU; BALZANO, 2001), o que deve ser visto como fator de incentivo e estímulo a professores com formação de Nível Médio/Modalidade Normal.

Porém, estes mesmos estudos informam que vários critérios e fatores devem ser considerados quando se trata de valorizar os profissionais do magistério, sendo o PCCR uma forma de organizar a carreira, constituindo-se em meio ou forma de incentivo ao servidor, estabelecendo, entre outros fatos, que

Os cargos efetivos de determinada atividade profissional no serviço público podem ser *isolados* ou organizados em posições escalonadas, isto é, em *carreira*. A organização de uma carreira implica a distribuição dos cargos efetivos em classes, que consistem em degraus da carreira, correspondentes a conjuntos de cargos iguais em responsabilidades e vencimentos. A passagem de uma classe para outra constitui uma forma de progressão, conhecida como *promoção*. Assim, progressão significa qualquer mudança de posição na carreira, e promoção implica mudança de classe (PRASEM, 2001).

Verifica-se que o PCCR se constituiu em um importante instrumento de progressão na carreira, pois “regulamenta e possibilita ao servidor [...] ocupar sucessivas posições em graus crescentes de importância, remuneração e responsabilidades” (ABREU, BALZANO, 2001), porém, precisamos avançar no sentido de estabelecer novas formas de evolução na carreira, rumo a uma melhor remuneração dos profissionais do magistério e consequentemente da qualidade da educação. Para Abreu e Balzano (2001, p. 225), a valorização do magistério,

associada à sua profissionalização e à qualidade do ensino, passa por processo que prevê maior qualificação e domínio de conhecimentos, os quais se revertem em melhor desempenho e conseqüentemente, em maior remuneração.

Ao realizar estudos sobre carreira em alguns países industrializados (Japão, Alemanha, França e Suécia), Chanlat (1995) concluiu que a cultura, os princípios e o tipo de formação de determinada sociedade são elementos decisivos para explicar como se dá a gestão das carreiras nas organizações. Este autor dividiu seus estudos em dois modelos característicos de carreira: o modelo tradicional, que é dominante, em que o homem, pertencente ao grupo socialmente dominante, pode adquirir estabilidade com possibilidade de progressão do tipo linear vertical; e o modelo moderno, que tem sua origem a partir dos anos 1970, no qual um homem e uma mulher, que pertencem a grupos sociais variados, geralmente têm uma carreira estável e obtêm progressão descontínua vertical e horizontal. Esses modelos refletem o tipo de sociedade e as mudanças que vêm ocorrendo na sociedade e no mundo do trabalho (FARIAS, 2014, p. 44).

Para Chanlat (1995), o modelo moderno expandiu-se no mundo do trabalho em função do maior acesso à educação e das mudanças ocorridas no perfil do mercado de trabalho, caracterizando-se

Pela variedade ao mesmo tempo sexual e social. Numerosas mulheres iniciam, com efeito, em nossos dias, carreiras com os mesmos títulos que os homens. Se a democratização da educação ajuda as mulheres neste processo, permite igualmente a muitos indivíduos de origem modesta o acesso a este modelo [...] A chegada maciça das mulheres, as mudanças tecnológicas e a reestruturação da economia vão introduzir uma variedade de comportamentos anteriormente desconhecidos (Chanlat, 1995, p. 72).

É possível perceber que este “novo perfil” que se introduziu no mercado de trabalho trouxe uma nova configuração, como a forte presença da mulher, o que Monlevade (2000) chamou de processo de “feminização” do magistério, fato confirmado nos estudos de Gatti e Barreto (2009), onde se demonstra que 77% dos profissionais do magistério são mulheres, sendo que a maioria, 69%, encontra-se na condição de chefe de família. Elas atuam nos mais variados níveis da educação, como Educação Infantil (98%), Ensino Fundamental (88,3%) e Ensino Médio (32%). A jornada de trabalho gira em média de 30 horas semanais (GATTI & BARRETO, 2009). Para Ferreira (2002), além dos baixos salários e da falta de interesse por

parte dos governantes, no que diz respeito à desvalorização da carreira do magistério, contribuíram ainda para este processo a proletarização<sup>11</sup> e a feminização do magistério<sup>12</sup>.

Estudos e análises realizadas mais recentemente a partir de microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad), elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), com o título “Nota Técnica: Transformações recentes no perfil do docente das escolas estaduais e municipais da educação básica – Uma análise a partir dos dados da Pnad”, com recorte temporal entre os anos de 2002 e 2013, e publicada em outubro de 2014, mostram que “a profissão docente é majoritariamente exercida por mulheres. A formação profissional em magistério ainda está arraigada socioculturalmente nos grupos femininos. Entre 2002 e 2013, houve crescimento de 64,41% no número de homens no magistério, mas a profissão de docente, no mesmo ano, era composta por 83,1% de mulheres” (NOTA TÉCNICA, IBGE, 2014).

A pesquisa de Gatti e Barreto (2009) constatou ainda que os profissionais docentes constituem o terceiro grupo ocupacional mais numeroso do país, representando 8,4%, perdendo apenas para escriturários (15,2%) e setor de serviços (14,9%). Sendo que 83% desta mão de obra atuam em instituições educacionais do poder público, e 77,6% estão na educação básica.

Como o salário do professor é um elemento a ser considerado como fator de atratividade para a carreira do magistério, influenciando diretamente na procura e permanência na profissão, no Brasil é possível perceber o seguinte quadro: 50,4% recebem, em média, entre 3 a 10 salários mínimos; 39,2%, numa faixa de renda mais baixa, recebem entre 1 a 3 salários mínimos. Os estudos de Gatti e Barreto (2009) confirmam, desta forma, que, no geral, o salário inicial do professor é baixo, “se comparado com outras profissões que exigem formação superior”. Esta desigualdade salarial é percebida não somente entre os diferentes níveis de ensino, mas também, entre as diferentes regiões e dependências administrativas do país.

---

<sup>11</sup> Para Enguita (1991) o proletário/operário “é um trabalhador que não só perdeu ou nunca teve acesso à propriedade de seus meios de produção, como também foi privado da capacidade de controlar o objeto e o processo de seu trabalho, da autonomia em sua atividade produtiva”. (ENGUITA, 1991, p.42). Para este autor, existe clara relação entre a proletarização e a desvalorização do magistério.

<sup>12</sup> Para Novaes (1987) e Enguita (1991), a feminização da atividade docente também contribuiu para a desvalorização da profissão. Sobre o assunto, ver ainda Candau (1987) e Nunes (1982).

Quanto à implementação de Planos de Carreira, estabelecidos nas mais variadas normatizações legais ou instituídas no país, como elemento de valorização dos profissionais do magistério, percebe-se que a sua maioria não se configura como fator de atratividade e estímulo para a permanência na carreira docente. É possível constatar na Nota Técnica (INSTITUTO, 2014) que parte dos professores não é contemplada pelos Planos de Carreira devido ao vínculo temporário que esses mantêm com órgãos públicos. Conforme estabelecido na Constituição Federal de 1988, em seu Art. 37, inciso IX, onde se diz que “profissionais poderão ser contratados por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público”. Por meio desta pesquisa, é possível identificar ainda que “o percentual de professores com vínculos temporários foi superior a 20% no período que vai de 2002 a 2013. E enquanto a contratação de funcionários públicos estatutários cresceu 36,48%, os empregados sem carteira tiveram aumento de 46,72%”, fato que se evidencia como precarização do vínculo de trabalho.

Lembremos que, até a Constituição de 1988, todos os funcionários poderiam ter Plano de Carreira. Mas com a aprovação da Emenda Constitucional nº 19/1998, apenas os funcionários do quadro do magistério público poderiam contar com este instrumento de valorização profissional. Nesta pesquisa é possível perceber ainda que a implementação de Planos de Carreira do Magistério, nos Estados e Municípios possibilitou a valorização dos educadores, assegurando-lhes direitos como condições mínimas de trabalho, de ingresso, carreira, remuneração, entre outras importantes conquistas.

Neste contexto de debate e discussão sobre Planos de Carreira que passou a fazer parte dos estudos e pesquisas de professores e entidades representativas desta categoria, Araujo (2008), por exemplo, propôs que o Plano de Carreira não se resume apenas à retribuição salarial. Deve, sim, ser entendido como uma proposta de crescimento pessoal e profissional, em que todos ganharão não somente aumentos salariais. Quanto à remuneração, deve ser entendida como investimento no aperfeiçoamento profissional. Isto porque plano de carreira e remuneração estão intimamente ligados.

Em estudo realizado por Morduchowicz (2003) sobre carreira do magistério na América Latina, é possível perceber elementos de convergência entre os países desta região e a realidade docente brasileira. Entre estes elementos são citados a estrutura da carreira docente em que o incentivo ao desempenho é escasso; o tempo de serviço constituindo fator de maior influência para a concessão de aumentos e promoções; a remuneração dos professores composta por um vencimento básico e diversos adicionais (gratificações e

abonos). Citam-se também fatores de desmotivação ou desestímulo à carreira de professor, como o fato de que, para alcançar progressão o professor deve se qualificar por conta própria; a carreira do magistério não oferece oportunidade de crescimento profissional dentro de suas funções, sendo necessário buscar outros postos ou cargos longe da sala de aula, por exemplo, diretor, supervisor e outros.

Estudos realizados pelo Conselho Nacional de Secretários de Educação (CONSED, 2005) corroboram os resultados da pesquisa realizada por Morduchowicz (2003) no que diz respeito ao plano de carreira e remuneração no Brasil, onde a maioria prevê poucas formas de progressão, destacando apenas a titulação e o tempo de serviço como diferenciais na remuneração. Tais estudos afirmam que a maioria dos planos de carreira em voga nos estados brasileiros apresenta-se com pouca forma de progressão, sendo o tempo de serviço o maior diferencial salarial entre os professores do mesmo cargo. Fato que se assemelha à situação de outros países da América Latina.

## **2.2- Regimes Estatutário e Celetista e a Carreira do Magistério**

Antes da Constituição de 1988, por exemplo, existiam dois tipos de regimes que regulavam as relações de trabalho entre patrões e empregados na administração pública: o estatutário e o celetista. Tais regimes tinham a função de regular as relações trabalhistas no Brasil.

Com a intenção de esclarecer dúvidas funcionais entre Estatuto (Estatutário), Consolidação das Leis do Trabalho (CLT/Celetista) e PCCR, utilizaremos aqui as definições e conceitos que podem contribuir para que professores e funcionários públicos municipais possam entender tais processos, conforme Dutra Jr. et al. (2000). Para estes autores, 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. O *Plano de Carreira* 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 (DUTRA Jr. et al., 2000, p. 36).

Para melhor entender as diferenças entre Regime Estatutário e Regime Celetista, faremos, no quadro abaixo, uma relação das principais características de cada regime, no que concerne à educação, especificamente no que tange à carreira do magistério, estabelecido

como exigência na Reforma do Ensino de 1º e 2º Graus, através de estatuto estabelecido na Lei nº 5.692/71:

**Quadro 02: Principais diferenças normativas entre os regimes Estatutário e Celetista**

Estatutário	Celetista
O regime estatutário é de responsabilidade de leis estabelecidas pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, e definidas por um Estatuto;	O Celetista está sujeito à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Instituída pela Lei nº 5.452/1943; institui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho;
Estatuto: corresponde ao conjunto de normas que definem a relação funcional dos servidores com a administração pública;	O Regime Celetista tem despesas com o pagamento de seguro desemprego, aviso prévio, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
No regime Estatutário a responsabilidade pelo pagamento de aposentadoria e pensões cabe a Administração Pública;	No Regime Celetista o pagamento de aposentadoria está sob a responsabilidade do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), órgão ligado ao Ministério da Previdência Social do Governo Federal;
Em relação à estabilidade, depois de três anos de efetivo exercício e observado os devidos requisitos, adquire estabilidade no cargo;	No Regime Celetista as questões trabalhistas e a demissão do servidor, podem ser encaminhadas à Justiça do Trabalho, por meio dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT);
No Regime Estatutário, mesmo com estabilidade o funcionário pode ser demitido. Sendo a ele garantida a ampla defesa.	Quanto à aposentadoria, estas eram definidas pelo tempo de serviço, até a Constituição de 1988. No caso do magistério, a aposentadoria se daria aos 30 anos de tempo de serviço para professor e 25 anos para professora.

Fonte: Abreu e Balzano (1998), Dutra Jr. et al. (2000), Farias (2014).

Após a promulgação da CF/1988, muitas leis ficaram na expectativa para serem regulamentadas e/ou modificadas, os chamados Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT). Como reflexo do contexto de Reforma do Estado, podemos citar a Emenda Constitucional nº 20/1998, que vinculou a idade ao tempo de contribuição do servidor para aposentadoria, a situação do(a) professor(a) ficou da seguinte forma, “Para o homem, idade mínima de 55 anos e 30 anos de exercício; para mulher, idade mínima de 50 anos e 25 anos de exercício” (BRASIL, 1988).

Podemos citar ainda alguns elementos de convergência entre os regimes estatutário e celetista, como a admissão por concurso público, previsão de recolhimento mensal de um percentual sobre a remuneração para a seguridade do servidor (ABREU, BALZANO, 1998) e o fato de ambos os regimes estarem submetidos ao princípio da legalidade (art. 37, CF/1988), “isto é, necessidade de apuração dos fatos e decisões, seja por via da Administração Pública ou da Justiça do Trabalho” (FARIAS, 2014).

Mas foi a Constituição de 1988 a responsável por estabelecer, em seu art. 39, que União, Estados, Distrito Federal e Municípios deveriam instituir, no âmbito de sua

competência, o Regime Jurídico Único e Planos de Carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas (BRASIL, 1988). Como os regimes permaneceram diferentes entre estes entes federados, instituiu-se a Emenda Constitucional de nº 19/1998 (ADCT), que extinguiu a expressão “regime jurídico único”, “dando abertura oficial à escolha dos regimes ou adoção de ambos e também excluiu a exigência de planos de carreira para os servidores públicos” (FARIAS, 2014, p. 41).

Neste contexto, o debate sobre valorização do magistério ganhou força com as reformas educacionais que seriam implementadas nesta década de 1990. Entre estas, é importante citar o “Plano Decenal de Educação para Todos”. Elaborado em 1993, no governo de Itamar Franco (1993-1994), se constituiu como uma das tentativas de reformar a educação no âmbito nacional (SOUZA, 2012) e que para Oliveira (2002) “teve como objetivo implementar no Brasil a reforma educacional que traduzia os compromissos firmados pelo governo em Jontiem<sup>13</sup>”. Neste documento, já se previa a elaboração de Plano de Carreira e a implantação do Piso Salarial.

Para a elaboração deste Plano Decenal de Educação para Todos (1993-2003), foi instituído o Fórum Permanente de Valorização do Magistério e de Qualidade da Educação Básica, que contou com a participação de várias entidades ligadas aos profissionais da educação e órgãos governamentais, como Ministério da Educação (MEC), Conselho Nacional de Secretários Estaduais de Educação (CONSED), União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação (UNDIME), Conselho Federal de Educação (CEF), Confederação Nacional das Indústrias (CNI), Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), entre outros. Este Fórum foi responsável por redigir o texto relativo à profissionalização do magistério, o qual integra o Acordo Nacional de Valorização do Magistério da Educação Básica, e que foi aprovado durante a “Conferência Nacional de Educação para Todos”, em 1994, e pela redação do “Pacto de Valorização do Magistério e Qualidade da Educação”, assinado em outubro do mesmo ano (BRASIL, 1994). Tais

---

<sup>13</sup> Realizada em Jontiem, na Tailândia, em 1990, pelas Organizações das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) a “Conferência Mundial sobre Educação para Todos”, estabeleceu diretrizes para a Educação, que foram colocadas na “Declaração Mundial de Educação para Todos”. Através desta, instituiu-se a década da educação, preconizada numa “Educação para Todos”, alicerçada nos seguintes pilares: aprender a aprender, aprender a fazer, aprender a ser e aprender a conviver com os outros. Participaram ainda desta Conferência várias representações mundiais como: Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF); o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD); Banco Mundial, Organizações não Governamentais (ONGs), órgãos responsáveis pela Educação, Agências Internacionais e Bilaterais de Desenvolvimento, estudiosos da Área Educacional e 155 Governantes do mundo inteiro (SHIROMA, MORAES & EVANGELISTA, 2007).

documentos “foram responsáveis por delinear os elementos para a valorização do professor relacionada à formação inicial e continuada, Piso Salarial e Plano de Carreira” (SOUZA, 2012, p. 44).

Na tentativa de atingir objetivos, o Plano Decenal (1993-2003) apresentou algumas metas que deveriam fomentar o aumento progressivo da remuneração do magistério público por meio do Plano de Carreira que assegurasse seu compromisso com a produtividade do sistema, propondo ganhos reais de salário e recuperação de sua dignidade profissional e do reconhecimento público de sua função social (BRASIL, 1993). Este Plano Decenal estabeleceu em sua terceira linha de ação, criação e revisão de estatutos e planos de carreira do magistério público que promovam a implantação de um regime de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, destinando pelo menos 25% da jornada de trabalho às atividades extraclasse; estabelecimento de um Piso Salarial Profissional Nacional para professores com habilitação em nível médio em efetivo exercício técnico-pedagógico de no mínimo R\$ 300,00 (trezentos) reais, como remuneração total no início da carreira não sendo consideradas as vantagens pessoais; valorização da formação inicial e continuada dos docentes (BRASIL, 1994).

Para Shiroma; Moraes; Evangelista (2007), as reformas educacionais implantadas no Brasil, a partir da década de 1990, receberam grande influência dos Organismos Internacionais como Banco Mundial (BIRD), Organização das Nações Unidas (ONU), Fundo Monetário Internacional (FMI), Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), dentre outros. Peroni (2003) e Oliveira (2003) corroboram opiniões acerca da influência dos Organismos Internacionais na formulação de políticas públicas, sobretudo após a assinatura pelo Brasil da Declaração de Jomtien (1990), assim como que tais políticas não atenderam amplamente a toda educação básica.

### **2.3- A Carreira do Magistério Público no Brasil.**

Os estudos sobre carreira e valorização dos profissionais do magistério da educação básica no Brasil realizados até recentemente por pesquisadores (PINTO, 2009; BARBOSA, 2011; ALVES; PINTO, 2011), órgãos e entidades representativas ligadas à educação (OIT/UNESCO, 1966; CNTE, 2009; CNE-CEB/2009) e análises/estudos das legislações

pertinentes ao tema (LDBN 9.394/96; Lei do FUNDEF/1996; Lei do FUNDEB/2007, PSPN/2008), entre outros, demonstram que várias e importantes reivindicações da categoria foram tratadas e incorporadas nestas legislações. Sendo que o estudo da carreira, um dos principais elementos da valorização docente, ganhou destaque principalmente a partir da promulgação da Constituição de 1988, através do Art. 206, no qual está prevista a valorização dos profissionais da educação por meio da necessidade de implementação de planos de carreira por parte de Estados, Distrito Federal e Municípios. Após identificarmos as determinações legais que regulamentam a carreira dos profissionais do magistério, vimos a necessidade de analisá-las a partir da literatura já existente sobre o assunto, de forma a possibilitar melhor entendimento e compreensão da realidade.

A implementação das políticas de fundo (Fundef e Fundeb) passam a ser a principal diretriz para a educação básica “na medida em que [visam a] implementar ações legais e diretrizes técnicas voltadas para a valorização do magistério público brasileiro, e, em especial, para a remuneração, em face do Piso Salarial Nacional e Planos de Cargos e Carreira” (FRANÇA, 2011, p.1). É este o cenário em que foi aprovada, em setembro de 1996, a Emenda Constitucional nº 14/1996, que criou o FUNDEF, regulamentado pela Lei nº 9.424/1996, a qual estabeleceu fundo contábil que subvinculava recursos para a educação oriundos de 15% das receitas de Estados e Municípios, provenientes dos seguintes impostos: ICMS, FPE, FPM, IPI Exportação e Lei Kandir. Estes recursos passaram a ser destinados para investimento no Ensino Fundamental (1ª a 8ª séries), por um período de dez anos (1996 a 2006). Esta Lei previa ainda que 60% dos recursos recebidos deveriam ser destinados exclusivamente ao pagamento dos professores em efetivo exercício do magistério desse nível de ensino (BRASIL, 1996). Estabeleceu ainda, em seu art. 9º, que os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deveriam elaborar novos Planos de Carreira e Remuneração do Magistério.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBN - 9.394/1996), sancionada em dezembro de 1996, também estabeleceu a necessidade de planos de carreira como elemento de valorização do profissional do magistério público, através do Art. 67,

Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos 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. (BRASIL, 1996).

Verifica-se então que adoção das normatizações estabelecidas neste artigo e seus incisos, se cumpridos integralmente, “significaria a efetiva valorização dos profissionais da educação” (BRANDÃO, 2010).

Ainda dentro deste processo de atender às reivindicações das lutas dos movimentos sindicais e representativos da categoria docente, relativas a melhorias, regulamentação e diretrizes para os profissionais do magistério, e em observância às determinações da CF/88, LDBN-9.394/96 e Lei nº 9.424/96, instituiu-se, através do CNE (Conselho Nacional de Educação) e CEB (Câmara de Educação Básica), a Resolução de nº 03/1997, que estabeleceu diretrizes para os Planos de Carreira e Remuneração para o Magistério dos Estados, Distrito Federal e Municípios. O art. 9º desta lei reafirmava que:

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 do 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 o ingresso no quadro permanente da carreira conforme os novos planos de carreira e remuneração. (BRASIL, 1996), (grifo nosso).

Este prazo estabelecido em lei para que Estados, Distrito Federal e Municípios implantassem seus PCCRs não fora obedecido ou cumprido, e a Lei somente entrou em vigor a partir de 1998. Para Dutra Jr. et al. (2000), o questionamento da data limite de seis meses serviu de argumento e/ou justificativa para que Estados e Municípios descumprissem a referida lei. Além disso, o Supremo Tribunal Federal (STF) lançou uma liminar que “suspendeu o prazo de apresentação dos planos de carreira estipulado em lei, ou seja, na prática não existia prazo definido para a elaboração dos planos” (Idem). Esta Resolução de nº 03/97 determinava que o Plano de Carreira deveria contemplar investimentos em remuneração

condigna dos professores, estímulo ao trabalho docente e investimento em capacitação dos professores como forma de estimular a carreira e valorizar o profissional da educação.

Na tentativa de estabelecer diretrizes para a educação nacional, o governo FHC instituiu o Plano Nacional de Educação (PNE - 2001/2010), aprovado através da Lei nº 10.172/2001. Este Plano delegou competências aos Estados, Distrito Federal e aos Municípios para elaborarem seus próprios Planos de Cargos e Carreira, através da mobilização de instituições políticas, educacionais, civis e sindicais, sob a gestão da instituição e/ou órgão público que administra a educação nestes respectivos entes federados.

Em 2006, com a aprovação da Emenda Constitucional nº 53/2006, que criou o FUNDEB, estabeleceu-se nova redação ao inciso V da Constituição Federal de 1988, que ficou da seguinte forma: “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” (BRASIL, 1988), (grifo nosso). A criação deste fundo, regulamentado pela Lei nº 11.494/2007, contemplou toda a Educação Básica (Educação Infantil, Educação Fundamental, Ensino Médio e EJA). Previa ainda a valorização dos profissionais da educação básica, através de elaboração de Planos de Carreira dos profissionais da educação. Aumentou os percentuais de vinculação de 15% para 20% dos mesmos impostos estabelecidos no FUNDEF, além de estabelecer outros impostos como ITCMD, IPVA e ITR. Manteve também a aplicabilidade mínima de 60% destes recursos para a remuneração dos profissionais do magistério.

Como forma de regulamentar e se adequar as novas leis (CF/88, LDBN - 9.394/96, Lei nº 11.494/2006 (FUNDEB) e nº 11.738/2008 (PSPN)), foi publicada pelo CNE/CEB a Resolução de nº 02/2009, que fixou diretrizes para os novos Planos de Carreira e Remuneração do Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e revogou a Resolução de nº 03/1997. Esta Resolução determinava ainda que os entes federados elaborassem seus Planos de Carreira, até 31 de dezembro de 2009 (art. 2º). Determinava ainda que os Planos estabelecessem a realização de concurso público de provas e títulos como forma de ingresso na carreira do magistério; jornada de trabalho de 40 horas semanais (art. 4º, inciso VII); fixar vencimento ou remuneração salarial nunca inferior ao Piso Salarial Profissional Nacional (art. 5º, inciso IV); salário e/ou remuneração diferenciados de acordo com a titulação (art.5º, inciso V); equiparação salarial do professor com outras carreiras semelhantes, “progressão por incentivo”, envolvendo titulação, experiência, desempenho,

atualização e aperfeiçoamento profissional (art. 4º, incisos IV, V e VI) e incentivo à “dedicação exclusiva” do professor com lotação em apenas uma unidade escolar (art. 4º, inciso VIII). Para a CNTE (2009, p.7) esta Resolução de nº 02/2009, da CNE/CEB “absorveu grande parte das reivindicações dos trabalhadores em educação e agregou diversos comandos de leis educacionais, além dos conceitos previstos nas legislações do piso e do FUNDEB”.

Por estarem intimamente ligadas à questão carreira e valorização docente, não podemos deixar de citar a aprovação da Lei nº 11.738/2008, que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os profissionais docentes de todo o país e a publicação da Resolução CNE/CEB nº 05/2010, que estabeleceu diretrizes nacionais para novos Planos de Carreira e Remuneração dos Funcionários da Educação Básica Pública. Em seu art. 4º, esta Resolução estabeleceu que “todos os entes federados devem instituir Planos de Carreira para os profissionais da educação”, tendo como base o inciso III, do art.61, da LDBN – 9.394/96, que atuam nas escolas e nos órgãos da rede de educação básica. Estabeleceu ainda educação básica pública e gratuita; acesso a carreira por concurso público; remuneração condigna para todos; equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante; progressão salarial na carreira; jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, entre outros.

Neste sentido, é importante entender que a construção e/ou a elaboração dos PCCRs devem se pautar nas seguintes determinações legais: Constituição Federal de 1988; EC nº 14/1996 (FUNDEF); nº 19/1998 (Reforma Administrativa) e nº 20/1998 (Reforma Previdenciária) e legislação complementar e derivada, como a LDBN – 9.394/1996; a EC nº 53/2006 (FUNDEB); a Resolução CNE/CEB de nº 03/1997, nº 02/2009 e nº 05/2010. Esta última Resolução, instituída para atender as normativas e adequações estabelecidas pela EC nº 53/2006 (art. 206), ao art. 40, da Lei nº 11.494/2006 (FUNDEB) e Lei nº 11.738/2008 (PSPN), revogou a de nº 02/2009.

A preocupação com a valorização do profissional do magistério e a qualidade da educação básica a partir da implantação de Planos de Carreira desencadeou uma série de estudos e pesquisas. Em 2010, o Conselho Nacional de Secretários de Educação (CONSED), com a colaboração da Fundação Lemann, realizou um “Estudo Comparativo sobre Planos de Carreira”, cujo objetivo foi realizar um estudo comparativo, organizado em tabelas, que possibilitaram visualizar as principais características da carreira e remuneração do magistério público dos Estados e do Distrito Federal (GUIMARÃES, 2015).

Outra importante pesquisa foi realizada entre os anos de 2008 a 2012 por grupos de pesquisadores de várias Universidades<sup>14</sup>, com o financiamento da CAPES/INEP/SECAD – Observatório da Educação. Intitulada “Remuneração de Professores de escolas públicas da educação básica: configurações, impactos, impasses e perspectivas”, objetivou analisar a relação entre financiamento da educação, leis e normas que tratam da carreira e remuneração docente e a sua implementação em estados e municípios de todo país. Os resultados revelaram que, embora Estados e Municípios estejam submetidos às mesmas leis e demais normas federais, eles acabam por apresentar resultados diferenciados no que diz respeito à regulamentação específica da carreira e remuneração dos profissionais do magistério.

No Estado do Pará, vários estudos, pesquisas, relatórios, teses e dissertações abordando o tema da valorização da educação e carreira do magistério, realizados no âmbito do Estado e municípios, podem ser encontrados na UFPA. Entre esses podemos citar Gemaque (2004; 2013); Silva (2010); Carvalho (2012); Pimentel (2015); Guimarães (2015) e os desenvolvidos pelo Grupo de Estudos e Pesquisas em Gestão e Financiamento (GEFIN).

Neste contexto, podemos perceber que de certa forma estas políticas trouxeram transformações positivas para a valorização do profissional do magistério através da implementação dos PCCRs que trazem em seu bojo elementos que organizam, estruturam e normatizam a carreira docente, tais como formas de ingresso, estrutura e progressão funcional, jornada de trabalho, composição da remuneração, licenças e incentivos para aprimoramento profissional, entre outros.

#### **2.4- A Carreira do Magistério Público de Cametá/PA nas Leis Orgânicas Municipais (1990-2006)**

A Constituição de 1988 e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBN-9.394/96) podem ser consideradas um marco para a definição no processo de organização da educação no Brasil, ao mesmo tempo em que transferiram aos entes federados relativa autonomia. A Constituição Nacional, por exemplo, definiu e estabeleceu, através do art. 211, que União, Estados, Distrito Federal e Municípios deveriam organizar sistemas próprios de ensino, em regime de colaboração, e que os municípios deveriam atuar prioritariamente no

---

<sup>14</sup> Esta pesquisa analisou a carreira e remuneração de 12 Estados: Pará, Piauí, Paraíba, Paraná, Rio Grande do Sul, Rio Grande do Norte, Roraima, São Paulo, Santa Catarina, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e Minas Gerais. Para isso, articularam-se programas de Pós-Graduação em Educação de diferentes Universidades: USP, UFPA, UFPI, UFPB, UFRN, UEMG, UFMS, UFPR e UNISUL. Contou ainda com quatro grupos de colaboradores de pesquisa: USP-RP, UNIFESP, UFMT e UFRGS.

ensino fundamental e na educação infantil (EC nº 14/96). Já a LDBN - 9.394/96 estabelece o seguinte:

Art. 11- Os Municípios incumbir-se-ão de:

I- organizar, manter e desenvolver os órgãos e instituições oficiais de seus sistemas de ensino, integrando-os às políticas e planos educacionais da União e dos Estados;

II- exercer ação redistributiva em relação às suas escolas;

III- [...]

IV- baixar normas complementares para o seu sistema de ensino;

V- autorizar, credenciar e supervisionar os estabelecimentos do seu sistema de ensino;

VI- oferecer a educação infantil em creches e pré-escolas e, com prioridade, o ensino fundamental, permitida a atuação em outros níveis de ensino somente quando estiverem atendidas plenamente as necessidades de sua área de competência e com recursos acima dos percentuais mínimos vinculados pela Constituição Federal à manutenção e desenvolvimento do ensino.;

VII- assumir o transporte escolar dos alunos da rede municipal;

Parágrafo único. Os Municípios poderão optar ainda, por se integrar ao Sistema Estadual de Ensino ou compor com ele um sistema único de educação básica (BRASIL, 1996).

Visto a necessidade de se adequar às normatizações legais constitucionais, e visando a estabelecer diretrizes para a gestão municipal, regulamentando questões sociais, econômicas, políticas e educacionais locais, foi aprovada, em 05 de abril de 1990, a Lei Orgânica do Município de Cametá (LOMC/1990), Revisada e Atualizada em 2006 (LOMC/2006). Estas trataram de alguns aspectos importantes para a educação municipal e a valorização dos profissionais da educação.

Nesta sessão, realizaremos levantamento e análise destas LOMC e das mais importantes legislações em nível municipal que tratam da evolução estrutural da educação e principalmente da carreira do magistério público municipal, as quais possivelmente contribuíram ou não, de alguma forma, para o avanço legal na carreira e na qualidade da educação no município de Cametá.

#### **2.4.1 - A primeira Lei Orgânica do Município de Cametá (LOMC/1990) e a Carreira dos Profissionais da Educação.**

A primeira Lei Orgânica do Município de Cametá – LOMC/1990 foi promulgada em 05 de abril de 1990. Em seu preâmbulo, reafirmava seu compromisso com a igualdade, o livre exercício de direitos, visando à ordem, à justiça, ao bem-estar e ao desenvolvimento. Tendo como base as determinações e prerrogativas previstas na Constituição Federal de 1988 e na

Constituição do Estado do Pará de 1989. E, logo na Seção II – Da Educação e da Cultura – Sub-Seção I – Da Educação, no Art.166, esta Lei estabeleceu princípios universalizantes em seu texto, atendendo a princípios e preceitos da legislação nacional, com a seguinte redação:

Art. 166 – A educação, direito de todos e dever do município, tem como fundamento os princípios da democracia, da liberdade de expressão, da solidariedade e do respeito aos direitos humanos, objetivando o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (CAMETÁ, 1990, p. 43).

Em seu Art. 167, estabeleceu ainda que o ensino fosse ministrado com base nos seguintes princípios:

V-Valorização dos profissionais de ensino, garantindo, na forma da lei, **plano de carreira para o magistério público**, com piso salarial profissional e ingresso através de concurso público de provas ou de provas e títulos, assegurado regime jurídico único (CAMETÁ, 1990, p. 43), (grifo nosso).

Percebe-se neste inciso V do Art. 167 que esta LOMC/1990 já estabelecia a valorização do profissional da educação através de piso salarial profissional, **plano de carreira para o magistério público**, concurso público de provas e títulos e regime jurídico único (grifo nosso). Importantes elementos de valorização da carreira do magistério. Estes elementos estarão dispostos posteriormente na LDBN – 9.394/1996 e FUNDEF (1996), mas já se apresentavam inscritos na Constituição Federal de 1988, e, conforme normatização constitucional, no art. 170 desta Lei, garantia-se “a aplicação mínima de 25% da sua receita, na manutenção e desenvolvimento do ensino público municipal”.

Mesmo estando estabelecido na Carta Municipal de 1990, em seu art.169, a criação e manutenção de órgão normativo do sistema de ensino próprio, como Conselho Municipal de Educação (CME) do município de Cametá, até hoje o mesmo ainda não foi instituído. O prefeito municipal Emanuel José M. Cunha (1997-2000) sancionou, em 20 de abril de 1998, a Lei nº 016/1998, que dispunha sobre a criação do Conselho Municipal de Educação e dá outras providências. Esta Lei estabelecia o seguinte em seu art. 1º:

Art. 1º- Fica criado o Conselho Municipal de Educação – CME, órgão consultivo, deliberativo, fiscalizador e normativo encarregado de orientar, acompanhar, avaliar e fiscalizar as ações inerentes à política educacional do Município de Cametá, com vistas à execução do Plano Municipal de Educação – PME e outras atribuições legais correlatas, competindo-lhe,

- I- Propor diretrizes, programas e projetos de desenvolvimento da educação no município;
- II- Opinar acerca da proposta orçamentária de política educacional do município;

- III- Acompanhar e avaliar a execução de programas e projetos voltados à educação;
- IV- Colaborar na elaboração do Plano Municipal de Educação devidamente compatibilizado com a política educacional estadual e federal e recomendar a sua aprovação à Câmara Municipal (CAMETÁ, 1998).

Verifica-se, dentre as finalidades estabelecidas, que esta Lei Orgânica Municipal se encontrava em consonância com as normas e determinações legais estabelecidas pela CF/1988 e LDBN – 9.394/1996, e que se inserem no contexto de valorização da educação e da carreira dos profissionais da educação neste município de Cametá. Infelizmente, esta lei não saiu do papel; a instalação do Conselho Municipal de Educação e a elaboração do seu Regimento Interno, que deveria ocorrer “no prazo máximo de quarenta e cinco (45) dias, e regulamentado através de Decreto do Executivo”, não se efetivou na prática. Quanto ao Plano de Carreira para o magistério público, este só foi instituído 16 anos depois da promulgação desta LOMC/1990, através da Lei nº 066/2006.

#### **2.4.2 - A segunda Lei Orgânica do Município de Cametá (LOMC/2006) – Revisada e Atualizada e a Carreira dos Profissionais da Educação**

Em 2006, a Lei Orgânica do Município de Cametá passou pelo processo de revisão e atualização em face das inúmeras modificações realizadas na Constituição Federal de 1988. Através do Projeto de Lei, Emenda nº 02/2006, de 15 de fevereiro 2006, e após revisão, atualização e aprovação plenária da Câmara Municipal de Cametá, em 27 de dezembro de 2006, foi promulgada a nova Lei Orgânica do Município de Cametá (LOMC/2006).

Esta segunda Carta Municipal/2006 trouxe algumas modificações em relação à LOMC/1990 e estabeleceu diretrizes de fundamental importância para a gestão municipal e o servidor público administrativo. Mas, no que tange à valorização da carreira dos profissionais da educação básica pública, assegurou a seus servidores apenas Regime Jurídico Único e PCCS “que visem à melhoria da sua condição social”.

Trataremos também de alguns artigos desta LOMC/2006 que estão relacionados à questão da valorização da carreira do magistério no município de Cametá. Mas é importante destacar que esta LOMC passou por revisão e atualização justamente num contexto em que, em nível nacional, ocorriam grandes mudanças nas legislações educacionais como a implantação do PNE (2001-2010) que estabeleceu metas para a melhoria da educação nacional e a Emenda Constitucional nº 53/2006, que instituiu o FUNDEB e que ampliou os investimentos governamentais para além do ensino fundamental.

Na Subseção VII, que trata “Dos Servidores Públicos”, a Lei Orgânica Municipal/2006 estabelece alguns elementos de valorização da carreira do servidor público, como no Art. 29, que diz o seguinte:

Art. 29- Terão acesso aos cargos, empregos e funções públicas do Município os brasileiros que preencherem as exigências legais e regimentais vigentes quanto à admissão no serviço público, assegurados, aos seus servidores, além de outros que visem à melhoria da sua condição social, os seguintes direitos:

I- **Plano de Carreira, Cargos e Salários**, bem assim Regime Jurídico Único, estabelecidos em lei própria;

II- estabilidade, conforme os preceitos estabelecidos na Constituição Federal;

III- vencimento nunca inferior ao salário mínimo [...];

VIII- gratificação adicional por escolaridade, de acordo com o grau respectivo, nos termos da lei;

IX- gratificação especial progressiva para o exercício efetivo do magistério aos servidores professores, na forma da lei específica e do Estatuto do Magistério, assegurado o mínimo de cinquenta por cento aos docentes em atuação na área de educação especial;

XII- duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e a quarenta horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XX- acesso a concurso público sem limite de idade, ressalvado o limite constitucional para a aposentadoria compulsória aos setenta anos;

XXV- livre organização de sindicatos e participação em associações de classes e ao direito de greve, na forma da lei, sendo que, se eleito para a diretoria de sua entidade sindical, poderá afastar-se do seu cargo, emprego ou função, durante o período do mandato, sem prejuízo dos seus direitos;

(CAMETÁ, 2006) (grifo nosso).

Este artigo 29 da LOMC/2006 assegura aos servidores públicos municipais o Plano de Carreira, Cargos e Salários (PCCS) e estabelece regulamentação mais ampla à carreira, no contexto da administração municipal, visando a melhorias que assegurem direitos ao funcionalismo, antecipando os que seriam estabelecidos no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal (PCCR - Lei nº 066/2006), aprovado no mesmo ano da promulgação desta nova LOMC/2006, que mais adiante será objeto de análise desta pesquisa. Dentre estas regulamentações que se configuram como elementos de valorização da carreira, pode-se verificar a estabilidade no emprego, a gratificação por escolaridade, a gratificação especial de 50% aos docentes com atuação na Educação Especial, a livre organização sindical, entre outras.

No que se refere à qualificação profissional, a Carta Municipal de 2006 estabelece que:

Art. 33- A Administração Pública estabelecerá e manterá uma política geral de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos que assegure ao servidor público a integração, formação e aperfeiçoamento operacional, técnico e gerencial, vinculando-a às diretrizes do Regime Jurídico Único e do **Plano de Carreira, Cargos e Salários** adotados no Município (CAMETÁ, 2006) (grifo nosso).

Verifica-se neste artigo que a LOMC/2006 estabelece importantes elementos para a formação e qualificação de bons servidores e profissionais da administração pública municipal, incluindo os da educação, tais como: integração, formação e aperfeiçoamento, ao mesmo tempo em que atende a preceitos constitucionais e da LDBN – 9.394/96.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 30 e EC nº 53/2006, transferiu autonomia e competências aos entes federados, principalmente aos municípios, que dentro de seus limites territoriais deverão promover, dispor e cuidar de seus interesses, legislando sobre assuntos de interesse local. Frente a este contexto, a LOMC/2006 estabelece em seu art. 49 o seguinte:

Art. 49- É da competência exclusiva do Poder Executivo, sob apreciação da Câmara Municipal, a iniciativa de legislar sobre:

- I- estruturação organizacional do Município mediante a **elaboração do Plano de Carreira, Cargos e Salários dos servidores públicos municipais** da administração direta e indireta, funcional e autárquica;
- II- instituição do Regime Jurídico dos servidores públicos do Município; (CAMETÁ, 2006) (grifo nosso).

Neste Artigo 49 é possível perceber que a LOMC/2006 preocupou-se com a valorização do servidor público municipal no contexto geral da administração ao estabelecer a elaboração de Plano de Carreira, Cargos e Salários (PCCS) e Regime Jurídico, já prescrito na LOMC/1990. Mas a estruturação funcional da Administração Pública no município de Cameté se deu através da instituição de Regime Jurídico Estatutário e Plano de Cargos dos Funcionários, através das Leis nº 1.205/1991, nº 1.208/1991 e nº 065/2006 e, mais tarde, com os PCCRs, Leis nº 066/2006, nº 212/2012 e nº 256/2013.

Ainda na Seção II, que trata “Da Educação e Da Cultura”, Sub-Seção I, “Da Educação”, a LOMC/2006 reafirma em seu art. 150, inciso V, a necessidade de valorização dos profissionais do magistério, através da construção do plano de carreiras para o magistério público, com a seguinte redação:

- V- Valorização dos profissionais de ensino, garantindo, na forma da lei, **plano de carreira para o magistério público**, com piso salarial proporcional e ingresso através de concurso público de provas ou de provas e títulos, assegurando o regime jurídico único; (CAMETÁ, 2006), (grifo nosso).

Percebe-se neste artigo que a LOMC/2006 ratifica as determinações e princípios estabelecidos na Constituição Federal de 1988, na LDBN-9.394/96, na Emenda

Constitucional nº 14/1996 – Lei do FUNDEF e no PNE/ 2001-2010, tais como plano de carreira, piso salarial proporcional e ingresso na carreira através de concurso público, reafirmando dessa forma o compromisso constitucional com a valorização dos profissionais do magistério da educação por meio de aprovação de bases legais para esse fim, em consonância com os governos federal e estadual.

Levando em consideração o valor de R\$ 468,00 como vencimento base mensal, esta perda foi registrada em estudos realizados por pesquisadores, sindicatos, órgãos governamentais e não governamentais, entidades de classe e outras ligados à área educacional, já referenciadas neste trabalho. Para Gemaque (2007), esta disparidade salarial apresentada pelas políticas de fundos se efetivou, entre outros fatores, pelas mesmas apresentarem como um fundo de “natureza contábil”, “centralizadoras de recursos” e, principalmente, por que não apresentavam recursos novos a serem investidos na educação. Pinto (2004) já confirmara em seus estudos que os recursos repassados pela União a Estados e Municípios eram insuficientes para atender à demanda educacional destes entes federados, visto que “a implantação do Fundef acelerou o processo de municipalização” e agravado pelo fato de que “os municípios configuram-se como a esfera de poder que fica com a menor parte da carga tributária do país” (PINTO, 2004, p. 84-85).

### CAPÍTULO III -

## A CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE MUNICIPAL DE CAMETÁ/PA – OS PCCRs EM ANÁLISE

Iniciamos este Capítulo fazendo a descrição dos aspectos históricos, demográficos, políticos e sócio-econômicos do município de Cametá/PA, contextualizando e analisando os aspectos das leis municipais que normatizam a vida dos profissionais do magistério de educação básica deste município como forma de compreender a configuração da carreira docente. Estas análises foram realizadas com base nas leis municipais que tratam da carreira neste município, tais como Leis Orgânicas Municipais, Estatutos, Regimes Jurídicos, PCCRs (Leis Municipais nº 066/2006; nº 212/2012 e nº 256/2013) e outras que tratam de direitos, deveres e valorização da carreira dos profissionais da educação básica municipal.

A Constituição Federal de 1988 trouxe uma nova estruturação no que diz respeito à gestão e distribuição de responsabilidades, transferindo aos entes federados, principalmente aos municípios, a execução de várias políticas públicas, entre elas, as relacionadas à educação. Acreditando-se que o processo de descentralização da política educacional traria melhorias para o setor e ao mesmo tempo para o fortalecimento do processo de democratização do país, os anos de 1990 transformaram-se em um período de grande mobilização pelo fim do autoritarismo e do centralismo político, resquício dos anos de governo ditatorial no Brasil (1964-1985).

Para muitos pesquisadores (PINTO, 2004; GEMAQUE, 2004; GUTIERRES, 2010, CARVALHO, 2012) e outros, o processo de descentralização teve seu ápice no governo FHC, com a implantação do FUNDEF/1996, que, ao mesmo tempo em que reduziu a centralização, levou os municípios ao processo de municipalização da educação. Este processo estabeleceu novas competências aos municípios, além daquelas já previstas na Constituição de 1988 e ratificadas na LDBN - 9.394/96.

No que concerne à questão específica relacionada à carreira dos profissionais da educação, a CF/1988, em seu Art. 39, estabeleceu que

União, Estados, Distrito Federal e Municípios devem instituir, no âmbito de sua competência, **regime jurídico único e plano de carreira** para os servidores da administração pública direta, das autarquias das fundações públicas (BRASIL, 1988) (grifo nosso).

Porém, a Emenda Constitucional nº 19/1988, ao extinguir a expressão “regime jurídico”, deu abertura para que os entes federados escolhessem ou fizessem opção pela adoção de ambos, ao mesmo tempo em que excluiu a exigência de plano de carreira para os servidores públicos.

Frente a este contexto e em observância às determinações legais, o prefeito municipal de Cametá, Milton dos S. Peres, sancionou a Lei nº 1.205/1991, de 27 de março de 1991, que “Dispõe sobre o Regime Jurídico Único e sobre o Plano de Cargos dos Funcionários da Prefeitura Municipal de Cametá e dá outras providências”.

Faremos aqui uma breve análise desta referida Lei Municipal de nº 1.205/91 e de outras instituídas pelos governos municipais, que guardam relação com as normatizações legais da carreira do magistério público, e que tinham como objetivo a valorização dos profissionais de educação do município de Cametá.

### **3.1- O município de Cametá/PA – Contexto Histórico, Demográfico, Político e Socioeconômico**

Ao completar 380 anos de sua fundação, ocorrida em 24 de dezembro de 1635, o município de Cametá, no estado do Pará, tornou-se um dos mais importantes da Região Tocantina. Pela sua importância histórica e por ser a mais antiga cidade fundada ao longo do extenso rio Tocantins, empresta seu nome para denominar a Microrregião de Cametá/PA.

Mas a história deste município de Cametá/PA remonta aos idos de 1613, momento que marca o registro da sua presença e dos primeiros contatos do navegador francês Daniel de La Touche, “Senhor de La Ravardière”, com os habitantes desta terra, os índios Camutás, pertencentes à tribo dos Tupinambás, pois utilizavam a língua tupi.

Para Tavares (2011), a ocupação militar da Amazônia se inicia no período da União das Coroas Ibéricas (Portugal/Espanha - 1580-1640) com a fundação de Belém, em 1616. Processo que se intensifica em função das constantes invasões de holandeses, franceses e ingleses que disputavam o controle da região, em que abundavam as chamadas “drogas do sertão” (cravo, canela, raízes aromáticas, anil, sementes oleaginosas e salsaparrilha). Na opinião de Reis (1984), como forma de assegurar a posse deste território, os portugueses

erigiram pequenas fortificações, como o Forte do Presépio, construído por Francisco Caldeira Castelo Branco, o que deu origem a cidade de Belém.

Após a fundação de Belém, o governo português percebeu a necessidade de expandir seus domínios. A união de interesses entre a Igreja e a Coroa Portuguesa trouxe para a Amazônia as Missões Religiosas (jesuítas, franciscanos, mercedários e carmelitas), que exerceram papel fundamental na pacificação ou dominação dos povos indígenas.

Para a região do Tocantins, fora enviada uma missão sob o comando de Frei Cristóvão de São José, membro da Ordem dos Franciscanos da Casa de Santo Antonio, de Portugal, em 1617, com o objetivo de catequizar e evangelizar os índios habitantes desta região. Após árduo trabalho de catequização, surgiu, às margens do Rio Tocantins, a povoação dos Camutás, que, em 1620, recebeu a denominação de Vila de Santa Cruz dos Camutás. Estabelecida na ribanceira da atual Vila de Cametá-Tapera, local escolhido por Frei Cristóvão de São José, que mais tarde daria origem à Vila Viçosa de Santa Cruz de Cametá.

Em 14 de dezembro de 1633, o governador do Maranhão e Grão-Pará, Francisco Coelho de Carvalho, doou a seu filho Feliciano Coelho de Carvalho a vasta capitania que cobria todo o Vale do Rio Tocantins, servindo então a povoação dos Camutás como base à esta donataria, a qual recebeu oficialmente o título de Vila Viçosa de Santa Cruz de Cametá, em 24 de dezembro de 1635.

Braga (1915), considerando a Vila de Cametá a segunda fundada no Pará no século XVII, assim a descreve:

Doadas aquellas terras tocantinas em dezembro de 1634 por Francisco Coelho de Carvalho, 1º Governador e Capitão General do Maranhão, ao seu filho Feliciano Coelho, fundou este a povoação, dando-lhe o nome de Villa Viçosa de Santa Cruz de Cametá (BRAGA, 1915, p. 52).

Neste contexto, ações e estratégias foram adotadas pelos portugueses como forma de assegurar a posse do território amazônico. Em 1636, o navegador Pedro Teixeira, saindo de Cametá, subiu o rio Amazonas em viagem até Quito no Peru. Esta viagem representou o marco de dominação e ocupação deste território para os portugueses. Até o final do século XVII já haviam sido criadas duas capitanias, Pará e Gurupá, além de cinco capitanias particulares, Cametá, Cayté, Joannes e Cabo Norte, no Pará; e Cumá, no Maranhão.

Conforme pesquisa realizada pelo escritor cametaense Vitor Tamer em seu livro “Chão Cametaense” (1987), a palavra Cametá tem origem na língua tupi, a partir da palavra Camutá, a qual deriva de *CAÁ* (mato, floresta) e *MUTÁ* ou *MUTÃ* (espécie de escada, degrau

talhado em forma de dente, no tronco de árvores). Os índios Camutás construíam, nos galhos ou forquilha das árvores, jeitosas palhoças para morar ou para esperar a caça.

O município de Cametá/PA está localizado à margem esquerda do rio Tocantins, o qual atravessa o município no sentido Sul-Norte, dividindo-o em duas partes; pertence à Mesorregião Nordeste do Estado do Pará, e à Microrregião de Cametá/PA. Apresenta uma área de 3.081,367 km<sup>2</sup> e densidade demográfica de 39,23 habit./km<sup>2</sup>. Possui uma população estimada de 130.868 habitantes (IBGE – 2015), dos quais 52.838 encontravam-se na zona urbana e 68.058 na zona rural, conforme dados do IBGE (2010). Limita-se ao Norte com o município de Limoeiro do Ajurú e Igarapé-Mirí; ao Sul, com o de Mocajuba; a Leste, com o de Igarapé-Mirí, e a Oeste, com o de Oeiras do Pará (IBGE, 2010; PNUD, IPEA, FJP, Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil, 2013).

A sede municipal tem as seguintes coordenadas geográficas: 02° 14' 32'' de latitude Sul e 49° 29' 52'' de longitude Oeste de Greenwich. O município possui áreas de campos naturais e região de ilhas, e pode ser dividida em duas porções distintas de terras: a região das ilhas e a região da terra-firma (SOUZA, 2000). A região das ilhas de Cametá/PA representa aproximadamente um quinto do território do município, sendo responsável por mais da metade do abastecimento alimentar das feiras e mercados, basicamente representados pela oferta de pescados, mariscos, frutos, açaí, óleos, plantas medicinais, entre outros produtos regionais (COSTA, 2006).

Territorialmente, com base na Lei nº 086/2007 (Plano Diretor do Município), o município de Cametá/PA está dividido pelos seguintes distritos: Distrito Sede Cametá, Areião, Carapajó, Curuçambaba, Juaba, Janua Coeli, Porto Grande, São Benedito de Moiraba, Torres de Cupijó e Vila do Carmo do Tocantins.

Devido ao processo de ocupação e exploração do território e à expansão da lavoura de cana-de-açúcar e cacau que se estendeu ao longo das bacias do Acará, Capim, Moju, Igarapé-Mirí e Baixo Tocantins, em meados do século XVIII, é possível perceber a presença da mão de obra africana em Cametá/PA. Desta presença resultaram várias comunidades negras remanescentes de quilombos, que hoje estão se reconhecendo como tal, e como exemplo, podemos citar: Carapajó, Curuçambaba, Juaba, Itabatinga, Maracú, Mola, Mupí, Porto Alegre, Tapocú, Tomázia, Vila do Carmo (NAEA/UFGA, 2005). Para Acevedo e Castro (1998), o surgimento de quilombos a partir de 1820 na região de Cametá, Barcarena, Ilha das Onças e nas margens dos rios Guamá e Capim resultaram da fuga coletiva de escravos, do rompimento individualizado com o senhor de escravos, principalmente a partir de 1822, quando houve uma intensificação deste processo nas vizinhanças de Belém.

É importante citar que o município de Cametá/PA foi palco de uma das mais importantes revoltas populares ocorridas no Brasil, a Cabanagem<sup>15</sup> (1835-1840).

Ao analisarmos a situação social do município de Cametá/PA a partir do Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM)<sup>16</sup> proposto pelo levantamento realizado em 2010 pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNEUD), verificamos que o município se apresenta na faixa de baixo Desenvolvimento Humano (0,577), o que representa a posição de número 4.695 entre os 5.565 municípios do Brasil. Dos dados analisados, as dimensões que mais contribuíram para este resultado foram as seguintes: longevidade: 0,754; renda: 0,538; educação: 0,474.

Na tabela 01, podemos perceber a evolução destes componentes (educação, longevidade e renda).

**Tabela 01 - Índice de Desenvolvimento Humano do Município de Cametá/PA – 1991/2010**

Índice de Desenvolvimento Humano				
Componentes	Idade/Série	Anos		
		1991	2000	2010
Educação	Geral	0,126	0,249	0,474
	18 anos ou mais com ensino fundamental completo	11,93	20,28	39,12
	5 a 6 anos frequentando a escola	35,58	69,95	91,94
	11 a 13 anos frequentando os anos finais do ensino fundamental	9,15	20,86	68,55
	15 a 17 anos com ensino fundamental completo	4,66	10,95	33,97
	18 a 20 anos com ensino médio completo	2,47	8,18	14,40
Longevidade	Geral	0,645	0,705	0,754
	Esperança de vida ao nascer (em anos)	63,68	138,85	226,99
Renda	Geral	0,434	0,459	0,538
	Renda per capita (em R\$)	118,89	138,85	226,99

**Fonte:** PNUD/IPEA/FJP/Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil (2013).

Disponível em: [http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil\\_m/cameta\\_pa](http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/cameta_pa)

Acesso em: jun./2015.

<sup>15</sup> A Cabanagem produziu um espectro de liberdade que se irradiou por todo o vale além das fronteiras nacionais. Escravos, índios destribalizados e homens livres tomaram, momentaneamente, rumos opostos aos interesses dos senhores (ACEVEDO; CASTRO, 1998, p. 67). A Cabanagem envolveu de forma quase absoluta todas as camadas da sociedade paraense. Por incentivar a mobilização e a emergência de aspirações à liberdade entre os seguimentos oprimidos, canalizou, em seu interior, a rebelião dos índios, escravos e libertos, mostrando traços indiscutíveis de suas raízes populares contestatórias (Idem, p.69).

<sup>16</sup> O Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) é uma medida composta de indicadores de três dimensões do desenvolvimento humano: longevidade, educação e renda. O índice varia de 0 a 1. Quanto mais próximo de 1, maior o desenvolvimento humano (PNUD).

Analisando a tabela 01, é possível perceber que, de 1991 a 2010, o IDHM de Cametá/PA passou de 0,328, em 1991, para 0,577, em 2010. Verifica-se então uma taxa de crescimento de 75,91% para o município e uma taxa de redução do hiato de desenvolvimento humano de 62,95%. A dimensão cujo índice mais cresceu em termos absolutos foi a Educação, com crescimento de 0,358, seguido por longevidade e por renda.

Quanto à população de Cametá, entre 2000 e 2010, a mesma cresceu a uma taxa média anual de 2,16%, enquanto que no Brasil o crescimento foi de 1,17%, no mesmo período. Neste período de dez anos, a taxa de urbanização do município cresceu de 35,54% para 41,40%. Em 1991, a população era de 85.187 habitantes; em 2000, passou para 97.624; e, em 2010, a população atingiu a marca de 120.896 habitantes. Deste total, em 2010, 62.016 habitantes eram homens e 58.880 eram mulheres. Em 2015, o município atingiu a marca de 130.868 habitantes (IBGE – 2015).

A taxa de mortalidade infantil (mortalidade de crianças com menos de um ano de idade) no município de Cametá diminuiu de 36,5 por mil nascidos vivos, em 2000, para 26,2 por mil nascidos vivos, em 2010. A esperança de vida ao nascer é o indicador utilizado para compor a dimensão longevidade do Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM). No município de Cametá, em 2010, este índice era de 70,2 anos (Atlas Brasil, 2013).

No que concerne ao estudo que compõe o IDHM Educação, utilizaremos os estudos realizados pelo Atlas de Desenvolvimento Humano no Brasil (2013), que utiliza como índice a proporção de crianças e jovens que estão frequentando ou que completaram determinados ciclos em idade escolar. No município, a proporção de crianças de 5 a 6 anos na escola era de 91,94%, em 2010. Na idade entre 11 a 13 anos, a frequência nos anos finais do ensino fundamental era de 68,55%; já a proporção de jovens entre 15 a 17 anos com o ensino fundamental era de 33,97%; no ensino médio completo, em idade entre 18 a 20 anos, era de 14,40%. O município apresentou, em 2010, índice de distorção idade-série de 67,03% no ensino básico, entre a população de 6 a 17 anos. Esta mesma pesquisa constatou ainda que, em 2010, dos jovens adultos entre 18 e 24 anos, 4,07% estavam cursando o ensino de nível superior.

Ainda sobre o Sistema Educacional do Município de Cametá, apresentamos a seguir, na Tabela 02, dados mais específicos sobre o número de matrículas na educação básica. É importante destacar que após a adesão ao processo de municipalização da educação, em 1998, o município passou a ser o responsável pela oferta da Educação Infantil, Ensino Fundamental, Educação Especial e Educação de Jovens e Adultos. Ainda nesta tabela, é possível perceber que a Educação Básica é ofertada no município pelas redes estadual, municipal e privada.

Sendo a rede municipal a principal e maior responsável pela oferta da educação básica no município, cabendo à mesma 91% das matrículas, ficando a rede privada com 6,5% e a estadual com 2,5% das matrículas no município de Cametá.

**Tabela 02: Número de alunos matriculados na Educação Básica por dependência administrativa e por etapas de ensino no Município de Cametá/PA em 2014**

Número de matrícula inicial										
Dependência	Educação Infantil				Ensino Fundamental				Ensino Médio	
	Creche		Pré-Escola		1ª a 4ª série e Anos Iniciais		5ª a 8ª série e Anos Finais			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Estadual	0	0	0	0	0	0	0	0	574	61,9
Municipal	1.176	88,7	4.703	91,3	17.038	94,7	11.567	95,0	0	0
Privada	150	11,3	447	8,7	959	5,3	608	5,0	354	38,1
<b>Total</b>	<b>1.326</b>	<b>100</b>	<b>5.150</b>	<b>100</b>	<b>17.997</b>	<b>100</b>	<b>12.175</b>	<b>100</b>	<b>928</b>	<b>100</b>

**Fonte:** MEC/INEP-Censo Escolar 2014.

Conforme os dados da Tabela 02, percebemos que na rede Municipal de Educação de Cametá, na etapa da Educação Infantil, foram matriculados em Creches 1.326 (Um Mil, Trezentos e Vinte e Seis) alunos, e na Pré-Escola 5.150 (Cinco Mil Cento e Cinquenta) alunos, correspondendo respectivamente a 88,7% e 91,3% das matrículas efetivadas nesta etapa de ensino. Referente ao Ensino Fundamental, percebemos uma maior concentração de matrículas nesta etapa de ensino, assim distribuídas: nos anos iniciais de 1ª a 4ª séries (1º ao 5º Anos) foram matriculados 17.997 (Dezessete Mil Novecentos e Noventa e Sete) alunos, o que significa, em termos percentuais, 94,7% do total das matrículas efetivadas. Já nos anos finais de 5ª a 8ª séries (6º ao 9º Anos) foram matriculados na rede municipal 12.175 (Doze Mil Cento e Setenta e Cinco) alunos, o que corresponde a 95% do total das matrículas. Quanto ao Ensino Médio, a rede estadual matriculou 928 (Novecentos e Vinte e Oito) alunos, o que corresponde à concentração de 61,9% das matrículas; ficando o restante de 38,1% com a rede privada, totalizando 354 (Trezentos e Cinquenta e Quatro) alunos matriculados (MEC/INEP-Censo Escolar, 2014).

Acerca das outras modalidades de ensino disponibilizadas pela rede municipal de educação de Cametá, a Tabela 03 revelará como ficou a distribuição de matrículas na Educação Profissional, Educação de Jovens e Adultos-EJA e na Educação Especial, em 2014.

**Tabela 03: Número de Alunos Matriculados na Educação Básica por Dependência Administrativa e por Modalidades de Ensino em Cametá/PA, em 2014**

Dependência	Educação Profissional (Nível Técnico)		EJA (presencial)				Educação Especial (Alunos de Escolas Especiais, Classes Especiais e Incluídos)															
			Fundamental <sup>2</sup>		Médio <sup>2</sup>		Creche		Pré-Escolar		Anos Iniciais		Anos Finais		Médio		Ed. Prof. Nível Técnico		EJA Fund <sup>1,2</sup>		EJA Méd. <sup>1,2</sup>	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Estadual	0	0	0	0	164	73,9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100
Municipal	0	0	1.596	100	0	0	3	100	20	95,2	435	99,1	62	100	0	0	0	0	9	100	0	0
Privada	137	100	0	0	58	26,1	0	0	1	4,8	4	0,9	0	0	1	100	1	100	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>137</b>	<b>100</b>	<b>1.596</b>	<b>100</b>	<b>222</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>439</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>9</b>	<b>100</b>	<b>1</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Incluídos os alunos do Ensino Médio Integrado e Ensino Médio Normal/Magistério.

<sup>2</sup> Inclui os alunos da Educação de Jovens e Adultos Integrada à Educação Profissional.

Fonte: MEC/INEP-Censo Escolar 2014

Nesta Tabela 03, verificamos que a rede privada de educação profissional (Nível Técnico) atende a 137 (Cento e Trinta e Sete) alunos. Referente ao atendimento da Educação de Jovens e Adultos (EJA), a rede municipal de ensino de Cametá atendeu, no ano de 2014, a 1.596 (Mil Quinhentos e Noventa e Seis) alunos na etapa Fundamental (presencial) Integrada à Educação Profissional, o que corresponde a 64% de todas as matrículas feitas nesta modalidade nas três dependências administrativas: Estadual, Municipal e Privada.

Já na Educação Especial, foram matriculados 3 (três) alunos na Creche, 21 (Vinte e Um) na pré-escola, 439 (Quatrocentos e Trinta e Nove) nos anos iniciais e 62 (Sessenta e Dois) nos Anos Finais, todos vinculados à educação pública municipal. No Ensino Médio, detectamos a matrícula de apenas um aluno de Educação Especial na rede privada de educação. Em relação à Educação de Jovens e Adultos, na rede pública estadual foram matriculados 164 (Cento e Sessenta e Quatro) alunos. Quanto ao Nível Técnico de Educação Profissional, encontramos apenas um aluno matriculado na rede privada e um na rede pública

municipal. Na Educação de Jovens e Adultos fundamental (Educação Especial), em nível municipal encontramos apenas 9 (nove) alunos matriculados.

Totalizando os dados da Tabela 03, em 2014, foram matriculados na rede municipal de Cametá, nas modalidades EJA e Educação Especial, 2.492 (Dois Mil, Quatrocentos e Noventa e Dois) alunos.

Outro importante instrumento de observação, análise e avaliação da educação do país é o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb)<sup>17</sup>. Ele agrega ao enfoque pedagógico dos resultados das avaliações em larga escala do Inep a possibilidade de resultados sintéticos, de fácil entendimento e que permitem traçar metas de qualidade educacional para os sistemas. O indicador é calculado a partir dos dados sobre aprovação escolar obtidos no Censo Escolar<sup>18</sup> e médias de desempenho nas avaliações do Inep, o Saeb<sup>19</sup> (Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica) – para as unidades da federação e para o país, e a Prova Brasil – para os municípios. Veja na tabela 04 o Índice de Educação Básica do município de Cametá.

---

<sup>17</sup> Ideb: Criado pelo Inep (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira) em 2007, representa a iniciativa pioneira de reunir em um só indicador dois conceitos igualmente importantes para a qualidade da educação: fluxo escolar e médias de desempenho nas avaliações (INEP, 2014).

<sup>18</sup> O Censo Escolar é um levantamento de dados estatísticos educacionais de âmbito nacional realizado todos os anos e coordenado pelo Inep. Ele é feito com a colaboração das Secretarias Estaduais e Municipais de Educação, e com a participação de todas as escolas públicas e privadas do país (INEP, 2014).

<sup>19</sup> O Sistema de Avaliação da Educação Básica (Saeb) tem como principal objetivo avaliar a Educação Básica brasileira e contribuir para a melhoria de sua qualidade e para a universalização do acesso à escola, oferecendo subsídios concretos para a formulação, reformulação e o monitoramento das políticas públicas voltadas para a Educação Básica. Além disso, procura também oferecer dados e indicadores que possibilitem maior compreensão dos fatores que influenciam o desempenho dos alunos nas áreas e anos avaliados. O Saeb é composto por três avaliações externas em larga escala: **Avaliação Nacional da Educação Básica – Aneb:** abrange, de maneira amostral, alunos das redes públicas e privadas do país, em áreas urbanas e rurais, matriculados na 4ª série/5ºano e 8ªsérie/9ºano do Ensino Fundamental e no 3º ano do Ensino Médio, tendo como principal objetivo avaliar a qualidade, a equidade e a eficiência da educação brasileira. Apresenta os resultados do país como um todo, das regiões geográficas e das unidades da federação. **Avaliação Nacional do Rendimento Escolar - Anresc (também denominada "Prova Brasil"):** trata-se de uma avaliação censitária envolvendo os alunos da 4ª série/5ºano e 8ªsérie/9ºano do Ensino Fundamental das escolas públicas das redes municipais, estaduais e federal, com o objetivo de avaliar a qualidade do ensino ministrado nas escolas públicas. Participam desta avaliação as escolas que possuem, no mínimo, 20 alunos matriculados nas séries/anos avaliados, sendo os resultados disponibilizados por escola e por ente federativo. **A Avaliação Nacional da Alfabetização – ANA:** avaliação censitária envolvendo os alunos do 3º ano do Ensino Fundamental das escolas públicas, com o objetivo principal de avaliar os níveis de alfabetização e letramento em Língua Portuguesa, alfabetização Matemática e condições de oferta do Ciclo de Alfabetização das redes públicas. A ANA foi incorporada ao Saeb pela Portaria nº 482, de 7 de junho de 2013. A Aneb e a Anresc/Prova Brasil são realizadas bianualmente, enquanto a ANA é de realização anual (INEP, 2014).

**Tabela 04 – Resultados do IDEB e Metas Projetadas do 4ª Série/5º Ano e 8ª Série/9º Ano da rede pública municipal de Cametá – 2007 a 2013**

IDEB – Resultados e Metas				
Ano	Metas Projetadas		IDEB Alcançado	
	4ª Série/5º Anos	8ª Série/9º Ano	4ª Série/5º Anos	8ª Série/9º Ano
2007	2.5	3.0	2.6	2.9
2009	2.9	3.2	2.7	3.2
2011	3.3	3.5	3.4	3.3
2013	3.6	3.9	3.7	3.3

Fonte: MEC/INEP, 2014.

Ao analisarmos o Quadro 04, que trata dos resultados do Ideb obtidos pelo município de Cametá a partir do ano de 2007, quando foi realizada a primeira série deste importante índice de pesquisa, podemos verificar que a meta projetada para o ano de 2007, para 4ª série/5º Ano, que era de 2.6, não foi atingida, ficando o município com a média 2.5. Em 2009, apesar do avanço de 2.6 para 2.7, novamente o município não conseguiu atingir a meta estabelecida, que era de 2.9. E, em 2011, ainda analisando o índice de 4ª Série/5º Ano, pela primeira vez o município de Cametá conseguiu não só atingir, mas superar a meta estabelecida que era de 3.3, estabelecendo um índice de 3.4. Em 2013, novamente o município conseguiu atingir o índice estabelecido que era de 3.6, aumentando para 3.7.

No que se refere a 8ª Série/9º Ano, logo em 2007 o município de Cametá não conseguiu alcançar o índice estabelecido que era de 3.0, e obteve 2.9. No ano de 2009, o município conseguiu alcançar a meta projetada que era de 3.2. Mas em 2011, o município voltou a não atingir a meta projetada, que era de 3.5, atingindo apenas o índice de 3.3. E, em 2013, novamente o município não conseguiu atingir a meta, no que se refere a 8ª Série/9º Ano. A meta projetada era de 3.9, e foi atingido o índice de 3.3. Percebe-se então nesta análise que neste período de 2007 a 2013, em que se realizou este levantamento, o município de Cametá avançou nos índices educacionais no que se refere a 4ª Série/5º Ano, e recuou no que se refere ao índice aferido nesta avaliação de 8ª Série/9º Ano.

Dentre a população adulta, que se apresenta como um dos índices que compõem o IDHM Educação, de 18 anos ou mais, com Ensino Fundamental completo, Cametá apresentou, entre 2000 e 2010, um crescimento de 20,28% para 39,12%, e de 39,76% para 54,92% na União. Quando esta análise recai sobre a população de 25 anos ou mais de idade, em 2010, 14,32% eram analfabetos, 32,99% tinham o Ensino Fundamental completo, 20,97% possuíam o Ensino Médio completo e 3,15%, o Superior completo.

A Expectativa de Anos de Estudo, que indica o número de anos de estudo que uma criança que inicia a vida escolar no ano de referência deverá completar ao atingir a idade de 18 anos, e sintetiza a frequência escolar da população em idade escolar, passou de 6,7 anos para 8,58 anos, entre 2000 e 2010, no município.

O município de Cametá caracteriza-se pela atividade agrícola familiar, tendo importante destaque a produção de mandioca, cacau, coco da Baía, pimenta do reino e açaí. Outros produtos que podemos citar que fazem parte da produção agrícola deste município são arroz, feijão, milho e a produção de cultura permanente como banana, laranja, café, castanha de caju.

O extrativismo vegetal tem importante papel na economia deste município, sendo destaque o açaí, a produção de lenha, a extração de madeira em tora, além de frutos (cacau, caju, cupuaçu, murici, graviola, maracujá, acerola e castanha do Pará); há também a extração de fibras e produtos aromáticos em pequena escala.

Conforme o IBGE (2010), as atividades do setor agropecuário são as que mais absorvem mão de obra no município, respondendo por 56,38% dos postos de trabalho. Além deste setor, podemos citar ainda outras atividades como o comércio de mercadorias, serviços de reparação de veículos automotores e outros, que representam 12,05% da mão de obra ocupada, e os setores da indústria e de Educação com taxas de 7,08% e 5,48%, respectivamente.

O setor com o segundo maior contingente de ocupação é dos que trabalham por conta própria, com 35,61%; seguido dos empregados assalariados, com 26,14%, sendo 4,77% provenientes do setor público e 21,37%, do setor privado.

Em 2010, a renda per capita média do município de Cametá, era de R\$ 226,99. O crescimento médio se deu da seguinte forma: em 1991, era de R\$ 118,89; passando para R\$ 138,85, em 2000, e para R\$ 226,99, em 2010. Ou seja, um crescimento médio de 90,92%, neste período de 1991 a 2010. O que equivale a uma taxa média anual de crescimento nesse período de 3,46%. A taxa média anual de crescimento foi de 1,74%, entre 1991 e 2000, e 5,04%, entre 2000 e 2010 (ATLAS BRASIL, 2013).

### 3.2- Estrutura e Organização do Sistema Municipal de Educação

O município de Cametá se apresenta hoje como polo educacional da região Tocantina. Pois, várias Universidades e Faculdades do país e do estado se fazem presente, através de polos representativos como a Universidade Federal do Pará (UFPA) - CUTINS - Campus Universitário do Tocantins, desde 1987; a Universidade do Estado do Pará (UEPA), que se instalou em 2005; e a Universidade Aberta do Brasil (UAB), fundada em 2010. Além destas, o município contou e ainda conta com algumas Universidades, Faculdades e Instituto Superior de Ensino, particulares e estaduais, que foram se instalando paulatinamente neste município, como Universidade do Vale do Acaraú (UVA), Universidade Estadual do Maranhão (UEMA), Faculdade “Vasconcelos e Souza”, Universidade “Leonardo da Vinci” (UNIASSELVI), Faculdade Internacional de Curitiba (FACINTER), Universidade do Norte do Paraná (UNOPAR), Universidade do Tocantins (UNITINS) e Instituto de Ensino Superior Múltiplo (IESM).

O Sistema de Ensino do município de Cametá é organizado e estruturado pela Secretaria Municipal de Educação (SEMED), e é formado pela Educação Infantil, o Ensino Fundamental e o Ensino Médio, este último de responsabilidade do Governo do Estado do Pará. Esta rede estadual está representada no município por 4 (quatro) escolas, a E.E.E.M. Profª. “Osvaldina Muniz”, E.E.E.M. “Júlia Passarinho”, E.E.E.M. “Simão Abraão Jatene”, Centro Integrado de Educação do Baixo Tocantins (CIEBT) e o Centro Integrado de Formação Profissional, este em parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (CIFP/SENAI) e a Prefeitura Municipal de Cametá (PMC). A SEDUC/PA atende ainda a várias Vilas e Ilhas deste município com o Ensino Médio, através do Sistema Modular de Ensino (SOME).

Encontra-se ainda instalada neste município a 2ª URE (Unidade Regional de Educação), órgão que representa a Secretaria de Estado de Educação do Governo do Estado do Pará. A 2ª URE atende e dá assistência a mais quatro municípios desta Região do Baixo Tocantins, além de Cametá, como Mocajuba, Baião, Oeiras do Pará e Limoeiro do Ajurú.

O ensino no município engloba ainda a Educação Especial e a Educação de Jovens e Adultos (EJA). De acordo com registros do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP/2014) corroborado pela Secretaria Municipal de Educação (SEMED), a rede pública de educação básica do município de Cametá é formada por 253 escolas, sendo que 19 (dezenove) estão localizadas na zona urbana e 234 (duzentas e trinta e quatro) na zona rural/ribeirinha. Distribuídas da seguinte forma e pelos seguintes

Distritos: a) Cametá Zona Urbana, 19 escolas; b) Cametá Zona Rural, 45 escolas; c) Distrito Carapajó, 25 escolas; d) Distrito Curuçambaba, 38 escolas; e) Distrito Joana Coeli, 27 escolas; e) Distrito Juaba, 50 escolas; f) Distrito Porto Grande, 12 escolas; g) Distrito Vila do Carmo, 28 escolas; h) Distrito de Torres de Cupijó, 9 escolas (Fonte: SEMED Cametá/2012).

### **3.3- Leis que regem o Regime Jurídico Único e o Estatuto Municipal**

#### ***- Lei Municipal Nº 1.205/1991 - Regime Jurídico Único (RJU) e Plano de Cargos dos Funcionários Públicos Municipais***

Sancionada em 27 de março de 1991, a Lei Municipal de nº 1.205/91 dispõe sobre o Regime Jurídico Único e sobre o Plano de Cargos dos Funcionários da Prefeitura Municipal de Cametá e dá outras providências. Esta lei estabeleceu logo em seu Art. 1º, § 1º- Ficam extintos no quadro de pessoal da Prefeitura Municipal de Cametá todos os cargos e funções regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ressalvadas o disposto no parágrafo 3º e 5º deste artigo.

Vejamos então o que dispõe os parágrafos 3º e 5º desta Lei:

§ 3º - Aos Servidores Municipais contratados regularmente pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e que na data da vigência desta Lei, contem com 10 (dez) anos de serviço a Prefeitura e não sejam optantes pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, fica assegurado o direito de optarem pela continuidade do regime celetista.

§ 5º - Os cargos dos servidores que optarem pela permanência no regime celetista, passarão a integrar o quadro suplementar, que será gradativamente extinto, à proporção que os cargos vagarem. (CAMETÁ, 1991).

Esta Lei 1.205/1991 extinguiu todos os cargos e funções regidos pela CLT (celetistas) e estabeleceu como dispositivo legal o Regime Jurídico Único (RJU) para os funcionários municipais contratados (temporários). Para os funcionários estáveis, esta Lei dispôs o seguinte:

§ 2º - Os Funcionários estáveis no Serviço Público, dos termos do Art. Do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988, serão classificados em cargos compatíveis com a sua capacitação, constantes do Plano de Cargos da Prefeitura de Cametá (CAMETÁ, 1991).

Percebe-se que a referida Lei remete os funcionários estáveis do quadro público municipal a um processo de classificação compatível com a sua capacitação, constantes no Plano de Cargos da Prefeitura. Porém, o Plano de Cargos a que se refere este parágrafo 2º não tratava especificamente da Carreira do Magistério. Sendo o RJU e o Plano de Carreira, normatizações que atendiam a todo funcionalismo da Administração Pública municipal, incluindo os da Educação.

Esta Lei 1.205/91 somente trata do “grupo magistério” em seus Artigos 3º e 6º, da seguinte forma:

Art. 3º - Aplicam-se os dispositivos desta Lei ao grupo magistério, desde que não conflitem com o **Estatuto do Magistério do Município de Cameté**.

[...]

Art.6º - **Excetuados os cargos do grupo magistério, regido por estatuto próprio**, todos os demais cargos de provimentos, efetivo, terão 6 (seis) níveis, representados por numeração em algarismos romanos de I a VI, conforme tabela inicial constante do anexo II que integra esta Lei, com vencimentos adicionais em 5% (cinco por cento) de um para outro nível (CAMETÀ, 1991) (grifo nosso).

Verifica-se nestes artigos que mais uma vez esta Lei remete aos funcionários do “grupo magistério” do município, para estatuto próprio. O Estatuto a que se refere esta Lei nº 1.205/91 seria sancionado pelo prefeito Milton Peres através da Lei Municipal nº 1.208/1991, de 25 de julho de 1991. Esta “Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Cameté e dá outras providências”. Verifica-se também que este documento propõe o escalonamento dos níveis dos cargos efetivos, em número de 6 (seis), representados por numeração em algarismo romanos, de I a VI, com vencimento de 5% de um nível para outro.

***- Lei Municipal Nº 1.208/1991 – Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Cameté/PA***

Sancionada em 25 de julho de 1991, esta Lei dispõe sobre o primeiro Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Cameté e dá outras providências, e estabeleceu no Título I, Capítulo Único, das Disposições Preliminares, “Art. 1º - Esta Lei dispõe sobre o Regime Jurídico Estatutário dos Funcionários Públicos de Cameté e das suas autarquias”. E observou alguns conceitos necessários a aplicação desta referida Lei, como, por exemplo:

- I- Cargo Público é o menor centro de competência da organização central da administração pública, criado por lei, com denominação própria, número certo, remunerado pelos cofres municipais;
- II- Funcionário Público é o servidor investido legalmente no menor centro de competência da organização central da administração pública municipal; (CAMETÀ, 1991).

No Art. 4º, a Lei nº 1.208/91, estabeleceu que,

- Os cargos são considerados de carreira ou isolados;
- Art. 5º - Carreira é o conjunto de cargos da mesma natureza de trabalho, escalonados hierarquicamente de acordo com a complexidade das atribuições para progressão privativa dos titulares dos cargos que a integram;
- Art. 6º - Classe é o conjunto de cargos públicos da mesma denominação e atribuições;
- Art. 7º - Quadro é o conjunto de carreira e cargos isolados; (CAMETÀ, 1991).

Além destas normatizações, este Estatuto dos Funcionários Públicos apresentou-se muito aquém daquilo que se pretendia como forma de valorizar a carreira do magistério público municipal por não tratar de forma específica da carreira do magistério público municipal. E, mesmo apresentando alguns elementos básicos instituídos pela CF/1988 e mais tarde consolidados pela LDBN-9.394/96, como habilitação em concurso público ou de provas e títulos, obedecida a ordem de classificação, este permitia ainda a livre nomeação e exoneração por parte do Executivo municipal; apresentava indefinições quanto à forma de promoção ou elevação do funcionário a cargo imediatamente superior na estrutura da respectiva carreira e outros elementos de valorização e atratividade da carreira do magistério.

Este Estatuto conceitua *promoção*, em seu Artigo 26, como “a elevação do funcionário a cargos imediatamente superior na estrutura da respectiva carreira”, e estabelece no Artigo 27 que “a promoção obedecerá aos critérios e requisitos previstos no regulamento, a capacidade e habilidade do funcionário para o desempenho do cargo”, porém, além de não haver regulamentação nenhuma, não se especificou os critérios e/ou requisitos e organização dos cargos, principalmente no que diz respeito ao “grupo magistério”.

#### **- Lei Municipal Nº 033/2000**

Esta Lei municipal, sancionada em 06 de abril de 2000, “Dispõe sobre a criação e especificação de funções gratificadas e cargos comissionados da Secretaria Municipal de Educação e dá outras providências”. Através dela, criou-se e se estabeleceram novas diretrizes

e atribuições para o quadro de provimento de funções gratificadas da Secretaria Municipal de Educação (SEMED/Cametá).

No Artigo 1º desta referida Lei foram criadas as funções gratificadas de Diretor de Escola, Vice-Diretor de Escola e Secretário de Escola, Coordenador de Supervisão, Coordenador de Educação Física, Coordenador de Educação Especial e Coordenador de Ensino Supletivo, integrantes do quadro de funções gratificadas da Secretaria Municipal de Educação, conforme especificadas no Anexo I desta Lei. Fixou ainda, no Artigo 3º, “os vencimentos e quantitativos do cargo comissionado de Diretor de Ensino e dos Cargos efetivos de Supervisor Escolar e Auxiliar de Supervisão” (CAMETÁ, 2000).

É importante verificar que esta Lei representava um avanço em termos de estrutura organizacional para a Secretaria Municipal de Educação (SEMED), visto que além de confirmar cargos/funções já existentes, criavam novas, o que possibilitou a ascensão profissional para os professores desta rede pública de educação básica municipal, mesmo sendo os cargos de livre nomeação do executivo municipal.

Vejamos no quadro 03 - Anexo I e quadro 04 – Anexo II como ficou instituído o quadro de provimento de funções gratificadas do município, em nível de Secretaria e de escolas, após a sanção desta Lei Municipal nº 033/2000. Estes quadros de número 03 e 04 estabelecem ainda o código da função, o valor da gratificação, o pré-requisito para o exercício da função (nível de formação), a área de atuação, as atribuições referentes à função e o número de vagas disponibilizadas para as respectivas funções.

**Quadro 03: ANEXO I- Quadro de Provimento de Funções Gratificadas – Lei Municipal nº 033/2000**

FUNÇÃO GRATIFICADA	CODIGO	GRATIFI-CAÇÃO	PRE REQUISITOS	ÁREA DE ATUAÇÃO	ATRIBUIÇÕES	QUANTI-DADE
DIRETOR DE ESCOLA	FG	R\$ 340,00	Habilitação em Magistério de Nível de 2º grau com Adicionais	Direção das Escolas Municipais do Ensino Fundamental	- Cumprir e fazer cumprir a Legislação, normas e diretrizes baixadas pelos órgãos do Sistema de Ensino; - Determinar as ações necessárias para o controle das atividades administrativas da Escola; - Expedir documentos necessários para o funcionamento da unidade escolar; - Agir como responsável maior pela unidade escolar que lhe for subordinada, fazendo-se respeitar e atuando sempre com ética profissional; - Zelar pelo patrimônio físico, moral e material da Escola; - Participar da elaboração de currículos e programas, e seguir alteração, tendo em vista ajustá-lo às necessidades da Escola; - Outras correlatas, por determinação superior.	44
VICE-DIRETOR DE ESCOLA	FG-020	R\$ 115,00	Habilitação em Magistério de Nível de 2º grau com Adicionais	Vice Direção das Escolas Municipais do Ensino Fundamental	- Cumprir e fazer cumprir a Legislação, normas e diretrizes baixadas pelos órgãos do sistema de Ensino. - Auxiliar e substituir Diretor na direção Escolar. - Outras atribuições correlatas determinadas pelo diretor.	40
SECRETÁRIO DE ESCOLA	FG-030	R\$ 70,00	Habilitação em Magistério de Nível de 2º grau	Secretário das Escolas Municipais do Ensino Fundamental	- Cumprir e fazer cumprir a Legislação, normas e diretrizes baixadas pelos órgãos do sistema de Ensino. - Todas as atribuições inerentes a Secretaria de Escola Municipal. - Outras atribuições correlatas determinadas pelo diretor.	44
COORDENADOR DE SUPERVISÃO	FG-040	R\$ 300,00	Habilitação Específica de Nível de 3º Grau.	Escolas Municipais de Ensino Fundamental	- Cumprir e fazer cumprir a Legislação, normas e diretrizes baixadas pelos órgãos do sistema de Ensino. - Coordenar a execução das atividades de grupos de supervisão escolar no Município. - Outras atribuições correlatas determinadas pelo diretor.	02
COORDENADOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA.	RG-050	R\$ 200,00	Habilitação em Magistério em Nível de 2º grau com Adicionais	Escolas Municipais de Ensino Fundamental	- Cumprir e fazer cumprir a Legislação, normas e diretrizes baixadas pelos órgãos do sistema de Ensino. - Coordenar e execução das atividades de Educação Física no Município. - Outras atribuições correlatas determinadas pelo diretor.	01
COORDENADOR DE EDUCAÇÃO ESPECIAL	FG-060	R\$ 200,00	Habilitação em Magistério de nível de 2º grau com Adicionais	Escolas Municipais	- Cumprir e fazer cumprir a Legislação, normas e diretrizes baixadas pelos órgãos do sistema de Ensino. - Coordenar a execução das atividades de Educação Especial no Município, voltadas ao Ensino Fundamental. - Outras atribuições correlatas determinadas pelo diretor.	01
COORDENADOR DE ENSINO SUPLETIVO	FG-070	R\$ 200,00	Habilitação em magistério de nível de 2º grau com Adicionais	Escolas Municipais	- Cumprir e fazer cumprir a Legislação, normas e diretrizes baixadas pelos órgãos do sistema de ensino. - Coordenar a execução das atividades do Ensino Supletivo no Município, voltadas para o ensino Fundamental. - Outras atribuições correlatas determinadas pelo diretor.	01

Fonte: Lei Municipal nº 033/2000 (CAMETÁ/PA)

**Quadro 04: Anexo II- Quadro de Remuneração e Quantitativo de Cargos Comissionados e Efetivos**

DENOMINAÇÃO	CÓDIGO	REMUNERAÇÃO / SALÁRIOS	QUANTIDADE
Diretor de Ensino	PC-E-CC-1	1.000,00	01
Supervisor Escolar	PC-E-CE-NS-02	350,00	20
Auxiliar de Supervisão	PC-E-CE-NS-02	300,00	06

Fonte: Lei Municipal nº 033/2000 (CAMETÁ/PA).

**- Lei Municipal nº 021/2001**

A Lei de nº 1.205/1991, que trata do RJU e do Plano de Cargos dos Funcionários Municipais, foi alterada por esta Lei nº 021/2001, de 25 de novembro de 2001. As alterações incidiram sobre a extinção e a criação de cargos no quadro funcional, e fixou salário base aos cargos criados, além de dar outras providências.

Logo em seu Artigo 2º, esta referida lei extinguiu alguns cargos do “Quadro Funcional da Prefeitura Municipal de Cametá”, referentes ao “Quadro de Provimento Efetivo”, ligado ao “Grupo Magistério”, como:

- a) [...]
- s) Professor PM – I
- t) Professor PM – II
- u) Professor PM – III

Nesta Lei, a abreviatura PM significava Prefeitura Municipal e os algarismos romanos diferenciavam a classificação do nível de formação do professor, da seguinte forma: Professor PM – I: formação em Nível Fundamental; Professor PM – II: formação em Nível Magistério; Professor PM – III: Licenciado Pleno.

Foram criados ainda por esta mesma Lei nº 021/2001 os cargos que passaram a integrar o “Quadro Funcional da Prefeitura Municipal de Cametá, conforme os Anexos I” desta Lei do Quadro de Provimento Efetivo, com os seguintes salários bases:

- 1) [...]
- 37) Professor Pedagógico – 450 Cargos – Salário Base R\$ 280,00
- 38) Professor Licenciado Pleno – 500 Cargos – Salário Base R\$ 330,00 (Trezentos e Trinta Reais) (CAMETÁ, 2001).

Percebe-se que com esta Lei o município passa a admitir em seu quadro funcional, no que se refere ao “Grupo Magistério”, apenas “Professor Pedagógico”, ou seja, com formação de nível Médio, e “Professor Licenciado Pleno”, com Nível Superior. Com esta Lei, deixa de existir na rede pública de educação básica do município de Cametá o professor com formação de Nível Fundamental. Neste sentido, é possível perceber a valorização do professor da educação básica no que concerne à qualificação profissional e estímulo à formação, mesmo que esta se realizasse com os recursos próprios do servidor, pois esta Lei ainda não estabelecia mecanismos que viabilizassem licença remunerada para qualificação profissional.

**- Lei Municipal nº 065/2006 – Regime Jurídico Estatutário dos Servidores Públicos do Município de Cametá – Estatuto dos Servidores Públicos Municipais**

Esta Lei Municipal de nº 065/2006, sancionada em 24 de janeiro de 2006, “Dispõe sobre o Regime Jurídico Estatutário dos Servidores Públicos do Município de Cametá”. Determina os principais aspectos que passam a reger a vida funcional dos servidores públicos do município de Cametá. Assim como revogou a Lei nº 1.208/1991, que instituiu o primeiro Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais de Cametá, e estabeleceu outras disposições em contrário.

Esta Lei é de suma importância, pois dispõe sobre as normas gerais acerca dos direitos e deveres dos servidores públicos municipais, e define o regime estatutário como regime jurídico adotado na relação de trabalho com a municipalidade, bem como estabelece as formas de provimentos em cargos públicos (efetivos e comissionados), nomeações, estabilidade, remoção, redistribuição, vencimento e remuneração, gratificações e adicionais, direitos, deveres, benefícios, vantagens, licenças, férias, concessões dos servidores, além de normatizações concernentes ao processo disciplinar, definindo proibições, responsabilidades, penalidades e processos administrativo e disciplinar. As determinações constantes neste Regime Jurídico Estatutário dos Servidores Públicos Municipais estabeleceram normas legais para toda a administração municipal, inclusive para a educação.

Em seu Artigo 1º, no Título I, Capítulo Único, das Disposições Preliminares estabelece o seguinte:

Art. 1º- Esta lei institui o Estatuto Jurídico Estatutário dos Servidores Públicos Cíveis do Município de Cametá, compreendendo os órgãos da Administração Direta,

das Autarquias, inclusive as em regime especial, e das Fundações Públicas Municipais com personalidade de Direito Público, criadas, ou que vierem a ser.

Em seu Art.2º, inciso III, estabelece o seguinte conceito para Regime Jurídico:

Art. 2º - Para os efeitos de interpretação e aplicação ao servidor público municipal de Cametá consideram-se os seguintes conceitos:

I- [...]

II- [...]

III- Regime Jurídico – é a doutrina jurídica que consubstancia os preceitos legais sobre a acessibilidade aos cargos públicos, a investidura, as nomeações para as funções de confiança; os deveres e os direitos dos servidores; a promoção e respectivos critérios; o sistema remuneratório; as penalidades e sua aplicação; o processo administrativo; e a aposentadoria; (CAMETÁ, 2006).

Verifica-se que o conceito de regime jurídico aqui apresentado corrobora o conceito por nós adotado neste trabalho, proposto por Dutra Júnior *et al.* (2000), no que se refere ao Estatuto, que diz respeito a um 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” (p.36). Assim, o estatuto é e pode ser compreendido como uma lei mais geral, que trata de questões mais amplas da carreira. Ou seja, não trata especificamente da carreira dos profissionais da educação e/ou do magistério. Sendo o PCCR a lei que irá tratar especificamente desta questão do magistério no município e que será objeto de análise no terceiro capítulo desta pesquisa.

Neste contexto, e observando o que dispõe esta Lei municipal nº 065/2006, faremos uma análise dos elementos dispostos neste Estatuto que sejam de interesse do profissional do magistério da rede pública municipal de Cametá e que estejam presentes e em consonância com os possíveis avanços conquistados nesta referida lei.

**a) Formas de Ingresso na Carreira ou Admissão:** A forma de provimento dos cargos efetivos do magistério público municipal de Cametá, conforme o que prevê esta Lei em seu Artigo 10, dependerá de prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos. Portanto, em consonância com a CF/1988 e a LDBN – 9.394/1996 e outras legislações e normatizações nacionais.

**b) Formas de Progressão:** Este Estatuto estabeleceu em seu Artigo 23 que “A progressão não interrompe o tempo de exercício, que é contado no novo posicionamento na carreira,

a partir da data de publicação do ato que progredir o servidor, conforme dispuser a lei de Cargos e Salários”.

Este Estatuto não trata especificamente da questão progressão do profissional do magistério. Este nos remete à “lei de Cargos e Salários”. Neste caso, ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) do município, Lei Municipal nº 066/2006, que seria sancionada quatro meses depois deste Estatuto, em 21 de maio de 2006. Para um melhor entendimento deste processo, analisaremos o PCCR (Lei 212/2012) mais adiante neste texto de dissertação.

**c) Jornada de Trabalho:** Este Regime Jurídico Estatutário não tratou de uma situação específica dos profissionais do magistério, mas da relação funcional da administração municipal como um todo. Esta Lei estabeleceu em seu Artigo 24 que a jornada de trabalho será fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos. Respeitando a duração máxima do trabalho semanal de 40 (Quarenta) horas e o mínimo de 6 (Seis) horas diárias para turnos ininterruptos e 8 (Oito) horas diárias para turnos com intervalos. No que diz respeito à jornada de trabalho aos ocupantes de cargo comissionado, este Regime Jurídico estabelece ainda que:

§ 1º- O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, observado o disposto no Artigo 131, podendo ser convocado sempre que houver interesse da administração.

§ 2º- O disposto neste artigo não se aplica às jornadas especiais de trabalho estabelecidas em lei (CAMETÁ, 2006).

A jornada de trabalho está diretamente associada à melhoria da condição de trabalho. Neste Estatuto, verifica-se a ausência de elementos determinantes para a categoria “profissionais do magistério”. A LDBN – 9.394/96 define a jornada de trabalho como um dos indicadores de valorização dos profissionais do magistério (art.67, inciso VI). E a Resolução CNE/CEB nº 02/2009 estabelece a jornada máxima de trabalho em 40 (quarenta) horas semanais, sendo distribuídas entre as atividades de preparação das aulas, as avaliações da produção dos alunos, as reuniões escolares, contatos com a comunidade, a formação continuada, assegurando ainda, através de dedicação exclusiva, lotação em uma única escola.

**d) Vencimento e Remuneração: vantagens e gratificações:** Esta sessão trata de importantes elementos de valorização da carreira docente, pois tem influência direta na

carreira do magistério, assim como na valorização e atratividade daqueles que pretendem adentrar na profissão. Esta Lei trata de vencimento e remuneração no Título III, Dos Direitos e Vantagens, Capítulo I, “Do Vencimento e Remuneração”. Para melhor entendimento, o próprio estatuto estabelece conceitos sobre o que é vencimento e remuneração para a aplicabilidade da referida Lei nº 065/2006. No Artigo 2ª desta lei, estabelecem-se os seguintes conceitos:

Art. 2º [...]

V- vencimento - a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei; e

VI- remuneração - vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei (CAMETÁ, 2006).

E ainda no Artigo 44 desta lei estabeleceu-se que “Nenhum servidor receberá, a título de vencimento, importância inferior ao salário mínimo nacional”. Para Noronha (2009), o termo mais apropriado para definir o pagamento do servidor público ou assemelhado na relação de trabalho com a administração pública, em uma relação regida pelo regime estatutário, é a remuneração. No PSPN/2008 aprovado somente dois anos depois desta lei, estabeleceu-se o valor mínimo do vencimento base inicial e a jornada de 40 (quarenta) horas semanais, que os entes federados (Estados, Distrito Federal e Municípios) devem pagar aos professores, devendo ser atualizado anualmente de acordo com o salário mínimo nacional.

A fim de esclarecer e dar melhor entendimento ao assunto, indicaremos aqui a diferença entre salário, vencimento e remuneração. Para isso utilizaremos os conceitos desenvolvidos por Camargo (2010), onde:

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-aulas – 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 o 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. (CAMARGO, 2010 *apud* CARVALHO, 2012).

E para Noronha (2009),

Vencimento é o termo que corresponde à remuneração básica do servidor público ocupante de cargo público ou aquele assemelhado que mantém com a administração pública relação estatutária de trabalho. Vencimento é a remuneração do servidor acrescida de vantagens pessoais, gratificações, adicionais bonificações; enfim, é a totalidade de rendimento auferida pelo servidor (NORONHA, 2009, p.31).

No Capítulo II, que trata das Vantagens a serem pagas aos servidores municipais, estabeleceu-se no Artigo 51 que essas serão as seguintes: “a) indenizações: que não se incorporam ao vencimento ou provento para qualquer efeito; b) gratificações e adicionais: que se incorporam ao vencimento ou provento, nos casos e condições indicados em lei”. Todas as vantagens de que trata este Artigo 51 serão calculadas sobre o vencimento base do servidor. Além destes vencimentos e vantagens, o Artigo 61 estabelece ainda outras retribuições, gratificações e adicionais previstos em lei, e que, ainda que alguns não digam respeito ao grupo do magistério, devem ser citados: I- retribuição pelo exercício de função permanente de confiança; II- décimo terceiro salário; III- adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas; IV- adicional pela prestação de serviços extraordinários; V- adicional noturno; VI- adicional de férias; VII- outros relativos ao local ou à natureza do trabalho e previstos em lei.

- e) **Férias:** O Regime Jurídico Estatutário dos Servidores estabelece no Capítulo III, Artigo 77, que o servidor fará jus a trinta dias de férias somente após completar doze meses de exercício na função. Estabelece ainda em seu § 1º que “terá direito a período diferenciado de gozo de férias a profissão que a lei específica garantir”. Neste caso, as férias do profissional da educação se dão de forma diferenciadas em função do calendário escolar. Sendo um mês no meio do ano letivo (julho) e 15 (Quinze) dias de recesso, antes do início do ano letivo (janeiro). Ou seja, no total o professor têm 45 (quarenta e cinco) dias anuais de férias. No § 3º, estabelece que o primeiro período para aquisição e/ou gozo de férias serão exigidos depois de 12 (doze) meses de efetivo exercício na função. O art. 78 determina que o pagamento das férias será efetuado, no máximo, até dois dias antes do início do respectivo período de gozo.
- f) **Das Licenças:** Este Regime Jurídico Estatutário dos Servidores do município de Cametá, Lei nº 065/2006, estabelece em seu Capítulo IV, Seção I, os tipos de licenças a que os servidores municipais têm direito, em seu Artigo 81, conforme podemos verificar abaixo:

Art. 81 – Conceder-se-á ao servidor efetivo, licença:

- I- Por motivo de doença em pessoa da família;
- II- Por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro, com problema de saúde;
- III- Para o serviço militar;
- IV- Para atividade política;
- V- **Para capacitação ou qualificação profissional;**
- VI- Para desempenho de mandato classista;
- VII- Maternidade;
- VIII- Paternidade;
- IX- Para tratamento de saúde;
- X- Por acidente em serviço; (grifo nosso)

Apesar de todas as licenças aqui apresentadas representarem importantes conquistas ou avanços na carreira do funcionário público municipal, priorizaremos nesta análise a licença para capacitação ou qualificação profissional, que pode ser vista também como importante fator de valorização e atratividade para a carreira do magistério.

Tratada na Seção V desta lei, a licença para capacitação ou qualificação profissional será concedida, conforme o Artigo 88, após cada quinquênio de efetivo exercício, com a respectiva remuneração, por até seis meses, para participar de curso de capacitação ou qualificação profissional. E no Artigo 89, o servidor, depois de cumprido o estágio probatório, poderá requerer licença com remuneração para frequentar a cursos de qualificação ou habilitação profissional pelo período que durar o curso. As licenças de que tratam os Artigos 88 e 89 somente serão concedidas se o curso for da área de conhecimento do cargo efetivo, ministrado fora do município ou quando não houver a mínima possibilidade de compatibilizar. A licença para capacitação ou qualificação profissional está condicionada ainda ao número de requerentes, à disponibilidade financeira do município e à necessidade do serviço. Os períodos de licenças solicitados não serão acumulativos e as instituições ministrantes do curso do qual o servidor irá participar devem ser instituições reconhecidas e autorizadas, assim como os cursos.

#### **- Lei Municipal nº 0105/2008**

A Lei Municipal de nº 0105/2008, de 28 de maio de 2008, dispõe “sobre Reajuste de Vencimentos dos Profissionais do Magistério e Alteração de Dispositivos da Lei Municipal de nº 066, de 24 de janeiro de 2006”, tratando do primeiro PCCR do município de Cametá/PA, será analisada no Capítulo III desta dissertação. Atendendo ao Artigo 43 da lei municipal de nº 066/2006 (PCCR/2006), o gestor municipal sancionou esta lei que estabelecia em seu

Artigo 1º o reajuste de “vencimento base dos profissionais do magistério em trinta e sete vírgula setenta e nove por cento (**37,79%**)”. O Artigo 43 do PCCR/2006 estabelece o mês de maio de cada ano como data base para os profissionais do magistério.

O Artigo 2º desta lei modificou os Artigos 37, 38 e 39 da lei municipal de nº 066/2006, que passaram a vigorar com a seguinte redação:

Art. 37. É fixado em quinhentos e sessenta e quatro reais e noventa e quatro centavos (**R\$ 564,94**) o valor do vencimento básico da carreira, tendo como jornada básica de trabalho vinte e cinco horas semanais (**25 h**) (grifo nosso). Verificou-se, desta forma, que o vencimento base inicial de R\$ 390,00 (trezentos e noventa reais), estabelecido no PCCR/2006, passou para o valor de R\$ 564,94 (quinhentos e sessenta e quatro reais e noventa e quatro centavos) com a aprovação desta lei.

O Art. 38 fixou em “quatro reais e cinquenta e dois centavos (**R\$ 4,52**) o valor básico da hora-aula do professor de nível médio, tomando por base o vencimento básico da carreira, acrescido das vantagens a que fizer jus” (**grifo nosso**). O Art. 39 fixou em “seis reais e setenta e oito centavos (**R\$ 6,78**) o valor básico da hora-aula do professor de nível superior e sete reais e vinte três centavos (**R\$ 7,23**) para o nível de especialização, acrescido de vantagens a que fizer jus” (**grifo nosso**).

Estabeleceu ainda em seu Art. 3º: “o saldo porventura existente, levando em consideração a receita proveniente do mínimo de sessenta por cento (**60%**) do FUNDEB, subtraído a despesa com remuneração dos profissionais do magistério” (**grifo nosso**).

Esta lei estabeleceu ainda nova matriz de valores de vencimentos em seu Anexo I desta Lei municipal nº 0105/2008, o qual passou a substituir o Anexo I da lei nº 066/2006 (PCCR/2006). Esta nova matriz de valores representou aumento salarial para todos os níveis de formação para a categoria docente deste município de Cametá.

### **3.4- A CARREIRA DO MAGISTÉRIO NO MUNICÍPIO DE CAMETÁ/PA NAS LEIS MUNICIPAIS nº 066/2006, nº 212/2012 e nº 256/2013.**

O objetivo deste tópico é analisar a carreira docente do Município de Cametá, sua estrutura e organização evidenciadas especificamente nas Leis Municipais de nº 066/2006, que criou o primeiro PCCR do município; da lei Municipal nº 212/2012, que criou o segundo PCCR e estabeleceu adequação, revogando o PCCR anterior; e a Lei Municipal nº 256/2013 que fez alterações no PCCR/2012. A análise da estruturação ou configuração destas referidas

leis, criadas com o objetivo de atender as reivindicações dos profissionais da educação da rede pública de educação básica deste município, tem como meta evidenciar como está configurada a carreira e se houve a valorização destes profissionais do magistério, através da análise dos seguintes elementos: tipo de admissão/ingresso na carreira; formas de progressão/evolução na carreira; vencimento e remuneração; jornada de trabalho e estímulo à formação.

### **3.4.1- O Primeiro PCCR dos Profissionais do Magistério do Município de Cametá/PA – Lei Municipal nº 066/2006.**

A construção de Planos de Carreira passa a ser uma recomendação a Estados, Distrito Federal e Municípios, estabelecida em documentos legais como a Constituição Federal de 1988, as Emendas Constitucionais, as reformas educacionais e administrativas, leis e resoluções que fixaram diretrizes para a implementação dos novos Planos de Carreira do Magistério. Frente a este contexto, e atendendo a reivindicações da categoria e entidades sindicais representativas, o governo municipal de Cametá, inicia a elaboração do primeiro Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal (PCCR/2006).

Em 24 de janeiro de 2006, foi aprovada a Lei Municipal de nº 066/2006, que dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Cametá e dá outras providências. Para efeito de entendimento e compreensão das determinações constantes neste PCCR/2006, faremos uma análise destacando alguns conceitos e indicadores imprescindíveis para a valorização da carreira do magistério da educação básica municipal.

Logo em seu Artigo 1º, esta lei dispõe sobre a instituição, implantação e gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal. E, para efeito desta lei, estabelece no Artigo 2º alguns conceitos necessários ao entendimento do magistério público municipal, tais como:

- I- Rede Municipal de Ensino: o conjunto de instituições e órgãos que realiza atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;
- II- Magistério Público Municipal: o conjunto de profissionais da educação, titulares do cargo de Professor, do ensino público municipal;
- III- Professor: o titular do cargo da Carreira do Magistério Público Municipal, com funções de magistério;
- IV- Funções de Magistério: as atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluída as de Administração Escolar, Planejamento, Inspeção, Supervisão e Orientação Educacional, bem como assessoramento técnico e avaliação

de ensino e pesquisa nas unidades escolares ou órgãos da Secretaria Municipal de Educação (CAMETÁ, 2006).

Visto que um Plano de Cargos, Carreira e Remuneração se constitui como um importante instrumento da valorização do trabalho docente e que pode contribuir para a melhoria da qualidade da educação, elegemos alguns indicadores para análise deste PCCR/2006, que consideramos imprescindível para a valorização do profissional do magistério, como: a) Estrutura da Carreira; b) Formas de Progressão/Evolução na Carreira ou Promoção; c) Formas de Ingresso; d) Jornada de Trabalho; e) Composição da Remuneração: vencimento, vantagens e gratificação; f) Das Férias e g) Da Qualificação Profissional.

**a) Estrutura da Carreira**

Este PCCR/2006 considerou como integrante do quadro do magistério os seguintes cargos: os em atividades de docência; de suporte pedagógico; de administração escolar; de planejamento; de inspeção; de supervisão e orientação educacional; bem como assessoramento técnico e avaliação de ensino e pesquisa nas unidades escolares ou órgãos da Secretaria Municipal de Educação.

A Carreira do Magistério Público Municipal está organizada ou estruturada em 6 (seis) classes. Cada classe é um agrupamento de cargos genericamente semelhantes em que se estrutura a carreira. A carreira do Magistério Público Municipal abrange a Educação Infantil e o Ensino Fundamental. As classes constituem a linha de promoção da carreira de titular do cargo de professor, progressão por titularidade, e são designadas pelas letras A, B, C, D, E, F. E as atualizações por tempo de serviço são demarcadas em algarismos romanos I, II, III, IV, V e VI. Sendo acrescidos valores de 5% ao vencimento inicial, e chegando a 30%, no vencimento final. A mudança de nível é automática e vigorará no exercício seguinte àquele em que o interessado apresentar o comprovante da nova habilitação (gratificação de titularidade).

O titular do cargo de professor concursado para a Educação Infantil e/ou Anos Iniciais do Ensino Fundamental somente terá direito a alteração para o nível 2 da carreira, em virtude de habilitação em Licenciatura específica para essa área de atuação, valendo o mesmo critério para o nível de especialização. O professor portador de licenciatura plena só terá direito a progressão para o nível de especialização se a mesma for da área para a qual ele tenha prestado concurso.

Para o exercício ou atuação na função professor, este PCCR/2006 exigiu, conforme o Art. 4º, § 4º, Inciso I, para a área 1, Educação Infantil, formação mínima de Nível Médio, na modalidade normal; e no Inciso II, para a área 2, dos anos finais do ensino fundamental, formação em curso superior, de Licenciatura Plena ou outra graduação correspondente a áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica nos termos da legislação vigente.

Quanto aos níveis referentes à habilitação do titular do cargo de professor, o Art. 6º estabeleceu a seguinte composição:

- I- Nível Especial 1: com nível médio, na modalidade normal;
- II- Nível 1: formação em nível superior, em curso de licenciatura plena ou em outra graduação correspondente à áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente;
- III- Nível 2: formação em nível de pós-graduação, em cursos na área de educação, com duração mínima de 360 (Trezentas e Sessenta) horas (CAMETÁ, 2006).

No Quadro 05, é possível perceber como ficou organizada a carreira do magistério com a aprovação da Lei Municipal nº 066/2006, que criou o primeiro PCCR do município de Cametá.

**Quadro 05- Anexo I – Matriz de Valores - Estrutura da Carreira dos Profissionais da Educação Básica Pública (Área Magistério) do Município de Cametá-PA – PCCR 066/2006**

CARGO	NÍVEIS	CLASSE	ATS		1	2	3	4	5	V6
			V.pr.							
Professor	Médio	A	390,00		409,50	429,98	451,48	474,05	497,75	522,64
		B	429,00		450,45	472,97	496,62	521,45	547,52	574,90
		C	468,00		491,40	515,97	541,77	568,86	597,30	627,17
		D	507,00		532,35	558,97	586,92	616,27	647,08	679,43
		E	546,00		573,30	601,97	632,07	663,67	696,85	731,70
		F	585,00		614,25	644,97	677,22	711,08	746,63	783,96
	Superior	A	585,00		614,25	644,97	677,22	711,08	746,63	783,96
		B	624,00		655,20	687,96	722,36	758,48	796,40	836,22
		C	663,00		696,15	730,96	767,51	805,89	846,18	888,49
		D	702,00		737,10	773,96	812,66	853,30	895,97	940,77
		E	741,00		778,05	816,95	857,80	900,69	945,72	993,01
		F	780,00		819,00	859,95	902,95	948,10	995,51	1.045,29
	Especialização	A	624,00		655,20	687,96	722,36	758,48	796,40	836,22
		B	663,00		696,15	730,96	767,51	805,89	846,18	888,49
		C	702,00		737,10	773,96	812,66	853,30	895,97	940,77
		D	741,00		778,05	816,95	857,80	900,69	945,72	993,01
		E	780,00		819,00	859,95	902,95	948,10	995,51	1.045,29
		F	819,00		859,95	902,95	948,10	995,51	1.045,29	1.097,56

Fonte: Lei Municipal nº 066/2006 - PCCR do Município de Cametá/PA

É possível perceber, neste PCCR/2006, e analisando o quadro 05, que a carreira do professor estava estruturada em três níveis de habilitação profissional: Nível Especial 1, com formação em Nível Médio, na Modalidade Normal; Nível 1, com formação em Nível Superior, em curso de licenciatura plena ou graduação correspondente à área de atuação específica; Nível 2, formação em Nível de Pós-graduação (Especialização), em curso na área de educação. A mudança de nível será automática, vigorando a partir do exercício seguinte àquele em que o interessado apresentar o comprovante da nova habilitação, a progressão por nível de titularidade. Divide-se ainda em seis classes, identificadas pelas letras A, B, C, D, E, F. Os níveis de referência estabelecidos para a progressão por tempo de serviço se apresentam em algarismo romano, de I a VI. Para o professor de Nível Médio, (classe A), estabeleceu-se vencimento base inicial no valor de R\$ 390,00 (Trezentos e noventa reais) e final (classe F), de R\$ 783,96 (Setecentos e oitenta e três reais e noventa e seis centavos). Para o professor de Nível Superior (classe A), o vencimento base inicial foi estipulado em R\$ 585,00 (Quinhentos e oitenta e cinco) e o vencimento base final R\$ 1.045,29 (Um mil, quarenta e cinco reais e vinte e nove centavos). Para o professor em Nível de Pós-Graduação, foi estabelecido o vencimento base inicial (classe A), de R\$ 624,00 (Seiscentos e vinte e quatro reais), e final (classe F), de R\$ 1.097,56 (Um mil, noventa e sete reais e cinquenta e seis centavos).

**b) Forma de Progressão/Evolução na Carreira ou Promoção**

A progressão ou promoção é considerada uma das formas de evolução na carreira. No PCCR/2006, promoção é a passagem do titular do cargo de professor de uma classe para outra imediatamente superior, o que ocorrerá após avaliação de desempenho, qualificação em instituições credenciadas e os conhecimentos do titular de cargo de professor. A avaliação de desempenho será realizada anualmente, enquanto a pontuação de qualificação e a avaliação de conhecimentos ocorrerão a cada 4 (quatro) anos. A cada promoção para a classe imediatamente superior, será incorporado um adicional de 10% ao vencimento básico na carreira do profissional do magistério. A mudança de nível é automática e vigorará no exercício seguinte em que o interessado apresentar o comprovante da nova habilitação. As promoções serão realizadas anualmente e publicadas no Dia do Professor.

**c) Formas de Ingresso**

Este PCCR/2006 estabeleceu que o primeiro provimento do Cargo da Carreira do Magistério Público Municipal dar-se-á mediante aprovação em concurso público de provas e títulos para os titulares de cargo efetivo de professor do magistério e por área de atuação exigida. Para a área 1 (Ed, Infantil/1ª a 4ª séries), formação em ensino médio/modalidade Normal. E para a área 2 (Anos Finais do Ensino Fundamental/5ª a 8ª séries), formação de nível Superior, licenciatura plena ou outra graduação correspondente à área de conhecimento específicas do currículo. Conforme determinação constitucional e LDBN - 9.394/1996. Ao adentrar na carreira, o servidor obrigatoriamente pertencerá à Classe A, Nível 1. Estabeleceu-se ainda que, no momento da implantação deste PCCR, os profissionais do magistério serão enquadrados na classe do seu nível de habilitação.

**d) Da Jornada de Trabalho**

A jornada de trabalho estabelecida neste PCCR/2006, em seu Art. 12, Seção V, para servidor ocupante do cargo de professor em regência de classe foi fixada em 25 (Vinte e Cinco) e 40 (Quarenta) horas semanais. Com atividades docentes que compreendem hora aula, cumprida dentro da sala de aula, em regência de classe ou em outro local adequado ao processo ensino aprendizagem, com a participação efetiva do aluno, e hora de atividade, destinadas de acordo com a proposta pedagógica da escola, a preparação e avaliação do trabalho didático, a colaboração com a administração da escola, as reuniões pedagógicas, a articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional.

A jornada de 25 (vinte e cinco) horas semanais do professor em função docente dividia-se em 20 (vinte) horas de aula e 5 (cinco) de hora atividade, das quais o mínimo de 2 (duas) horas estavam destinadas ao trabalho coletivo. Aos professores com jornada de 40 (quarenta) horas semanais, incluía 32 (trinta e duas) em sala de aula e 8 (oito) horas de atividade, das quais o mínimo de 4 (quatro) horas estavam destinadas a trabalho coletivo. Ao professor no exercício da docência nas 4 (quatro) últimas séries do ensino fundamental e 3ª e 4ª etapas da Educação de Jovens e Adultos, estabeleceu-se que o mesmo trabalhará em regime de hora aula, observado o percentual de horas de atividades. Ao professor em regime de 40 (quarenta) horas semanais poderá ser concedido o adicional de dedicação exclusiva, para a realização de projeto específico de interesse do ensino, por tempo determinado. Aos

profissionais do magistério no exercício da função de Diretor, Vice-Diretor e Suporte Pedagógico, a jornada de trabalho será de 40 (Quarenta) horas semanais.

**e) Composição da Remuneração: Vencimento, Vantagens e Gratificações.**

A remuneração é considerada uma das mais importantes características de valorização da carreira docente, pois a sua composição torna-se importante elemento de atratividade aos que pretendem exercer a função, assim como para aqueles que almejam adentrar na carreira.

O Art. 16 da Seção VI, Subseção I, deste PCCR/2006 estabeleceu que a remuneração do professor deverá corresponder ao vencimento relativo à classe e ao nível de habilitação em que se encontra, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus. Neste caso, considerou-se como vencimento básico da Carreira o fixado para a classe inicial, no nível mínimo de habilitação. Conforme o Anexo I, Matriz de Valores, estabelecido por este PCCR, a remuneração para o cargo de professor iniciante (Classe A), com formação em Ensino Médio/Normal, foi de R\$ 390,00 (Trezentos e Noventa Reais). Para o professor com formação de Nível Superior iniciante (Classe A), o vencimento base estabelecido foi de R\$ 585,00 (Quinhentos e Oitenta e Cinco Reais) e o do professor com o Cargo de Especialista, foi estabelecido em R\$ 624,00 (Seiscentos e Vinte e Quatro Reais), tomando por base o vencimento profissional, acrescido das vantagens a que fizer jus. Esta Lei estabeleceu ainda como data base para as negociações de aumento salarial, junto à gestão municipal, o mês de maio.

Quanto às vantagens, o Artigo 17 estabelece que, além do vencimento, o professor fará jus a: a) gratificações: pelo exercício de direção e/ou vice-direção de unidade escolar; pelo exercício de função de suporte pedagógico e pelo exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais; b) adicionais: por tempo de serviço e pelo trabalho em regime de dedicação exclusiva. Estas gratificações não são cumulativas.

Encontramos no Artigo 17, § 2º deste PCCR diferença de valores quando se trata da incorporação do adicional pelo trabalho em regime de dedicação exclusiva, pois determina que a mesma “dar-se-á na proporção de 1/30 (Um trinta avos) para professor e 1/25 (Um vinte e cinco avos) se professora, por ano de percepção de vantagem”. O que pode ser considerado como injustiça pautada na diferença de gênero.

Outras vantagens que podemos citar são: a) gratificação de 20% do vencimento básico, pelo exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais (Art. 18); b) adicional por tempo de serviço, equivalente a 5% do vencimento do profissional do

magistério, por 4 (quatro) anos de efetivo exercício (Art. 19) e adicional de 30% do vencimento básico da carreira, pelo trabalho em regime de dedicação exclusiva.

Quanto às funções gratificadas, este PCCR estabeleceu o seguinte em seu Art. 21: o vencimento pelo exercício de Direção e Vice-Direção de unidade escolar corresponde a 40 (Quarenta) horas semanais, conforme as seguintes tipologias: 1) 40% para escolas de pequeno porte; 2) 60% para escolas de médio porte e 3) 80% para escolas de grande porte. A gratificação pelo exercício de Vice-Direção corresponderia a 60% da gratificação devida ao Diretor. Ao profissional do magistério, no exercício das atividades de Suporte Pedagógico, será atribuída gratificação de 50% sobre o vencimento do profissional.

Vejamos no Quadro 06 – Anexo II, deste PCCR municipal, como ficaram estruturadas as funções gratificadas, a jornada de trabalho, os parâmetros estabelecidos por número de alunos, o porte e suas referidas gratificações.

**Quadro 06- Anexo II- Trata das Funções Gratificadas e Parâmetro para porte de escola estabelecido pela Lei Municipal nº 066/2006 (PCCR/2006)**

FUNÇÃO	JORNADA	PARÂMETRO	PORTE	GRATIFICAÇÃO
Diretor	40h	Acima de 1000 alunos	Grande	80% do vencimento base do profissional
	40h	De 501 a 1000 alunos	Médio	60% do vencimento base do profissional
	40h	De 200 a 500 alunos	Pequeno	40% do vencimento base do profissional
Vice-Diretor	40h	Acima de 1000 alunos	Grande	30% do vencimento base do profissional
	40h	De 501 a 1000 alunos	Médio	20% do vencimento base do profissional
Suporte Pedagógico	40h	Atendimento a escolas urbanas e rurais	Geral	50% do vencimento base do profissional

Fonte: Lei Municipal nº 066/2006 (Cametá/2006).

#### f) Das Férias

O PCCR/2006 estabeleceu em seu Art. 24 que o período de férias anuais do titular de cargo de professor será: a) quando em função docente, de 45 (quarenta e cinco) dias; b) nas demais funções, de 30 (trinta) dias. As férias do(a) professor(a) titular do cargo, em exercício nas unidades escolares, serão concedidas nos períodos de férias e recesso escolar, de acordo com o calendário anual, de forma a atender às necessidades didáticas e administrativas do estabelecimento. Sendo 30 (trinta) dias em julho e 15 (quinze) dias em janeiro.

### **g) Da Qualificação Profissional**

Este PCCR/2006 assegurava em seu Artigo 9º a qualificação profissional, objetivando ao aprimoramento permanente do ensino e progressão na carreira, através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas. A licença para qualificação profissional dar-se-á pelo afastamento do professor de suas funções, computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito, e será concedida para frequentar cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização. Após cada quinquênio, o professor poderá afastar-se do exercício do cargo efetivo, com sua respectiva remuneração, por até 6 (seis) meses, para participar de curso de qualificação profissional. Os pedidos de licenças não serão acumuláveis.

### **3.4.2 – O segundo PCCR dos Profissionais da Educação Básica do Município de Cametá/PA - Lei Municipal nº 212/2012.**

A Lei de nº 212, de 21 de maio de 2012, “Dispõe sobre a Adequação da Carreira da Área de Magistério e Criação Unificada do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica da Rede Pública de Ensino do Município de Cametá/PA, com fundamentos nas Leis Federais nº 9.394/96; nº 11.494/07; nº 11.738/08; nº 12.014/09; nas Resoluções CNE/CEB, 05/2005, 02/2009 e 05/2010; nos Pareceres CNE/CEB nº 16/2005 e nº 02/2011; Decreto Federal nº 7.415/2010, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa, a eficiência, a eficácia e a qualidade do Ensino Público Municipal” (CAMETÁ, 2012, Art. 1º). Esta Lei Municipal, em seu Artigo 87, revogou a Lei Municipal de nº 066/2006 (PCCR/2006) e todas as suas alterações.

Para análise da configuração da carreira dos profissionais da educação básica do município de Cametá neste PCCR/2012, destacaremos inicialmente alguns conceitos prévios relevantes, para melhor compreensão e análise dos aspectos relacionados ao ingresso na carreira, formas de progressão, vencimento e remuneração, jornada de trabalho, estímulo à formação e condições de trabalho, quais sejam:

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

II - **Profissionais da educação**, os profissionais que integram as **áreas de magistério e de serviço de apoio escolar** que exercem atividades em unidades escolares, órgão central ou órgãos intermediários do Sistema de Ensino Municipal.

III - **Área de Magistério**, atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de direção ou administração, planejamento, inspeção e supervisão escolar; orientação e coordenação pedagógica;

XV - **Área de Serviço de Apoio Escolar**, conjunto de cargos com funções técnicas de nível médio a serem desempenhadas por profissionais da educação em atividades de gestão escolar, multimeios didáticos, infraestrutura e ambiente escolar, alimentação escolar, conforme cada cargo (Lei Municipal nº 212/2012).

Tal como estabelecido pela Lei 212/2012, o PCCR dos Profissionais da Educação não é destinado apenas ao professor, membro do magistério que exerce a docência, mas também aos profissionais de apoio escolar que exerce atividades relacionadas à gestão escolar, multimeios didáticos, infraestrutura e ambiente escolar, alimentação escolar. A abrangência desta categoria, ao qual o PCCR se destina, se encaixa dentro da conceituação estabelecida pelas diretrizes nacionais para elaboração dos Planos de Carreira<sup>20</sup> sobre a categoria “profissionais do magistério”.

De acordo com o PCCR/2012, os cargos da Secretaria Municipal de Educação (SEMED) estão estruturados em três quadros: I - quadro de provimento efetivo, II - quadro suplementar em extinção e III - quadro comissionado (CAMETÁ, 2012, art. 4, incisos I, II e III). O primeiro é constituído pelas funções de magistério e de serviços de apoio escolar<sup>21</sup>, a ser provido mediante prévia aprovação em concurso público de prova e títulos. O segundo quadro suplementar em extinção<sup>22</sup>. Já o terceiro quadro comissionado<sup>23</sup> é constituído pelos cargos de provimento em comissão de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo. As suas subdivisões em cargos, área e subárea de atuação e suas respectivas qualificações, encontram-se sistematizados nos Quadros 07 e 08.

<sup>20</sup> RESOLUÇÃO CNE/CEB Nº 02, DE 28 DE MAIO DE 2009, que fixa as Diretrizes Nacionais para a elaboração dos Planos de Carreira.

<sup>21</sup> Atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de direção ou administração, planejamento, inspeção e supervisão escolar; orientação e coordenação pedagógica (Lei Municipal nº 212/12, art. 2, inciso III).

<sup>22</sup> É o conjunto de profissionais excepcionalmente estáveis por força do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), Art. 19/1998, da Constituição Federal/1988, que modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas de Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a Cargo do Distrito Federal, e dá outras providências.

<sup>23</sup> Lugar na estrutura organizacional da Secretaria Municipal de Educação, correspondente a um conjunto de atribuições de Direção e Assessoramento Superior (DAS) ao titular da Pasta da Educação, de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo, com denominação própria, número certo e remuneração paga pelo poder público, nos termos desta Lei nº 212/2012 (Art. 2º, inciso XIV).

**Quadro 07- Quadro de Provisão Efetivo dos Profissionais da Educação Básica do Município de Cameté – PCCR/2012**

ÁREA	CARGO	SUBÁREA	QUALIFICAÇÃO
Magistério	Professor	1 - Docência na Educação Infantil e Anos Iniciais do Ensino Fundamental;	Habilitação mínima de nível médio na modalidade normal - magistério
			Graduação em licenciatura plena em pedagogia
			Curso normal superior específico para a docência nessa subárea
			Graduação em licenciatura plena para o magistério de educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental
			Licenciatura para o magistério de educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental
			Especialização nas áreas da Pedagogia
		2 - Suporte Pedagógico da Educação Infantil aos Anos Finais do Ensino Fundamental;	Habilitação mínima de licenciatura plena em pedagogia
			Especialização específica, na área da Pedagogia
			Licenciatura plena em áreas específicas do currículo com especialização em administração, planejamento, inspeção, supervisão ou orientação educacional, garantida nessa especialização, a base comum nacional do curso de graduação plena em pedagogia com estrutura curricular atualizada.
		3 - Docência nos Anos Finais do Ensino fundamental.	Habilitação em curso superior de licenciatura plena em área específica do currículo;
			Graduação correlata com a área específica do currículo com complementação pedagógica na área específica de, no mínimo, quinhentos e quarenta horas, incluindo a parte teórica e prática, sendo a prática com duração mínima de trezentas horas;
			Especialização em área específica do currículo com duração mínima de trezentos e sessenta horas
Serviço de Apoio Escolar	Técnico em Gestão Escolar;	1 - Gestão Escolar;	Escolaridade mínima de nível médio mais certificado de curso técnico de nível médio em Gestão Escolar
			Graduação em Gestão Escolar
			Especialização em Gestão Escolar
	Técnico em Multimeios Didáticos	2 - Multimeios Didáticos;	Escolaridade mínima de nível médio mais certificado de curso técnico em Multimeios Didáticos
			Graduação em Multimeios Didáticos;
	Técnico em Infra-Estrutura e Ambiente Escolar;	3 - Infra-Estrutura e Ambiente Escolar;	Escolaridade mínima de nível médio mais certificado de curso técnico de nível médio em Infra-Estrutura e Ambiente Escolar;
			Graduação em Ambiente Escolar;
			Especialização em Ambiente Escolar
	Técnico em Alimentação Escolar;	4 - Alimentação Escolar.	Escolaridade mínima de nível médio mais certificado de curso técnico de nível médio em Alimentação Escolar
			Graduação em Alimentação Escolar
			Especialização em Alimentação Escolar

**Fonte:** Elaborado pelo autor com base na Lei Municipal nº 212, de 21 de maio de 2012(PCCR).

Conforme evidenciado pelas informações contidas no quadro 07, a Área de Magistério é constituída pelo cargo de Professor para todas as funções do magistério e está subdivida em 3 (três) subáreas: Subárea 1 - Docência na educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental, Subárea 2 - suporte pedagógico da educação infantil aos anos finais do ensino fundamental e

Subárea 3 - docência nos anos finais do ensino fundamental. A Área de Serviço de apoio Escolar é constituída pelos Técnicos em Gestão Escolar; Técnico em Multimeios Didáticos; Técnico em Infraestrutura e Ambiente Escolar e Técnico em Alimentação Escolar e está subdivida em quatro subáreas: Subárea 1 - Gestão Escolar, Subárea 2 - Multimeios Didáticos, Subárea 3 - Infraestrutura e Ambiente Escolar, Subárea 4 – Alimentação Escolar.

O segundo quadro, de nº 08, sistematiza os novos cargos criados pelo PCCR (Lei nº 212/2012).

**Quadro 08- Quadro Comissionado dos Profissionais da Educação Básica do Município de Cametá – PCCR/2012**

DAS	CARGO	QUALIFICAÇÃO
III	Coordenador Geral	Licenciatura Plena em uma das áreas específicas do currículo escolar
II	Diretor de Departamento de Transporte Escolar	Nível médio e habilitação de Técnico em Infra Estrutura e Ambiente Escolar
II	Diretor de Departamento Administração Educacional	Licenciatura plena em pedagogia <sup>24</sup>
II	Diretor de Dep. de Inspeção e Documentação Escolar	Licenciatura plena em pedagogia
II	Diretor de Departamento Pedagógico	Licenciatura plena em pedagogia
II	Diretor de Departamento de Alimentação Escolar	Nível médio e habilitação de Técnico em Alimentação Escolar
I	Chefe de Divisão de Administração Geral	Licenciatura plena em pedagogia
I	Chefe de Divisão de Projetos e Programas Especiais	Licenciatura plena em pedagogia
I	Chefe de Divisão de Material e Suprimentos	Licenciatura Plena em uma das áreas específicas do currículo escolar
I	Chefe de Divisão de Lotação	Licenciatura Plena em uma das áreas específicas do currículo escolar
I	Chefe de Divisão de Educação Infantil	Médio e habilitação de Técnico em Infra Estrutura e Ambiente Escolar
I	Chefe de Divisão de Ensino Fundamental	Nível médio e habilitação de Técnico em Gestão Escolar
I	Chefe de Divisão de Estatísticas e Censo Escolar	Nível médio e habilitação de Técnico em Gestão Escolar

**Fonte:** Elaborado pelo autor com base na Lei Municipal 212, de 21 de maio de 2012(PCCR/Cametá/PA).

Vale ressaltar que o Cargo Comissionado é lugar na estrutura organizacional da Secretaria Municipal de Educação (SEMED/Cametá) correspondente a um conjunto de atribuições de Direção e Assessoramento Superior (DAS) ao titular da Pasta da Educação, de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo, com denominação própria, número certo e remuneração paga pelo poder público, nos termos desta Lei (Art. 2º, inciso XIV).

<sup>24</sup> Se o curso já contemplar a reforma curricular do curso de pedagogia, caso contrário deva possuir habilitação em administração escolar.

Além dos cargos mencionados no quadro 08, foram criadas (art. 8, incisos I-IV) as seguintes Funções Gratificadas: Direção de Escola, Vice-Direção de Escola, Suporte Pedagógico<sup>25</sup> e Secretário Geral de Unidade Escolar<sup>26</sup>.

#### **a) Tipos de admissão/Ingresso na carreira**

Para ingresso na Carreira dos Profissionais da Educação e composição do quadro permanente, o PCCR/2012, determina a realização de concurso público de provas e/ou provas e títulos para provimento de cargos efetivos (CAMETÁ, 2012, art. 3, inciso VI).

Este PCCR, no seu Artigo 20, define em consonância com o Estatuto que o ingresso nas carreiras de profissionais da educação se dará exclusivamente por concurso público de provas e títulos, atendendo uma demanda da atual LDBN – 9.394/1996 e da CF/1988 (art. 37, inciso II). Pois se trata de um importante quesito para a valorização e qualificação dos profissionais da educação.

Quanto à oferta de concurso público, os Artigos 21º e 22º determinam que o concurso para a Área de Magistério e Área de Serviço de Apoio Escolar será realizado por nível de habilitação e subárea de atuação, e o Artigo 23º prevê que o ingresso de ambos dar-se-á na classe “A”, referência “1”, da classe para a qual prestou o concurso. Ao ingressar na carreira, o profissional cumprirá estágio probatório de três anos e somente adquirirá estabilidade com a obtenção de resultado satisfatório na Avaliação Especial de Desempenho, proferida por Comissão constituída especificamente para tal fim, conforme Lei Municipal nº 065/2006 (Regime Jurídico Estatutário dos Servidores Públicos Civis do Município de Cametá/PA). A estabilidade funcional só se dará após estes três anos de Estágio Probatório. Após cumprir o Estágio Probatório, o servidor estável só perderá o cargo mediante processo administrativo disciplinar, assegurando ampla defesa.

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

---

<sup>25</sup> O exercício das funções de Direção, Vice-Direção de unidade escolar, bem como de Suporte Pedagógico direto à docência é reservado aos integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal, devidamente habilitado e com experiência comprovada de no mínimo, dois anos de docência, adquirida em qualquer nível e modalidade de ensino, público ou privado (Lei Municipal nº 212/2012, art. 8, § 3º).

<sup>26</sup> A função gratificada de Secretário Geral de Unidade Escolar é reservada aos titulares do cargo efetivo de Técnico em Gestão Escolar (Lei Municipal nº 212/2012, art. 8, § 2º).

Para Dutra Júnior et al. (2000), progressão é a evolução na carreira que pode ocorrer tanto pela mudança no valor do vencimento, dentro da mesma classe, chamada de *progressão horizontal*, quanto por promoção, que consiste na mudança para classe superior do mesmo cargo, chamada de *progressão vertical*. Por se configurar como um dos elementos de valorização do profissional do magistério, vejamos como a progressão ou evolução na carreira foi assegurada no PCCR/2012.

Para um melhor entendimento sobre as formas de progressão e evolução na carreira proposta por esta Lei, foram estabelecidos no artigo 2º da mesma alguns conceitos fundamentais, dos quais seria importante destacar:

**Carreiras** - conjunto de áreas profissionais, níveis, classes e referências que definem a evolução funcional e remuneratória do profissional;  
**Área profissional** - agrupamento de cargos segundo a complexidade, áreas e subáreas de atuação;  
**Nível** - hierarquização da carreira, segundo a habilitação e titulação;  
**Classe** - posição na carreira, correspondente a graus crescentes de vencimentos, em função da avaliação periódica de desempenho decorrente dos fatores estabelecidos no art. 32 § 6º desta Lei com regulamentação estabelecida em lei complementar;  
**Evolução funcional** - crescimento do servidor na carreira através de procedimentos de progressão vertical e horizontal; (CAMETÁ, 2012, art. 2º, inciso VIII a XII).

De acordo com o PCCR/2012, a carreira dos profissionais da educação está estruturada em duas áreas profissionais (Magistério e Serviço de Apoio Escolar) com 3 (três) níveis, 6 (seis) classes e 6 (seis) referências para cada cargo (CAMETÁ, 2012, art. 11, § 1º). Assim como no Estatuto, o PCCR prevê no Artigo 27 a progressão através de promoções do profissional nos sentidos vertical e horizontal. Contudo, as promoções, tanto no sentido vertical como horizontal somente ocorrerão após o período de 3 (três) anos de estágio probatório e consequente aquisição da estabilidade, mediante resultado satisfatório na Avaliação Especial de Desempenho (CAMETÁ, 2012, art. 32). Este Artigo 32 do PCCR/2012 atende a preceitos normativos da LDBN – 9.394/1996 e Resolução CNE/CEB nº 02/2009, em seu inciso XVI do Artigo 5º. Esta Resolução indica, entre outras coisas, que este processo deve se pautar nos princípios de participação democrática dos profissionais do magistério e de amplitude, de modo que a avaliação incida sobre todas as áreas de atuação do sistema de ensino. Para Gatti (2012), quanto a este processo de Avaliação, apesar de constar na maioria dos PCCRs implantados em Estados e Municípios brasileiros, não há evidências concretas de que são efetivadas.

Para ambas as áreas estabelecidas nesta Lei, as promoções no sentido vertical da carreira acontecerão com a passagem do servidor de uma classe para outra dentro do mesmo

cargo, de acordo com a titulação acadêmica obtida, obedecendo as seguintes regulamentações, para a área do magistério dar-se-á:

I - do Nível 1(Médio) para o nível 2(Graduação) em função da aquisição, em caráter oficial, do diploma de graduação em licenciatura plena em pedagogia; curso normal superior; graduação plena para o magistério de educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental; licenciatura para o magistério de educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental;

II - do Nível 2(Graduação) para o nível 3(Especialização), nos seguintes termos:

a) para atuação nas Subáreas 1 e 2, em função da aquisição, em caráter oficial, do certificado de especialização nas áreas específicas da Pedagogia, com duração mínima de trezentos e sessenta horas;

b) para atuação na Subárea 3, em função da aquisição, em caráter oficial, do certificado de especialização na área específica do currículo para a qual prestou concurso público, com duração mínima de trezentos e sessenta horas

III - da classe onde estiver para o imediatamente superior, através da avaliação periódica de desempenho, do conhecimento, aferição da qualificação e do efetivo tempo de exercício das funções próprias do cargo, conforme regulamento disposto em lei complementar (CAMETÁ, 2012, art. 28, inciso I e 2).

Para a área do Serviço de Apoio Escolar dar-se-á:

a) do nível 1(Médio) para o nível 2 (Graduação) em função da aquisição, em caráter oficial, do diploma de nível superior, em graduação na subárea técnica específica para a qual prestou concurso público.

b) do nível 2 (Graduação) para o nível 3 (Especialização), em função da aquisição, em caráter oficial, do certificado de especialização específica na subárea técnica para a qual tenha prestado concurso público;

c) do sub-nível onde estiver para o imediatamente superior, através da avaliação periódica de desempenho, do conhecimento, aferição da qualificação e do efetivo tempo de exercício das funções próprias do cargo, conforme regulamento disposto em lei complementar. (CAMETÁ, 2012, art. 30, inciso I).

Quanto à promoção horizontal para ambas as áreas, de acordo com o Artigo 29, acontecerão da referência onde estiver para a imediatamente superior em função do tempo de efetivo exercício (cinco anos) das funções próprias do cargo para o qual prestou concurso público e mediante resultado satisfatório na Avaliação Especial de Desempenho. (CAMETÁ, 2012, art. 29, 32, § 3). A promoção funcional é definida como sendo a passagem do servidor estável de seu padrão de vencimento para outro imediatamente superior, dentro da mesma classe. Para Abreu e Balzano (2001), progressão funcional é qualquer mudança de posição na carreira. E quando ocorre esse tipo de movimentação, com mudança de classe, ocorre uma forma de progressão, identificada pelas autoras como promoção, a qual pode ser vertical ou horizontal.

**c) Remuneração dos Profissionais da Educação Básica da Rede Pública de Ensino no PCCR/2012**

Sobre este aspecto, é possível verificar que a Constituição Federal de 1988 determina em Artigo 37, inciso X, em conformidade com Artigo 39, § 4º, que a remuneração ou subsídio dos servidores públicos devem ser fixados ou alterados por lei específica e revisão anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices. A revisão salarial anual dos profissionais do magistério tinha como objetivo preservar o poder de compra dos professores. Sendo inclusive incorporada ao Artigo 5º, inciso VI, da Resolução de nº 02/2009.

De acordo com o Artigo 42 do PCCR/2012 de Cametá, a remuneração dos profissionais da educação corresponde ao vencimento relativo ao nível de habilitação, classe e referência em que se encontre acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus, sempre calculadas sobre o vencimento base do profissional, o qual, conforme o Artigo 43, é o valor fixo da retribuição pecuniária pelo exercício das funções próprias do cargo investido, correspondente à natureza e complexidade das mesmas, nível e classe em que esteja. Assim o PCCR de Cametá considera o vencimento base da carreira o fixado para a classe “A” do Nível 1, de cada área profissional e cargo, sendo o vencimento base inicial, para a área de Magistério (Médio) de R\$ 1.052,24 (Um mil, cinquenta e dois reais e vinte e quatro centavos). Para professor Nível 2 (Superior), vencimento base inicial de R\$ 1.579,36 (Um mil, quinhentos e setenta e nove reais e trinta e seis centavos). Para o professor Nível 3 (Especialização), estabeleceu-se um vencimento base inicial de R\$ 1.683,58 (Um mil, seiscentos e oitenta e três reais e cinquenta e oito centavos) e vencimento final R\$ 2.110,13 (Dois mil, cento e dez reais e treze centavos).

E para a Área de Serviço de Apoio Escolar, no Anexo II desta lei, estabeleceu-se a criação de 300 (trezentos) cargos. Divididos em Nível 1 (Médio), com vencimento base inicial (letra A) de R\$ 887,39 (Oitocentos e oitenta e sete reais e trinta e nove centavos) e final (letra F) no valor de R\$ 1.429,14 (Um mil, quatrocentos e vinte e nove reais e quatorze centavos). Para o Nível 2 (Graduação), o vencimento base inicial (letra A), foi estabelecido em R\$ 1.331,09 (Um mil, trezentos e trinta e um reais e nove centavos) e final (letra F) de R\$ 2.143,74 (Dois mil, cento e quarenta e três reais e setenta e quatro centavos). E, para o Nível 3 (Especialização), o valor do vencimento base inicial (letra A) de R\$ 1.419,82 (Um mil, quatrocentos e dezenove reais e oitenta e dois centavos) e final (letra F), de R\$ 2.286,64 (Dois mil, duzentos e oitenta e seis reais e sessenta e quatro centavos). O adicional por tempo de

serviço, determinado por algarismos romanos, de I a VI, estabelecia acréscimo de 5% ao vencimento base inicial, atingindo 30% no vencimento final.

Este Anexo II, da Lei nº 212/2012, estabelece ainda Matriz de Vencimentos e Adicional por tempo de Serviço para Técnico em Infra-Estrutura e Ambiente Escolar e Técnico em Alimentação Escolar, no quantitativo de 1.000 (Um Mil) e 700 (Setecentos) cargos respectivamente. Para Nível 1 (médio), Nível 2 (Graduação) e Nível 3 (Especialização). E gratificação no vencimento inicial base por tempo de serviço, de 5% e final, de 30%.

Vejamos no Quadro 09 a estrutura da carreira dos profissionais da educação no município de Cametá, estabelecida pela Lei Municipal de nº 212/2012.

**Quadro 09 - Estrutura da Carreira dos Profissionais da Educação Básica Pública (Área Magistérios) do Município de Cametá/PA**

ÁREA	CARGO	QTD. CARGOS	NÍVEIS	CLASSE	ATS						
					V.pr.	I	II	III	IV	V	VI
Magistério	Professor	1.500	Nível 1 (médio)	A	1.052,24	5%	10%	15%	20%	25%	30%
				B	1.157,46	5%	10%	15%	20%	25%	30%
				C	1.242,77	5%	10%	15%	20%	25%	30%
				D	1.328,08	5%	10%	15%	20%	25%	30%
				E	1.413,39	5%	10%	15%	20%	25%	30%
				F	1.498,70	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			Nível 2 (Graduação)	A	1.579,36	5%	10%	15%	20%	25%	30%
				B	1.663,67	5%	10%	15%	20%	25%	30%
				C	1.748,98	5%	10%	15%	20%	25%	30%
				D	1.834,29	5%	10%	15%	20%	25%	30%
				E	1.919,60	5%	10%	15%	20%	25%	30%
				F	2.004,91	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			Nível 3 (especialização)	A	1.683,58	5%	10%	15%	20%	25%	30%
				B	1.768,89	5%	10%	15%	20%	25%	30%
				C	1.854,20	5%	10%	15%	20%	25%	30%
				D	1.939,51	5%	10%	15%	20%	25%	30%
				E	2.024,82	5%	10%	15%	20%	25%	30%
				F	2.110,13	5%	10%	15%	20%	25%	30%

Fonte: Anexo I, da Lei Municipal nº 212/2012, de 21 de maio de 2012 (CAMETÁ, 2012).

Além do vencimento, o PCCR/2012 também prevê gratificações não cumulativas calculadas sobre o vencimento base do profissional de cada área de acordo com o nível de habilitação e a jornada de 40 (quarenta) horas. No caso do exercício da docência, em classes exclusivas de Educação Especial, a gratificação será de 20% de acordo com o nível de habilitação e para os cargos comissionados DAS III, II e I a gratificação será de 50%, 40% e 30%, respectivamente. Também serão gratificadas as funções contidas no quadro a seguir:

**Quadro 10- Quadro das Funções Gratificadas da Rede Municipal Educação do Município de Cametá-2012**

FUNÇÃO	JORNADA	PARÂMETRO	PORTE	GRATIFICAÇÃO
Diretor	40h	Acima de 1000 alunos	Grande	50% do vencimento base do profissional
	40h	De 501 a 1000 alunos	Médio	40% do vencimento base do profissional
	40h	De 200 a 500 alunos	Pequeno	30% do vencimento base do profissional
Vice-Diretor	40h	Acima de 1000 alunos	Grande	40% do vencimento base do profissional
	40h	De 501 a 1000 alunos	Médio	30% do vencimento base do profissional
Secretário Geral de Unidade Escolar	40h	Acima de 1000 alunos	Grande	50% do vencimento base do profissional
	40h	De 501 a 1000 alunos	Médio	40% do vencimento base do profissional
	40h	De 200 a 500 alunos	Pequeno	30% do vencimento base do profissional
Suporte Pedagógico	40h	Conforme art.60 a 63 desta Lei	Conforme art.60 a 63 desta Lei	50% do vencimento base do profissional

**Fonte:** Anexo III da Lei Municipal nº 212/2012 (CAMETÁ, 2012).

O PCCR/2012 prevê ainda (Artigo 56 e no § 1º deste mesmo artigo) adicional por tempo de efetivo exercício das funções próprias do cargo que será de 1,25% por ano, calculado sobre o vencimento base do profissional, no limite máximo de 35% até o final da carreira e que será pago a cada período de quatro anos – quadriênio, independente de requerimento do servidor. A Lei nº 212/2012 prevê (Artigo 57) também o adicional de 30% pelo trabalho em regime de dedicação exclusiva que se dará na proporção de 1/30 (um trinta avos), se professor, e de 1/25 (um vinte e cinco avos), se professora<sup>27</sup>, por ano de percepção da vantagem. Além deste, é previsto também o adicional por titularidade, que será pago ao profissional da educação em função da aquisição do certificado de Pós-Graduação em níveis de Mestrado (15%) e Doutorado (30%), ambos na subárea de atuação para a qual prestou concurso público. Já o adicional por promoção de classe (Artigo 59) será pago no percentual de 10% e incorporado ao vencimento base do profissional da educação a cada promoção.

<sup>27</sup> Encontra-se aqui, mais uma vez, disparidade de valores. O que pode ser considerado como injustiça pautada na diferença de gênero.

O pagamento dos mais variados tipos de gratificações passaram a fazer parte da realidade salarial dos profissionais do magistério. Para Abreu (2011), a remuneração dos professores, em geral, é composta por vários tipos de gratificações e foram superdimensionadas em seus valores e usadas como estratégia para compensar o baixo vencimento pago a estes profissionais. Meirelles (1990), vê com preocupação a utilização deste dispositivo, visto que são de natureza transitória e não se incorporam automaticamente ao vencimento no momento da aposentadoria.

#### **d) Jornada de Trabalho**

De acordo com o Capítulo III, Seção I, da Lei nº 212/2012, a jornada de trabalho do Professor em função docente será de no mínimo 30 (trinta) e no máximo 40 (quarenta) horas semanais, sendo que, deste total, inclui 2/3 (dois terços) de horas de aula efetiva com o aluno e 1/3 (um terço) de horas (10 e 13 horas respectivamente) em atividades extraclasse, estas últimas destinadas, de acordo com a proposta pedagógica da escola, à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, a reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola (CAMETÁ, Lei 212/12, art. 31, § 1º- § 3º).

Já para os professores que atuam nos anos finais do ensino fundamental em qualquer de suas modalidades, será de 30 (trinta) horas semanais. Lembrando que aos profissionais com disponibilidade para jornada de 40 (quarenta) horas semanais, poderá ser concedido o adicional de dedicação exclusiva. Quanto à jornada de trabalho do Professor no exercício das funções de Suporte Pedagógico direto à docência e dos profissionais da área de serviço de apoio escolar será de 40 (quarenta) horas semanais (Artigos 38 e 41). Verifica-se nesta análise que o PCCR/2012, no que tange à jornada de trabalho, se coaduna com as determinações estabelecidas pela Lei Federal nº 11.738/2008 (Lei do Piso), em seu Artigo 2º, § 4º. Atende ainda a determinações estabelecidas na LDBN -9.394/1996 (Artigos 13 e 14) e Parecer CNE/CEB, nº 18/2012.

#### **e) Estímulo à Formação/Licença para Aperfeiçoamento Profissional**

O estímulo à formação e/ou ao aprimoramento profissional é incentivado dentro deste PCCR/2012, na Seção V, Da Qualificação Profissional. Em seu Artigo 33, é assegurada a qualificação profissional aos profissionais da educação básica da rede municipal de Cametá,

objetivando o aprimoramento permanente do ensino e dos serviços de apoio escolar, bem como da progressão nas Carreiras, através de cursos de formação, aperfeiçoamento e de outras atividades de atualização profissional. A licença para aperfeiçoamento profissional consiste no afastamento do profissional da educação de suas funções, computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito (Artigo 34). A licença para aperfeiçoamento profissional será concedida para frequência a cursos de qualificação, formação, aperfeiçoamento, habilitação, especialização, mestrado e doutorado na área e subárea para a qual prestou concurso público (Artigo 34, § 1º). Os cursos deverão ser ofertados por instituições credenciadas com cursos devidamente autorizados ou reconhecidos. É possível verificar ainda que o deferimento da licença dependerá do número de licenciados por período e impacto financeiro causado pelas substituições dos mesmos. Já o aporte financeiro dependerá da viabilidade financeira do cofre público Municipal. Outro elemento evidenciado é a necessidade da existência de profissionais devidamente habilitados para a substituição temporária, integral ou parcial do licenciado. O profissional beneficiado com a licença deverá, obrigatoriamente, desempenhar as funções inerentes ao cargo, pelo período mínimo de dois anos, na rede de ensino municipal pública de Cametá (Artigo 34, § 8º). O profissional licenciado, conforme os Artigos 33 e 34, somente fará jus à nova licença um ano após o retorno às suas atividades.

#### **f) Condições de Trabalho**

As condições de trabalho do profissional do magistério público não devem estar dissociadas da jornada de trabalho, pois elas, de forma interligadas, valorizam os profissionais da educação e influenciam na qualidade do trabalho. Inclusive, encontra-se definida na LDBN – 9.394/1996 (Art. 67, inciso VI) como um dos indicadores de valorização profissional e garantia adequada de trabalho. O Parecer nº 9/2009<sup>28</sup> do CNE, também considera necessário avançar no sentido de que os entes federados, por meio de normas ou leis, instituíam parâmetros adequados à composição das classes, visando a garantir qualidade ao trabalho do

---

<sup>28</sup> Este parecer nº 9/2009-CNE, estabelece em cada escola, no máximo, uma média de estudantes por sala nos seguintes parâmetros: de 6 a 8 alunos por professor para turmas de educandos de 0 até 2 anos de idade; até 15 alunos por professor para turmas de educandos de 3 a 10 anos de idade; até 20 crianças por professor para turmas de educandos de 4 a 5 anos de idade; nos anos iniciais do Ensino Fundamental, até 25 alunos por sala; nos anos finais do Ensino Fundamental, até 30 alunos por sala, e no Ensino Médio até 35 alunos por sala.

professor. O PCCR/2012, neste contexto, faz referência somente ao período de férias anuais dos profissionais da educação no art. 64, onde estabelece que:

- I - se professor, em função docente, de quarenta e cinco dias;
  - II - se professor, nas demais funções de magistério, de trinta dias;
  - III - se profissional da educação da Área de Serviço de Apoio Escolar, de trinta dias.
- Parágrafo único. As férias e recesso do titular de cargo de professor no exercício da docência serão concedidos da seguinte forma:
- I - trinta dias no mês das férias constitucional, preferencialmente no mês de julho, exceto quando o atendimento ao calendário letivo requerer de forma diversa;
  - II - quinze dias no período do recesso escolar
- (CAMETÁ, 2012).

No que refere às condições de trabalho, o PCCR/2012 não se apresenta adequado a outros elementos que devemos considerar como tal. Pois as condições de trabalho não se restringem apenas ao local, ao ambiente no qual o trabalho se desenvolve ou onde ocorre a realização do processo de trabalho. Para Oliveira e Assunção (2010), as condições de trabalho se referem a um conjunto que inclui relações, as quais dizem respeito ao processo de trabalho e às condições de emprego (formas de contratação, remuneração, carreira e estabilidade).

### **3.4.3 - Lei Municipal nº 256/2013, que Alterou a Lei Municipal nº 212/2012 (PCCR/2012)m**

A Lei Municipal de nº 256/2013, foi sancionada pelo gestor municipal Iracy de F. Nunes, em 05 de dezembro de 2013, e dispõe sobre a alteração da Lei Municipal nº 212/2012 (PCCR/2012) e dá outras providências.

Logo em seu Art. 1º, esta Lei altera o Art. 6º, da Lei 212/2012, acrescentando, no seu Inciso V, a criação do Cargo de Pedagogo com Especialização em Psicopedagogia. Exigindo em seu Parágrafo Único, para investidura no cargo, apenas “conclusão de curso de ensino superior”. Verifica-se aqui que, para investidura no cargo, haveria a necessidade de se especificar a formação em nível de pedagogia, com Especialização em Psicopedagogia.

No Artigo 2º desta lei, foi acrescentado no Art. 7º, da Lei 212/2012, alguns incisos que criam vários cargos como: XIV- Chefe de Divisão de Educação no Campo; XV- Chefe de Divisão de Educação de Jovens e Adultos; XVI- Chefe de Divisão de Educação Inclusiva; XVII- Assessor Técnico; XVIII- Diretor de Departamento Financeiro; XIX- Chefe de Divisão de Contabilidade; XX- Chefe de Divisão de Compras.

Com o Artigo 3º, foram alteradas as gratificações ou adicional por titularidade, os Incisos I e II, do Artigo 58, passaram a vigorar com a seguinte redação: I) 30% (trinta por cento) pelo Mestrado, e II) 50% (cinquenta por cento) pelo Doutorado. Neste artigo percebeu-se avanço em relação ao PCCR/2012, pois determinava adicional de titularidade no valor de 15% e 30% para o Mestrado e o Doutorado, respectivamente.

Outra alteração realizada pela sanção da lei nº 256/2013, na redação do Artigo 32 e seu § 3º, em que as avaliações periódicas que são realizadas anualmente, enquanto que a pontuação de qualificação, da avaliação de conhecimentos e do tempo de efetivo exercício das funções próprias do cargo ocorrerá a cada quatro anos. O PCCR/2012 estabelecia esta avaliação a cada cinco anos.

Houve alteração também no Artigo 48, da Lei nº 212/2012. Através desta alteração o valor do vencimento correspondente à Classe “A”, dos níveis das Carreiras dos Profissionais da Educação, que passou a ser obtido pela aplicação do seguinte coeficiente base: Especialização. 1.65.

Com o Artigo 6º, a Lei nº 256/2013 alterou o Artigo 60 da Lei 212/2012, passando a vigorar com a seguinte redação: “Ao profissional do magistério no efetivo exercício das atividades de Suporte Pedagógico direto à docência na educação básica, com atuação específica em Planejamento, Supervisão e Orientação Educacional, será devida a gratificação de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento base”.

E no parágrafo único acrescentou que: Aos profissionais lotados em grupos de escolas isoladas do meio rural, será acrescida gratificação de 30% (trinta por cento), a título de indenização de deslocamento, sobre o vencimento básico.

Verifica-se que esta alteração trouxe perda de gratificação ao profissional em exercício de Suporte Pedagógico. Principalmente àqueles que atuam nas escolas localizadas na Sede do município, que passam a receber somente 20% (vinte por cento) de gratificação sobre o vencimento base. Somente os profissionais em função de Suporte Pedagógico, lotados em grupos de escolas isoladas do meio rural, farão jus à gratificação de 20% (vinte por cento) acrescida da gratificação de 30% (trinta por cento), o que perfaz o total de 50% (cinquenta por cento). O PCCR/2012 estabelecia gratificação de 50% (cinquenta por cento) sobre o vencimento base (Artigo 60), sem distinção de localização de escola, seja localizada na zona rural, ribeirinha ou urbana, todos faziam jus a 50% (cinquenta por cento) de gratificação no exercício da função de Suporte Pedagógico. Estabeleceu ainda, em 2.000 (Dois Mil) o quantitativo do quadro de cargos de professor servidor desta SEMED/Cametá.

Esta Lei Municipal de nº 256/2013, trouxe ainda em seu Anexo I, a mesma Matriz de Vencimentos e Adicional por tempo de serviço para a área do Magistério apresentada pela Lei Municipal nº 212/2012 (PCCR/2012). Não apresentou alteração de valores. Ou seja, não apresentou ganhos ou vantagens aos profissionais do magistério público municipal em comparação com a Lei nº 212/2012. Vejamos no Quadro 11 como se apresenta esta Matriz de Vencimentos.

**Quadro 11- Anexo I - Matriz de Vencimento e Adicional por Tempo de Serviço Área do Magistério – Lei nº 256/2013**

CARGO	QTD. CARGOS	NÍVEIS	CLASSE	ATS V.pr.	I	II	III	IV	V	VI
Professor	2.000	Nível 1 (médio)	A	1.052,24	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			B	1.157,46	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			C	1.242,77	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			D	1.328,08	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			E	1.413,39	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			F	1.498,70	5%	10%	15%	20%	25%	30%
		Nível 2 (Graduação)	A	1.579,36	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			B	1.663,67	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			C	1.748,98	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			D	1.834,29	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			E	1.919,60	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			F	2.004,91	5%	10%	15%	20%	25%	30%
		Nível 3 (especialização)	A	1.683,58	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			B	1.768,89	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			C	1.854,20	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			D	1.939,51	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			E	2.024,82	5%	10%	15%	20%	25%	30%
			F	2.110,13	5%	10%	15%	20%	25%	30%

Fonte: Anexo I da Lei Municipal nº 256/2013, de 21/05/2013 (CAMETA, 2013).

O Anexo I, da Lei Municipal nº 256/2013, estabeleceu os mesmos valores de vencimento base contidos na Lei nº 212/2012. Não havendo, portanto, diferença de vencimento base para os diferentes níveis de formação, dos profissionais da educação básica municipal.

Outra alteração apresentada pela Lei nº 256/2013 trata das Funções Gratificadas e Parâmetro para Porte de Escola. E se apresentam no Anexo III desta referida lei, no Quadro 12, da seguinte forma:

**Quadro 12 - Anexo III, da Lei Municipal nº 256/2013, que trata das Funções Gratificadas**

FUNÇÃO	JORNADA DE TRABALHO	TIPOLOGIA DAS ESCOLAS	PORTE	GRATIFICAÇÃO
Diretor	40h	A partir de 900 alunos	Grande	50% do vencimento base do profissional
	40h	De 400 à 899 alunos	Médio	40% do vencimento base do profissional
	40h	De 201 à 399 alunos	Pequeno	30% do vencimento base do profissional
Vice-Diretor	40h	Acima de 900 alunos	Grande	40% do vencimento base do profissional
	40h	De 400 à 899 alunos	Médio	30% do vencimento base do profissional
Secretário Geral de Unidade Escolar	40h	Acima de 900 alunos	Grande	50% do vencimento base do profissional
	40h	De 400 à 899 alunos	Médio	40% do vencimento base do profissional
	40h	De 201 a 399 alunos	Pequeno	30% do vencimento base do profissional
Suporte Pedagógico	40h	Conforme art.60 à 63 da Lei 212/2012	Conforme art.60 à 63 da Lei nº 212/2012	50% do vencimento base do profissional

**Fonte:** Anexo III, da Lei Municipal nº 256/2013 (CAMETÁ, 2013).

Ao fazermos uma comparação deste Anexo III, da Lei nº 256/2013 com o que estabelecia no mesmo Anexo III, do PCCR/2012, conclui-se que houve mudança e/ou alteração no parâmetro que se estabelece para medir o porte das escolas para pagamento de gratificações, através do número de alunos. Conclui-se nesta análise que a Lei de nº 256/2013 reduziu o número de alunos, para estabelecer o tamanho ou porte das escolas, para efeito de realização de gratificações de Diretores, Vice-diretores, Secretários de Unidade Escolar e Suporte Pedagógicos. Neste sentido, a gratificação para o exercício destas funções é importante elemento de aumento da remuneração e valorização do profissional do magistério, porém verifica-se o surgimento de outros problemas inerentes à função, que passam a justificar a impossibilidade da realização de um trabalho construtivo, proveitoso e relevante, tais como precariedade de recursos, a burocratização dos processos, a fragmentação das ações e sua individualização (SANTOS, 2008, p. 29).

No Anexo IV desta referida Lei Municipal nº 256/2013 encontramos ainda o cargo, uma síntese das atribuições dos profissionais e a quantidade de profissionais distribuídos pela Secretaria de Educação Municipal, de acordo com esta lei. Iremos apresentar aqui somente os cargos e seus quantitativos, da seguinte forma: a) Professor: 2.000 cargos; b) Técnico em

Gestão: 300 cargos; c) Técnico em Multimeios Didáticos: 300; d) Técnico em Infraestrutura e Ambiente Escolar: 1.000 e, e) Técnico em Alimentação Escolar.

#### **4– Análise evolutiva do vencimento base dos profissionais do magistério em início de carreira com base nos editais de concursos públicos realizados no Município de Cametá (2001 a 2013)**

A CF/1988 e a LDBN – 9.394/96, estruturaram e definiram regime de colaboração entre os sistemas de ensino, a forma de atuação e responsabilidades prioritárias de oferta educacional, e de acordo com o Artigo 211, § 2º, da CF/1988, os municípios passariam a atuar prioritariamente no ensino fundamental e na educação infantil, ficando ainda os municípios com liberdade de organizarem, em regime de colaboração, os seus respectivos sistemas de ensino (LDBN-9.394/96). Elas estabeleceram ainda o ingresso na carreira de servidor do magistério através de concurso público de provas e títulos.

Visto que os Editais de Concursos Públicos estabelecem vencimento base, jornada de trabalho, nível de formação e outros elementos de valorização do profissional do magistério, que se constituem como elementos de atratividade para a carreira do magistério e exigências para a participação da seleção, faremos uma análise dos quatro Editais de Concursos Públicos já realizados no município, para provimento de cargos efetivos do “Quadro do Magistério da Educação Básica do Município de Cametá”. O objetivo é verificar a evolução salarial do professor com base no que cada Edital de Concurso ofereceu para os cargos de professor de nível Médio/Normal e Nível Superior, nos respectivos anos de suas realizações, na perspectiva de confirmarmos ou não, para aferir se houve perdas e/ou ganhos neste referido processo.

Frente a este contexto, a realização de concurso público no município de Cametá passou a ser regra quando se trata de provimento de cargos efetivos para o quadro de pessoal da Prefeitura Municipal de Cametá. O primeiro concurso foi realizado através do Edital nº 001/2001 e 002/2001- PMC, na gestão municipal do prefeito José R. Quaresma (2001-2004). O Concurso em tela, realizado pela Universidade Federal do Pará (UFPA/FADESP), foi dividido em dois editais. Sendo que o Edital de nº 001/2001 estabelecia normas para “concurso público para provimento de cargo efetivo do quadro de pessoal da Prefeitura Municipal de Cametá”, e o Edital nº 002/2001 estabelecia normas para “Concurso Público de provas e títulos para o provimento de cargos do quadro de pessoal efetivo do Magistério do Município de Cametá”.

Este primeiro Concurso para provimento de cargo de pessoal do Magistério estabeleceu como vencimento base o valor de R\$ 280,00 (Duzentos e Oitenta Reais) para uma jornada de trabalho mínima de 20 (vinte) horas/aulas semanais e máxima de 40 (quarenta) horas/aulas. Exigia ainda, como escolaridade mínima, o Nível Médio/Habilitação em Magistério de 1ª a 4ª séries, para atuar na Educação Infantil, e 1ª a 4ª série do Ensino Fundamental. Para as disciplinas trabalhadas em regime de hora aula (5ª a 8ª séries – Ensino Fundamental), exigiu-se a formação de nível superior na disciplina específica (por exemplo Língua Portuguesa, História, Geografia, etc.). Para o professor licenciado pleno, o vencimento inicial estabelecido foi de R\$ 330,00 (Trezentos e Trinta Reais) para uma jornada mínima semanal de 20 (Vinte) horas e máxima de 40 (Quarenta) horas.

Em 2006, em cumprimento ao disposto no Artigo 37, inciso II e Artigo 206, inciso V, ambos da Constituição Federal de 1988, o gestor municipal José Waldoli F. Valente (2005-2008), através do Edital de nº 001/2006, realizou o segundo Concurso Público Municipal de “Provas e de Provas e Títulos para provimento de cargos vagos existentes no QUADRO DE PESSOAL desta municipalidade ou que vierem a vagar no prazo de validade deste concurso”.

O Concurso em tela foi realizado pela Escola Superior da Amazônia/ESAMAZ que, entre outros, estabeleceu 1- DISPOSIÇÕES PRELIMINARES, 1.3- DO REGIME JURÍDICO, 1.3.1- O Regime Jurídico adotado é o Estatutário (Lei Municipal nº 065/2006).

Em seu Anexo I, este referido Edital de Concurso Público Municipal nº 001/2006 ofertou 5 (cinco) vagas para o Cargo de Pedagogo, e estabeleceu como vencimento base o valor de R\$ 1.500,00 (Hum Mil e Quinhentos Reais), para 40 horas semanais de trabalho. Cargo a ser exercido na jurisdição do Território Municipal, com exigência mínima de formação em Licenciatura Plena em Pedagogia e que deverá “Desempenhar as atribuições próprias do cargo”.

No Anexo II deste referido Edital – 001/2006, que trata “Dos Profissionais do Magistério”, dividiu-se o cargo de professor em duas modalidades: Educação Infantil/1ª a 4ª séries e de 5ª a 8ª séries. Sendo que para a primeira modalidade foram ofertadas 236 vagas e para a segunda, 178 vagas. Para as modalidades de Educação Infantil/1ª a 4ª séries, a exigência mínima para formação era o Nível Médio na Modalidade Normal (Magistério). E para o ensino de 5ª a 8ª série, a exigência mínima era de Licenciatura Plena na disciplina para a qual o candidato se inscreveu. As vagas foram ofertadas nas seguintes disciplinas: Língua Portuguesa, Ciências, Religião, Educação Física, Matemática, Geografia e História. Contemplando os seguintes distritos municipais, com os respectivos quantitativos: Sede Cameté (36 vagas para Educação Geral e 24 para o Ensino de 5ª a 8ª séries); Vila do Carmo

do Tocantins (36 e 27, respectivamente); Curuçambaba (38 e 27, respectivamente); Juaba (60 e 37, respectivamente); Janua Coeli (27 e 27, respectivamente), Carapajó (14 e 18, respectivamente); Torres do Cupijó (12 e 07, respectivamente); Porto Grande (13 e 11, respectivamente).

No Anexo III do Edital 001/2006, conta nas “Sínteses das Atividades” que o professor de Nível Médio – Área de Educação Infantil/1ª à 4ª Séries deva desempenhar a “Docência e outras atividades correlatas ao magistério”. E o professor de Nível Superior – Área de atuação de 5ª à 8ª séries, deverá desempenhar atividade de “Docência na disciplina específica e demais atividades correlatas ao magistério e à disciplina”.

Quanto ao vencimento base oferecido para o professor de Educação Infantil e 1ª a 4ª séries neste Concurso Público 001/2006, o mesmo foi de R\$ 390,00 (Trezentos e Noventa Reais), para uma jornada de trabalho semanal de 25 (vinte e cinco) horas.

A análise da situação remuneratória dos professores que atuam de 5ª a 8ª séries apresenta-se de forma diferente, pois o pagamento deste professor é feito em regime de hora aula. O valor da hora aula estabelecido neste Edital nº 001/2006 foi de R\$ 4,68 (Quatro Reais e Sessenta e Oito Centavos). Afere-se que, ao analisarmos o valor salarial ganho por um professor de nível superior, em início de carreira, levando-se em conta que o professor deste nível de formação, trabalhe 100 horas aulas, seu vencimento mensal seria de R\$ 468,00 (Quatrocentos e Sessenta e Oito Reais), em 2006. E, se o professor dobrasse sua carga horária de trabalho, para 200 horas aulas, seu vencimento somaria então o valor de R\$ 936,00 (Novecentos e Trinta e Seis Reais). Este, portanto, abaixo do que seria estabelecido, mais tarde, na Lei do Piso Salarial Nacional Profissional (PSPN/2008), no valor de R\$ 950,00 (Novecentos e Cinquenta Reais) para uma jornada de 40h semanais de trabalho.

Em 28 de maio de 2008, o gestor municipal sancionou a Lei Municipal nº 0105/2008, que “Dispõe sobre reajuste de vencimentos dos Profissionais do Magistério e Alteração de Dispositivos da Lei Municipal nº 066, de 24 de janeiro de 2006”, com o objetivo de corrigir defasagem salarial, e obedecendo a determinações do Artigo 43 da Lei Municipal nº 066/2006 (PCCR), que estabelece o mês de maio de cada ano como a data base da categoria. O seu Artigo 1ª determinava: “Fica reajustado o vencimento base dos profissionais do magistério em trinta e sete vírgula setenta e nove por cento (37,79%)” (grifo nosso). Com este reajuste, o salário base dos profissionais do magistério passou de R\$ 390,00 (trezentos e noventa reais), em 2006, para R\$ 564,94 (Quinhentos e sessenta e quatro reais), em 2008. Para cumprir as determinações da Lei de nº 0105/2008, o Artigo 2º desta modificou, alterou os Artigos 37, 38

e 39 da Lei 066/2006 (PCCR/2006). A análise e as alterações ocorridas na redação desta lei municipal serão realizadas mais à frente, dentro do contexto deste trabalho de pesquisa.

Em 2009, coordenado pela Escola Superior da Amazônia (ESAMAZ), realizou-se o 3º Concurso público no município de Cametá. O Concurso Público realizado através do Edital de nº 001/2009, homologado em 06 de março de 2009, que regulamentou os procedimentos e condições para a realização de “Concurso Público para provimento de cargos vagos existentes no quadro de Pessoal do Magistério desta Municipalidade e que vierem a vagar dentro do prazo de validade deste Concurso”, que em seu Anexo III, estabelece o “Detalhamento dos Cargos” e a síntese das atribuições das funções, e exige formação mínima de Ensino Médio Modalidade Normal (Antigo Magistério) para ministrar aulas para alunos da educação infantil e séries iniciais do ensino fundamental (1ª a 4ª séries) e outras atividades incluídas no percentual de hora atividade, correlatas a Área do Conhecimento em Educação Geral, estabelecendo vencimento base de R\$ 564,94 (Quinhentos e Sessenta e Quatro Reais e Noventa e Quatro Centavos), para uma jornada semanal de trabalho de 25 (vinte e cinco) horas.

Para o professor de formação em Nível Superior de área específica do conhecimento, que trabalhará em regime de hora aula, com jornada semanal de trabalho, entre o mínimo de 25 (vinte e cinco) horas e o máximo de 40 (quarenta) horas semanais, o vencimento base foi estabelecido em R\$ 847,41 (Oitocentos e quarenta e sete reais e quarenta e um centavos), por 25 (vinte e cinco) horas semanais de trabalho.

O Edital de Nº 001/2013 estabeleceu diretrizes para a realização do 4º Concurso público do município de Cametá, destinado a preenchimento de vagas existentes para os cargos/lotação de provimento efetivo, e foi realizado pela Universidade Federal do Pará, através da Fundação de Amparo e Desenvolvimento da Pesquisa (FADESP).

O Anexo I, Tabela de Cargos/Lotação, deste Edital de nº 001/2013 estabeleceu como pré-requisito para o cargo de pedagogo o diploma de formação em Licenciatura Plena em Pedagogia e vencimento base de R\$ 1.901,55 (Um Mil Novecentos e Um Reais e Cinquenta e Cinco Centavos), para 30 (trinta) horas semanais de trabalho.

Para o Professor de Educação Infantil e Séries/Anos Iniciais do Ensino Fundamental, este Concurso estabeleceu como exigência para assumir o cargo o diploma de conclusão de curso de graduação de Licenciatura Plena em Pedagogia ou de Formação de Professores do Pré-escolar de 1ª a 4ª séries do Ensino Fundamental, com Pós-Graduação na área pedagógica, expedido por Instituição de Ensino devidamente reconhecida pelo Ministério da Educação. Com vagas distribuídas por todo o território municipal, estabeleceu um vencimento base no

valor de R\$ 1.894,50, (Um Mil Oitocentos e Noventa e Quatro Reais e Cinquenta Centavos), por 30 (Trinta) horas semanais de trabalho.

Para Professores de Nível Superior, em regime de hora aula, estabeleceu-se o mesmo valor salarial e a mesma carga horária (R\$ 1.894,50 (salário base) e 30 (Trinta) horas semanal, respectivamente) oferecida para o professor com formação pedagógica e de atuação em Educação Infantil e Séries Iniciais, já mencionados.

Para melhor entendimento e análise da evolução salarial dos profissionais do magistério, um dos elementos de valorização da carreira do magistério, construímos quatro tabelas com os valores salariais base, estabelecidos nos 4 (quatro) concursos para provimento de cargo do magistério, já realizados no município de Cametá. O objetivo destas é promover a percepção quanto à evolução e/ou ganhos ou perdas salariais dos professores, a partir dos valores salariais reais, ofertados aos professores da Educação Infantil/1ª a 4ª Anos e de Nível Superior/5º ao 9º Anos.

A tabela de nº 05 mostra a evolução salarial proposta nos editais de concursos públicos realizados em Cametá/PA, para provimento de cargo de professor na Educação Infantil/1º a 4º Anos e a de nº 06 mostrará os valores corrigidos e atualizados. As tabelas 07 e 08 analisarão a evolução e os valores corrigidos, a variação salarial dos professores de Nível Superior (5º ao 9º Anos).

Os vencimentos base ofertados nos editais dos concursos públicos, analisados nas tabelas 05, 06, 07 e 08 foram tratados de forma a verificar a manutenção da garantia do valor de compra do salário ofertado, utilizando-se para isso a “Calculadora do Cidadão”, disponibilizada pelo Banco Central do Brasil, e o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC/IBGE) como referencial deflacional, tendo como base o mês 05/2015, data base de correção salarial da categoria. Calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) desde 1979, o Índice Nacional de Preço ao Consumidor (INPC) é muito utilizado pelo Governo como parâmetro para o reajuste de salários em negociações trabalhistas. O índice mede a variação de preços de um conjunto de produtos e serviços consumidos pelas famílias de baixa renda, com remuneração mensal de um a cinco salários mínimos, entre os dias 01 (um) e 30 (trinta) de cada mês, abrangendo treze regiões metropolitanas do Brasil: São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Salvador, Recife, Fortaleza, Belém, Porto Alegre, Curitiba, Campo Grande, Vitória, Goiânia e Brasília (IBGE, 2015).

Utilizando-se desta metodologia, foi possível verificar a evolução salarial a partir de valores reais, o que permitiu também a verificação das mudanças de valores dos vencimentos base dos professores, compreendidos entre os anos de 2001 a 2013, propostos nos Editais.

**Tabela 05: Evolução do Vencimento Base dos Professores de Ed. Infantil/1ª à 4ª séries com base nos Editais de Concurso Público Municipal/2001-2013**

Edital/Concurso	Vencimento Base	Jornada Semanal	Número Índice
Nº 002/2001	R\$ 280,00	20 horas	100,00
Nº 001/2006	R\$ 390,00	25 horas	39,29
Nº 001/2009	R\$ 564,94	25 horas	44,85
Nº 001/2013	R\$ 1.894,50	30 horas	235,34

**Fonte:** Editais de Concursos Públicos Municipais realizados em Cametá/PA – Editais: Nº 002/2001; Nº 001/2006; Nº 001/2009 e Nº 001/2013. Valores corrigidos e atualizados pelo INPC/IBGE, na data base da categoria, maio de 2015.

Na Tabela 05, é possível perceber a evolução no índice de crescimento relativo ao valor real do vencimento base, oferecido ao professor de Educação Infantil/1ª a 4ª séries, entre o primeiro concurso, realizado em 2001, e o último concurso, realizado em 2013. O valor do vencimento base oferecido no primeiro concurso, de nº 002/2001, foi de R\$ 280,00 (duzentos e oitenta reais), para uma jornada semanal de 20 horas. No segundo concurso, de nº 001/2006, ofertou-se um vencimento base inicial de R\$ 390,00 (trezentos e noventa reais). O que significou um crescimento índice salarial de 39,29, entre o primeiro e o segundo concurso. Do segundo concurso em diante, o índice manteve um crescimento contínuo. Sendo que o terceiro concurso público (nº 001/2009) ofertou um salário base de R\$ 564,94 (Quinhentos e sessenta e quatro reais e noventa e quatro centavos), o que aumentou o índice para 44,85 e no quarto concurso (nº 001/2013), apresentou o índice de valorização de 235,34 com a oferta de um vencimento base no valor de R\$ 1.894,50 (Mil oitocentos e noventa e quatro reais e cinquenta centavos). Neste sentido, através da análise do crescimento do número índice, percebe-se uma evolução gradual no vencimento base ofertado, entre o primeiro concurso (R\$ 280,00) e o último (R\$ 1.894,50). É possível perceber ainda que, ao mesmo tempo em que se oferece aumento de vencimento base de um concurso para outro, há também aumento na carga horária ou jornada de trabalho do professor. De 20 horas semanais em 2001, para 25 horas, em 2006 e 2009, chegando a 30 horas semanais, em 2013.

**Tabela 06: Evolução do Vencimento Base dos professores de Ed. Infantil/1ª à 4ª séries com base nos Editais de Concursos Público Municipal/2001-2013. Valores Corrigidos**

Edital/Concurso	Vencimento Base	Jornada Semanal	Número Índice
Nº 002/2001	720,53	20 horas	100,00
Nº 001/2006	659,70	25 horas	- 9,22
Nº 001/2009	824,33	25 horas	19,98
Nº 001/2013	2.193,37	30 horas	62,41

\* Valores corrigidos e atualizados com base no INPC /IBGE, na data base da categoria, maio de 2015.

Ao analisarmos a Tabela 06, verificamos que o vencimento base inicial oferecido no primeiro concurso público municipal, no ano de 2001, deveria ser de R\$ 720,53 (Setecentos e vinte reais e cinquenta e três centavos), de forma a garantir a valorização mensal e o poder de compra do salário do professor. E que, no período compreendido entre o primeiro e o segundo concurso (2001 a 2006), houve perda em termos salariais da ordem de -9,22. O que representou uma perda salarial de R\$ 60,83 (Sessenta Reais e oitenta e três centavos), entre 2001 e 2006. Estas perdas salariais foram detectadas em estudos e pesquisas realizadas por pesquisadores da área da educação (DAVIES, 1999; GEMAQUE, 2010 e GUTIERRES, 2011), principalmente quando da implantação do FUNDEF e do processo de Municipalização da Educação, decorrentes das políticas de fundo adotadas pelo Estado e pelos Municípios no Estado do Pará.

Na tentativa de corrigir a defasagem salarial, em 2008 o prefeito municipal sancionou a Lei Municipal nº 0105/2008, que dispôs sobre reajuste de vencimentos dos profissionais do magistério e alteração de dispositivos da Lei Municipal nº 066/2006 (PCCR). Esta Lei elevou o vencimento base inicial de R\$ 390,00 (Trezentos e noventa reais) para uma jornada de trabalho semanal de 25(vinte e cinco) horas, em 2006, para R\$ 564,94 (Quinhentos e sessenta e quatro reais e noventa e quatro centavos), em 2008. Portanto, um ano antes da realização do terceiro concurso público municipal de 2009, que estabeleceu este mesmo valor como vencimento base inicial, e alguns meses antes da implantação do PSPN/2008.

Para o terceiro concurso municipal, o vencimento base inicial, atualizado com base no INPC/IBGE, deveria ser de R\$ 824,33 (Oitocentos e vinte e quatro reais e trinta e três centavos), para uma jornada de trabalho de 25 (vinte e cinco) horas semanais, o que representaria um aumento no número índice para 19,98. Em 2013, o vencimento base inicial ofertado para a seleção de professores neste concurso de nº 01/2013, foi de R\$ 1.824,50 (Mil,

oitocentos e vinte e quatro reais e cinquenta centavos), mas ao verificarmos sua evolução, o salário base inicial deveria ser de R\$ 2.193,37 (Dois mil cento e noventa e três reais e trinta e sete centavos) o que representaria um aumento de 62,41 no número índice. Acima, portanto, do salário estabelecido pela lei do piso salarial nacional, no valor de R\$ 1.917,78, em 2015.

Ainda neste contexto da realização de concursos públicos, e analisando a evolução salarial dos professores com base nos editais dos concursos, construímos mais duas Tabelas, 07 e 08, que demonstram o processo de evolução, perdas e ganhos no vencimento base inicial dos professores do quadro funcional da educação básica do município de Cametá, de Nível Superior/5ª à 8ª séries ou (6º ao 9º Anos).

**Tabela 07: Evolução do Vencimento Base dos Professores de Nível Superior/5ª a 8ª Séries ou 6º ao 9º Anos com base nos Editais de Concurso Público Municipal - 2001 à 2013**

Edital/Concurso	Vencimento Base	Jornada Semanal	Número Índice
Nº 002/2001	R\$ 330,00	20 h	100,00
Nº 001/2006	R\$ 117,00	25 h	-182,05
Nº 001/2009	R\$ 847,41	Min.25h e Máx.40h	86,20
Nº 001/2013	R\$ 1.894,50	30h	55,27

**Fonte:** Editais de Concursos Públicos Municipais realizados em Cametá/PA – Editais: Nº 002/2001; Nº 001/2006; Nº 001/2009 e Nº 001/2013.

Obs.: O valor do vencimento base para professores de nível superior foi estabelecido em R\$ 4,68 a hora aula. Ao multiplicarmos o valor de R\$ 4,68x25x4 horas semanais teremos o valor base semanal de R\$ 117,00, e mensal de R\$ 468,00.

Na tabela 07, o vencimento base ofertado no primeiro concurso público municipal (002/2001) para provimento do cargo de professor de Nível Superior foi de R\$ 330,00 para uma jornada semanal de 20h. Ao fazermos a análise comparativa do valor estabelecido pelo primeiro concurso e o segundo (001/2006), percebemos uma variação índice, da ordem de - 182,05, visto que o valor da hora aula, para uma carga horária de 25 horas semanais, foi de R\$ 4,68. A análise aqui realizada foi feita a partir do resultado obtido pela multiplicação do valor da carga horária com o valor estabelecido em Real. Ou seja, R\$ 4,68 x 25h. Desta forma, o resultado (R\$ 117,00) apresentou uma defasagem salarial, entre estes, de R\$ 213,00. É mister registrar que seria necessário fazer a análise levando em consideração o valor de R\$ 468,00 como vencimento base mensal. Esta perda foi registrada em estudos realizados por pesquisadores, sindicatos, órgãos governamentais e não governamentais, entidades de classe e outros ligados a área educacional, já referenciados neste trabalho. Para Gemaque (2007) esta

disparidade salarial apresentada pelas políticas de fundos se efetivou, entre outros fatores, por apresentar-se como um fundo de “natureza contábil”, “centralizadoras de recursos” e principalmente, por que não apresentavam recursos novos a serem investidos na educação. Pinto (2004) já confirmara em seus estudos que os recursos repassados pela União a Estados e Municípios eram insuficientes para atender a demanda educacional destes entes federados, visto que “a implantação do Fundef, acelerou o processo de municipalização” e agravado pelo fato de que “os municípios configuram-se como a esfera de poder que fica com a menor parte da carga tributária do país” (p.84-85).

**Tabela 08: Evolução Salarial dos Professores de Nível Superior/5ª a 8ª séries com base nos Editais de Concurso Público Municipal/2001 à 2013. Valores Corrigidos**

Edital/Concurso	Vencimento Base	Jornada Semanal	Número Índice
Nº 002/2001	849,20	20 h	100,00
Nº 001/2006	197,91	25 h	-329,09
Nº 001/2009	1.236,50	Min.25h e Máx.40h	84,00
Nº 001/2013	2.193,37	30h	43,62

\* Valores corrigidos e atualizados com base no INPC (IBGE), na data base da categoria, maio de 2015.

Elaborada pelo Autor

Na tabela 08, ao realizarmos a análise da evolução salarial, com base no INPC, verificamos que o vencimento base inicial deveria ser de R\$ 849,20 para 20 horas semanais. Se compararmos o vencimento proposto pelo primeiro concurso, com a proposta de vencimento base do segundo (001/2006), valor de R\$ 197,91, verificamos que este apresentaria uma defasagem salarial da ordem de -329,09 número índice. Ou seja, uma perda de R\$ 696,29. Cálculo realizado sobre o valor de R\$ 4,68 (Quatro reais e sessenta e oito centavos) para 25 horas semanais. O concurso nº 001/2009 deveria propor um vencimento base de R\$ 1.236,50 para 25 horas semanais, o que representaria um crescimento número índice de 84%. No quarto concurso (001/2013) o vencimento base deveria ser de R\$ 2.193,37, para uma carga horária de 30 horas semanais, o que representaria um avanço no número índice de 43,62. Ao realizarmos esta análise, atualizando os valores, é possível verificar o valor do vencimento base que deveria ser ofertado em cada concurso, de forma a valorizar e evidenciar ganhos salariais aos profissionais do magistério.

#### 4.1 – A Carreira do Magistério estabelecida pelas Leis Nacionais e suas relações com o PCCR – Lei nº 212/2012, do Município de Cametá/PA

Conforme anunciado nesta pesquisa, um dos objetivos específicos deste processo de inquirição visa a mapear os dispositivos legais de âmbito nacional e municipal, aprovados no contexto recente da política de fundos, que tratam da carreira docente. O quadro a seguir, apresenta sinteticamente estas normatizações legais de nível nacional, fazendo uma relação com a Lei municipal nº 212/2012.

**Quadro 13 - Comparação das principais características do PCCR/2012 – Cametá/PA em relação às orientações legais sobre valorização docente aprovadas no contexto recente das políticas de fundo para educação**

Características da carreira	Admissão/ Ingresso	Formas progressão/ Evolução	Vencimento e Remuneração	Jornada de Trabalho	Estímulo à Formação	Condições de Trabalho
<b>Lei FUNDEF/1996</b>	- A Lei do FUNDEF obrigou aos entes federados, em um prazo de seis meses de vigência daquela Lei, a disporem de novos planos 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; investimentos na capacitação dos professores leigos, os quais passarão a integrar quadro em extinção. Os planos deveriam ser elaborados de acordo com as diretrizes emanadas do Conselho Nacional de Educação.					
<b>Resolução Nº 3/1997</b> (substituída pela Resolução nº 2/2009)	Concurso público de provas e títulos; Qualificação mínima de ens. Méd. para educ. infantil e séries iniciais do Ens. Fundamental.	Progressão deverá contemplar níveis de titulação	Não tratou	Até 40h semanais com 20% a 25% do total para hora atividade	Não tratou	Não tratou
<b>PNE/2001</b>	Elevação progressiva da formação mínima de ensino superior para todos os professores da educação básica	Não tratou	Remuneração condigna, competitivo no mercado com outras ocupações que requerem nível equivalente de formação.	Concentrada em um único estabelecimento de ensino com o tempo necessário para atividades complementares ao trabalho em sala de aula	Sistema de educação continuada que permita ao professor crescimento constante	Não tratou
<b>Lei FUNDEB/2007</b>	Não tratou	Não tratou.	Remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública; Fixou prazo para Lei do PSPN.	Não tratou	Os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente voltada à formação continuada	Não tratou
<b>Lei PSPN/2008</b>	Formação em nível médio na modalidade normal	Não tratou	Vencimento (Piso) no valor de R\$950,00 a ser reajustado anualmente	Carga horária semanal de 40h com destinação de no mínimo 1/3 e no máximo 2/3 para atividade extraclasse	Não tratou	Não tratou
<b>Resolução</b>	Concurso	Progressão por	Vencimento	Jornada de no	Remuneração de	Promovera

<b>Nº 2/2009</b>	público de Provas e títulos	incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional.	não pode ser inferior ao determinado pela Lei do PSPN; equiparação salarial com outras carreiras profissionais. de formação semelhante	máximo 40h semanais com previsão de carga horária para hora atividade; incentivo à dedicação exclusiva em uma única unidade escolar.	acordo com a titulação, formação continuada; incentivo à formação nas modalidades presencial e a distância; licença para formação.	adequada relação numérica professor/educando nas etapas da educação básica, bem como número adequado de alunos em sala de aula, prevendo limites menores do que os atualmente praticados nacionalmente.
<b>Acrescentar a Resolução de 2010</b>						
<b>PCCR– Cametá Lei nº 212/2012</b>	Concurso público de provas e títulos	Movimentação na carreira dar-se-á por meio de Promoção baseada no desempenho do trabalho e por Progressão, independente de tempo de serviço por meio de titulações e habilitações.	Vencimento básico de R\$ 1.683,58. Além de gratificações e adicionais	Jornada de no mínimo 30h com 10h para hora atividade e no máximo 40h semanais com 13h para hora atividade.	Licença remunerada para formação enquanto durar o curso	Não tratou

**Fonte:** Elaborado pelo autor com base nas legislações analisadas.

A elaboração do quadro 13 faz-se necessário para entendermos e compararmos os principais elementos de valorização do profissional do magistério contido na Lei nº 212/2012, que trata do PCCR em voga no município de Cametá e suas relações com as leis nacionais que estabelecem diretrizes e normatizações para que Estados e Municípios possam desenvolver e construir um Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, capaz de atender às reivindicações destes profissionais, trazendo valorização e melhoria para a educação.

A análise realizada através do quadro 13 faz ainda uma comparação dos principais elementos de valorização presentes no PCCR/2012, utilizando os seguintes elementos: admissão/ingresso; formas de progressão/evolução; vencimento/remuneração; jornada de trabalho; e estímulo à formação. É possível perceber nesta análise que o PCCR-212/2012 se apresenta em consonância com as determinações estabelecidas pelas normatizações legais, como a CF/1988, LDBN-9.394/96, FUNDEB, PSPN e Resoluções MEC/CNE/CEB.

É possível perceber também que o PCCR/2012, somente destoa das determinações no que tange às condições de trabalho, elemento que tem importante influência no desenvolvimento da carreira, pois para Aguiar (2004) as unidades educativas devem estar adequadas às necessidades de cada etapa de ensino.

## CONCLUSÕES FINAIS

O desafio de pesquisar um dos elementos de valorização dos profissionais do magistério da educação básica e os caminhos percorridos por este processo de consolidação de uma política educacional no Brasil, como a “Carreira do Magistério”, se faz necessário como forma de buscarmos entender e compreender o secular descaso da União, Estados e Municípios pelo processo de valorização da educação. Principalmente nos municípios, onde a implementação das políticas de fundos (Fundef e Fundeb) responsabilizou este ente federado pela principal fase de formação do aluno e demais despesas com manutenção e desenvolvimento do ensino básico.

Neste contexto, estabelecemos como objetivo desta pesquisa estudar a “A Carreira do Magistério da Rede Municipal de Educação de Cameté/PA, no PCCR: Leis Nº 212/2012”. Esta pesquisa exigiu ainda, estudos e análises de leis e normatizações municipais correlatas, e alterações pontuais propostas e implantadas com o objetivo de valorizar a carreira do magistério.

No sentido de atingir objetivos, foi importante buscar apoio nos estudos e pesquisas que tratam do assunto, como forma de entender e conhecer conceitos básicos, legislações (internacional, nacional e local) instituídas e traçadas em eventos internacionais e nacionais, que influenciaram e serviram de base e suporte para que governos a implementassem como normatizações em nível de Brasil. Para Neves (2002), estas definiram estratégias de ação com o intuito de orientar tanto a política econômica quanto a conformação social dos países em desenvolvimento.

As reformas educacionais promovidas a partir da década de 1990 nos países da América Latina e Caribe foram marcadas pela influência dos Organismos Internacionais (SHIROMA; MORAES; EVANGELISTA, 2007) que pautaram a agenda educacional dos entes federados (Estados, Distrito Federal e Municípios). Assim, aquelas tiveram que se adequar a estas novas determinações, que traziam em seu bojo o ideário capitalista de um mundo globalizado e neoliberal.

Ao longo da pesquisa e das análises realizadas verificamos que a CF/1988 e a LDBN - 9.394/1996 foram fundamentais para a estruturação e definição de legislações que promoveram e estabeleceram a instituição de Planos de Cargos, Carreira e Remuneração para o magistério aos Estados, Distrito Federal e Municípios. As políticas de fundo (Fundef e Fundeb) tiveram papel preponderante neste processo, pois também mencionavam e determinavam a implementação de PCCRs por entes federados. É importante destacar ainda,

que se evidenciou um aumento no número de matrículas na Educação Infantil e no Ensino Fundamental, decorrentes do processo de Municipalização do Ensino, ocorrido no Estado do Pará, a partir de 1998. E, para atender tal demanda, houve a necessidade de aumento no número de professores na rede municipal de ensino municipal.

Foi neste cenário que se implementou o primeiro Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério do município de Cametá/PA através da Lei Municipal nº 066/2006. Este, no contexto do Fundef. E o segundo, no contexto do Fundeb, através da Lei Municipal nº 212/2012, que revogou o PCCR/2006. Após a implantação deste PCCR, realizaram-se ainda algumas adequações e/ou modificações através da Lei nº 256/2013.

Além destas referidas leis municipais que implantaram o PCCR no município de Cametá, analisamos outras que trataram do tema “carreira do magistério”, tais como as Leis Orgânicas Municipais (LOMC/1990 e LOMC/2006); as Leis municipais de nº 1.205/91, nº 1.208/91 e nº 065/2006, que tratam de Regime Jurídico e Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais. A análise evolutiva destas leis permitiu concluir que, a administração municipal estabeleceu como relação trabalhista aos seus funcionários o Regime Jurídico Estatutário, estabelecida na lei municipal de nº 065/2006, em vigência atualmente no município.

A pesquisa apontou ainda que a luta e reivindicação de melhores condições de trabalho e a ausência de uma política de valorização dos profissionais do magistério, no município de Cametá/PA, podem ser citados como elementos que estão na origem do processo reivindicatório desta categoria. E que deram origem ao primeiro PCCR, implantado em 2006, através da lei municipal de nº 066/2006, que trouxe expectativas em relação a valorização dos profissionais do magistério, como: melhorias nas condições de trabalho; valorização salarial e formação profissional, entre outros.

As análises empreendidas a partir da bibliografia estudada (ARELARO, 2004; PINTO, 2009; OLIVEIRA, 2010; CARVALHO, 2012) e das leis municipais permitiu-nos constatar que as determinações legais aprovadas demarcam aspectos relevantes para a configuração de uma carreira mais atraente. A análise das mesmas permitiu identificar os seguintes aspectos relevantes: Tipo de Admissão/Ingresso via concurso público de provas e títulos; Formas de progressão/Evolução na carreira, levando em conta o tempo de serviço, nova titulação, formação continuada e avaliação por desempenho; Vencimento e Remuneração, equiparados com as de outros profissionais com formação semelhante e não inferior ao PSPN; Jornada de Trabalho de no máximo 40h semanais, hora atividade para o desempenho de atividades extra-sala de aula, incentivo à dedicação exclusiva; Estímulo à Formação, licença remunerada para capacitação do professor.

Em observância a esses preceitos legais, o PCCR/2012, em vigência no município de Cametá, estabelece o ingresso mediante concurso público de provas e títulos; movimentação na carreira por meio de promoção e por progressão; vencimento básico inicial (letra A) de R\$ 1.052,24 (Um mil, cinquenta e quatro reais e vinte e quatro centavos) e final (letra F) de R\$ 1.498, 70 (Um mil quatrocentos e noventa e oito reais e setenta centavos), para o professor Nível 1 (Médio). Vencimento base inicial (letra A) de R\$ 1.579, 36 (Um mil, quinhentos e setenta e nove reais e trinta e seis centavos) e vencimento final (letra F) R\$ 2.004,91 (Dois mil, quatro reais e noventa e um centavos) para professor de Nível 2 (Graduação). E, vencimento base inicial (letra A) de R\$ 1.683,58 (Um mil, seiscentos e oitenta e três reais e cinquenta e oito centavos) e vencimento final (letra F) de R\$ 2.110,13 (Dois mil, cento e dez reais e treze centavos) para professor Nível 3 (Especialista) estabelecido pela Lei municipal nº 256/2013, para uma jornada de trabalho de 30h semanais, além de gratificações, adicionais e licença remunerada para formação de no máximo três anos, podendo ser prorrogado por mais um ano.

Para além da existência e observância dos aspectos de valorização profissional pelos planos de carreira docente, faz-se necessário avaliar de que forma aparecem no corpo da lei e o quanto em termos percentuais e financeiros é acrescido à remuneração dos professores com as progressões, titulações, com sua materialização. Visto que entre as justificativas da criação das Políticas de Fundo (Fundef e Fundeb) estava a de que parte dos recursos do Fundo (60%) seria destinada para a remuneração do cargo de professor. E estudos apontam que antes da implementação desta política de Fundos o salário dos professores eram baixos, principalmente nas regiões Norte e Nordeste do país, particularmente os pertencentes às redes municipais de ensino (FRANÇA, 2005).

A carreira do magistério dos profissionais da rede municipal de Cametá, amparada na Lei nº 212/2012 e alterada pela Lei nº 256/2013, embora contemple elementos indicadores de valorização docente, não estabelece regras relacionadas a melhores condições de trabalho docente. A incorporação de importantes demandas da categoria docente garantidas no âmbito da legislatura nacional aprovadas no contexto recente da política de fundos, já inseridas no corpo da legislação municipal de Cametá, que trata da carreira, precisa resgatar a valorização social do profissional do magistério, jornada de trabalho em uma única escola, com a garantia de formação continuada, progressão e percentual de aumentos estimuladores, capazes de atrair bons profissionais à carreira conferindo-os remuneração condigna.

## REFERÊNCIAS

- ABREU, M.; BALZANO, S. **Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público**. PRASEM – Guia de Consulta. Brasília: FUNDESCOLA/MEC, 1998a. p. 218-267.
- \_\_\_\_\_. **Progressão na Carreira do Magistério e Avaliação de Desempenho**. PRASEM – Guia de Consulta. Brasília: FUNDESCOLA/MEC, 1998b. p. 218-235.
- ABREU, M. **Carreira do Professor**. Agosto/2011. Mimeo.
- AGUIAR, M. Â. da S. A reforma da educação básica e as condições materiais das escolas. In: SILVA, A. M. M.; AGUIAR, M. A. (Orgs.). **Retrato da escola no Brasil**. Brasília (DF): CNTE, 2004. p. 8-48.
- ANDRADE, M. M. de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 3ª. Ed. São Paulo: Atlas, 1998.
- ARAÚJO, L. C. G. **Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2008.
- BARROS, A. C. M.. **A Política Salarial dos Professores da Rede Pública no Contexto da Municipalização do Ensino no Estado do Pará**. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém, 2009.
- BASTOS, A.V.B. **A escolha e o comprometimento com a Carreira**: um estudo entre profissionais e estudantes de Administração. Revista de Administração, nº 32, p. 28-39, 1997.
- BOGDAN, Robert C.; BIKLEN, Sari Knopp. **Investigação qualitativa em Educação: uma introdução à teoria e aos métodos**. Porto: Porto Editora, 1994.
- BERGER, Manfredo. **Educação e dependência**. Porto Alegre, DIFEL, 1976.
- BORDIGNON, G. Gestão democrática do sistema municipal de educação. In: GADOTTI, M; ROMÃO, J. E. (Orgs.). **Município e educação**. São Paulo: Cortez; Instituto Paulo Freire, Brasília, DF, 1993.
- BORÒN, A. A Sociedade Civil depois do dilúvio Neoliberal. In: SADER, Emir; GENTILI, Pablo (Orgs.). **Pós-Neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. 4ª. Ed. São Paulo: Paz e Terra, 1994; p. 63-118.
- BRAGA, T. História da fundação das principais cidades do Pará, destacando os nomes de seus fundadores, o lugar dos primitivos estabelecimentos e seu nome indígena. In: **Apostilas de história do Pará**. Belém: Imprensa Oficial do Estado, 1915. 83 p.
- BRANDÃO, C. da F. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei nº 9.394/96, Comentada e Interpretada, Artigo por Artigo**. 4ª Ed. rev. e ampl. – São Paulo: Avercamp, 2010.
- BRASIL, **Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996**. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), 2006.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 5.692 de 11 de agosto de 1971.** Fixa Diretrizes e Bases para o Ensino de 1º e 2º Graus, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/15692.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15692.htm). Acesso em: julho de 2014.

\_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Educação. **Resolução nº 2/2009 e Parecer CNE/CEB nº 09/2009.** Diretrizes Nacionais para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Brasília/DF: MEC, 2009.

\_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Educação. **Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação de Professores da Educação Básica.** Parecer CNE/CP, nº. 09/2001. Diário Oficial da União, de 18/01/2002, Seção 01, p.31. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne>. Acesso em: 20 de set. de 2013.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. **Secretaria da Educação Fundamental. Referências para Formação de Professores.** Brasília: MEC/SEF, 1998.

\_\_\_\_\_. **Lei 9.394/96, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBN). Disponível em: <http://www2.planalto.gov.br/presidencia/legislacao>>. Acesso em: 20 set. 2013.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 11.738/2008.** Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional para os profissionais do magistério público da educação básica, 2008.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, 1988.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 11.494/2007.** Institui e Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb). Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_conten&view=article&id=12407&Itemid=725&msg=1](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_conten&view=article&id=12407&Itemid=725&msg=1). Acesso em: 20 set. 2013.

\_\_\_\_\_. **Conselho Nacional de Educação. Parecer nº 10, de 3 de setembro de 1997, e Resolução nº 03, de 8 de outubro de 1997. Câmara de Educação Básica.** Fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

CAMARGO, R. B. de; JACOMINI, M. A. **Carreira e Salário do pessoal docente da educação básica: algumas demarcações legais.** Texto apresentado no I Encontro Nacional de 2011, da Pesquisa Nacional “Remuneração de Professores de escolas públicas da educação básica: configurações, impactos, impasses e perspectivas”. Versão preliminar.

CAMETÀ. **Lei Orgânica do Município de Cametá.** Imprensa Oficial. Belém/PA, 1990.

\_\_\_\_\_. **Lei Orgânica do Município de Cametá. Revisada e Atualizada.** Câmara Municipal de Cametá/CMC, 2006.

\_\_\_\_\_. **Lei Municipal nº 1.205/1991, de 27 de março de 1991.** Dispõe sobre o Regime Jurídico Único e sobre o Plano de Cargos dos Funcionários da Prefeitura Municipal de Cametá e dá outras providências.

\_\_\_\_\_. **Lei Municipal nº 1.208/1991, de 25 de julho de 1991.** Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Cametá e dá outras providências.

\_\_\_\_\_. **Lei Municipal Nº 016/98, de 06 de maio de 1998.** Dispõe sobre a criação do Conselho Municipal de Educação – CME e dá outras providências. Cametá, 1998.

\_\_\_\_\_. **Lei Municipal nº 021/2001.** Altera a redação dos artigos 2º, 8º e 9º da Lei Municipal nº 1.205 de 27/03/1991 que instituiu o Regime Jurídico e o Plano de Cargos e Salários dos Servidores da Prefeitura Municipal de Cametá; Dispõe sobre a extinção e sobre a criação de cargos no quadro funcional; fixa o salário base dos cargos criados e dá outras providências. Cametá, 2001.

\_\_\_\_\_. **Edital do Concurso Público Municipal de Cametá – nº 01/2001,** de 05 de dezembro de 2001.

\_\_\_\_\_. **Edital do Concurso Público Municipal de Cametá, nº 001/2006,** de 17 de março de 2006.

\_\_\_\_\_. **Edital do Concurso Público Municipal de Cametá, nº 001/2009,** de 05 de março de 2009.

\_\_\_\_\_. **Edital do Concurso Público Municipal de Cametá, nº 001/2013,** de 06 de dezembro de 2013.

\_\_\_\_\_. **Lei Municipal nº 066/2006, de 24 de janeiro de 2006.** Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Cametá e dá outras providências.

\_\_\_\_\_. **Lei Municipal nº 0150/2008, de 28 de maio de 2008.** Dispõe sobre Reajuste de Vencimentos dos Profissionais do Magistério e Alteração de Dispositivos da Lei Municipal de nº 066, de 24 de janeiro de 2006.

\_\_\_\_\_. **Lei Municipal nº 212/2012, de 21 de maio de 2012.** Dispõe sobre a adequação da carreira da área de magistério e criação unificada do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica do município de Cametá/PA.

\_\_\_\_\_. **Lei Municipal nº 256/2013, de 05 de dezembro de 2013.** Dispõe sobre a alteração da Lei Municipal nº 212/2012 e dá outras providências.

CANDAU, Vera (Org.). **Novos rumos da licenciatura.** Brasília: MEC, 1987.

CARVALHO, Fabrício Aarão Freire. **Financiamento da Educação:** do FUNDEF ao FUNDEB – repercussões da política de Fundos na Valorização Docente da Rede Estadual de Ensino do Pará – 1996 a 2009. 267f. Tese (Doutorado em Educação), Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

CHANLAT, J F. **Quais carreiras e para qual sociedade?** ERA – Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 35, nº 6, p. 67-75, nov./dez. 1995.

CONSED. **Estudo dos Planos de Carreira e Remuneração do Magistério da Educação Básica dos Estados Brasileiros.** Brasília, 2005.

COSTA, G. da S. **Desenvolvimento rural sustentável com base no paradigma da agroecologia.** Belém: UFPA/NAEA, 2006.

DAVIES, N. **O FUNDEF e o orçamento da educação: desvendando a caixa preta.** Campinas: Autores Associados, 1999.

DOURADO, L. F. (Org.). **Financiamento da Educação Básica.** Campinas: Autores Associados/Goiânia: Ed. da UFG, 1999.

DUTRA, J. de S. **Gestão de Pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas.** São Paulo: Atlas, 2012.

DUTRA JR. Adhemar F. (*et al.*). **Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público: LDB, FUNDEF, Diretrizes Nacionais e Nova Concepção de Carreira.** FUNDESCOLA/MEC.BRASÍLIA, 2000.

EDNIR, Mazda; BASSI, Marcos. **Bicho de Sete Cabeças: para entender o financiamento da educação brasileira.** São Paulo: Peirópolis: Ação Educativa, 2009.

ENGUITA, M. F. **A ambiguidade da docência: entre o profissionalismo e a proletarização.** Teoria & Educação, Porto Alegre, 1991.

FARIAS, A. D. **A Carreira Docente na Rede Municipal de Ensino de Belém/PA sob a ótica dos Professores.** Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Pará (UFPA). Belém, 2014.

FARENZENA, Nalú. **A Política de Financiamento da Educação Básica: rumos da legislação brasileira.** Porto Alegre: UFRGS, 2006.

FAVERO, O. (Org.). **A Educação nas Constituintes Brasileiras – 1823/1988.** Autores Associados, Campinas, 1996.

FERREIRA, R. **Entre o sagrado e o profano: o lugar social do professor.** Rio de Janeiro: Quartet, 3ª Ed. 2002.

FRANÇA, Magna. **Gestão e Financiamento da Educação: o que mudou na escola? Programa Dinheiro Direto na Escola.** Fundef. Natal, RN: EDUFRN, 2005.

FRANÇA, Magna. **Os Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) dos Docentes Municipais de Natal e Estaduais do RN e o Piso Salarial Nacional.** Disponível em: [www.ampae.org.br/simposio2011/PDFs/trabalhosComp...Arquivo PDF](http://www.ampae.org.br/simposio2011/PDFs/trabalhosComp...Arquivo PDF).

GADOTTI, M; ROMÃO, J. E. (Orgs.). **Município e Educação**. São Paulo: Cortez, Instituto Paulo Freire, Brasília, DF, 1993.

GAMBOA, S. S. **Pesquisa educacional: quantidade-qualidade**. São Paulo: Cortez, 1995.

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

GATTI, Bernadete Angelina; BARRETO, Elba S. de Sá; ANDRÉ, Marli Eliza D. de Afonso. **Políticas docentes no Brasil: um estado da arte**. Brasília: UNESCO, 2011.

GEMAQUE, R. M. O. **Financiamento da Educação, o FUNDEF no estado do Pará: Feitos e Fetiches**. Tese (Doutorado em Educação). Universidade de São Paulo. São Paulo, 2004.

\_\_\_\_\_. **Políticas de financiamento e direito à educação básica: o Fundef e o Fundeb**. SER Social, Brasília, v.13, nº29, p.90-112, jul./dez. 2011.

\_\_\_\_\_. **Relatório do Estágio Pós-Doutoral**. São Paulo – SP: Universidade de São Paulo, 2013.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1989.

GRAMSCI, A. **Os Intelectuais e a Organização da Cultura**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1982.

GUIMARÃES, M. R. **Carreira e Remuneração dos profissionais do magistério público do município de Breves – PA**. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Pará (UFPA). Belém, 2015.

GUTIERRES, D. V. G.; GEMAQUE, R. M. O; LUZ, S. L. D'O. **A carreira dos profissionais do magistério do Sistema Municipal de Educação de Belém: o dito e o feito**. *Jornal de Políticas Educacionais*, v. 5, p. 46-56, 2011. Disponível em: <[http://www.jpe.ufpr.br/n10\\_5.pdf](http://www.jpe.ufpr.br/n10_5.pdf)>. Acesso em: abr. 2014.

INSTITUTO Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo de 2010**. Disponível em: <[www.ibge.gov.br/home/estatística/populacao/censo2010](http://www.ibge.gov.br/home/estatística/populacao/censo2010)>. Acesso em: 13 set. 2014.

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

LUDKE, M; ANDRÉ, M. **Pesquisa em Educação: Abordagens Qualitativas**. EPU. São Paulo: 1986.

LUFT, Pedro Celso. **Minidicionário Luft**. 20º ed.- São Paulo: Ática, 2001.

MARTINS, P. F. de M. **Carreira e formação de professores no Tocantins: da percepção dos licenciados da UFT aos Planos de Carreira e Remuneração do Magistério Público**. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2011.

MONLEVADE, João A. C. de. **Educação Pública no Brasil: Contos & De\$conto\$**. Idea Editora, Ceilândia, 1997.

MONLEVADE, João A. C. de. **Valorização Salarial dos Professores: O papel do Piso Salarial Profissional Nacional como instrumento de valorização dos professores de Educação Básica Pública**. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.

MORDUCHOWICZ, A.. **Carreiras, incentivos e estruturas salariais docentes**. Documentos PREAL, Washington, nº 23, p. 1-60, jun./2003. Disponível em: [http://www.oei.es/docentes/articulos/carreras\\_incentivos\\_estructuras\\_salariales\\_docentes\\_morduchowicz\\_portugues.pdf](http://www.oei.es/docentes/articulos/carreras_incentivos_estructuras_salariales_docentes_morduchowicz_portugues.pdf). Acesso em: maio 2015.

MELO, M. L. **Gramsci e a Educação: As Contribuições Teóricas de Antonio Gramsci e suas repercussões no debate Pedagógico Brasileiro**. Belém (PA): SOCID/UEPA & EDUEPA/GRAPHITTE, 2012.

NEVES, José Luís. Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. **Caderno de Pesquisa em Administração**, São Paulo, ano 6, n. 3, p. 103 - 113, [jun-dez], 1996.

NOVAES, Maria Eliana. **Professora primária: mestra ou tia?** São Paulo: Cortez, 1987.

NOMA, Amélia Kimiko, História das Políticas Educacionais para a América Latina e o Caribe: o projeto principal de educação (1980-2000). In: AZEVEDO, Mario Luiz Neves; LARA, Ângela Mara de Barros (Orgs). **Políticas para a Educação: análises e apontamentos**. Maringá: Eduem, 2011. Disponível em: <[http://www.gepeto.ced.ufsc.br/downloads/Produo%20Acadmica/Captulos/liv-mario\\_artigos\\_eneida\\_e\\_angela.pdf](http://www.gepeto.ced.ufsc.br/downloads/Produo%20Acadmica/Captulos/liv-mario_artigos_eneida_e_angela.pdf)>. Acesso em: mai. 2015.

NUNES, C. S. C.; MONTEIRO, A. L.; SANTOS, T. R. L. (Orgs.). **A formação de professores em nível médio normal no Pará: Política, motivações e aspirações profissionais dos alunos**. Belém: EDUEPA, 2008.

NUNES, Clarice. **A sina desvendada**. In: Legenda. Revista da Faculdade de Educação Notre Dame, Rio de Janeiro, 1982.

OLIVEIRA, M. M. **Como fazer pesquisa qualitativa**. 5ª ed. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.

OLIVEIRA, D. A.; ASSUNÇÃO, A. A. Condições de trabalho docente. 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.

OLIVEIRA, D. A. **A municipalização cumpriu suas promessas de democratização da gestão educacional? Um balanço crítico**. Gestão em Ação, Bahia, v.6, nº 2, 2003, p. 99-106.

\_\_\_\_\_. As reforma educacionais e suas repercussões sobre o trabalho docente. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade de (Org.) **Reformas Educacionais na América Latina e os Trabalhadores Docentes**. Belo Horizonte: Autêntica, 2003, p.13-37.

OLIVEIRA, C. A municipalização do ensino brasileiro. In: OLIVEIRA, Cleiton et al. **Municipalização do Ensino no Brasil**. Belo Horizonte: Autêntica, 1999, p, 11-36.

PAZ, F. M. LEITE, Yoshie Ussami Ferrari. **Carreira Docente no Brasil: desafios e perspectivas**. XI Congresso Nacional de Educação - EDUCERE, Curitiba, 2013.

PEIXOTO, M. C. L. Descentralização da Educação no Brasil: uma abordagem preliminar. In: OLIVEIRA, Dalila; DUARTE, Marisa. (Orgs.). **Política e Trabalho na Escola: administração dos sistemas públicos de educação básica**. Belo Horizonte: Autêntica, 1999. p. 101-112.

PERONI, V. M. V. **Política Educacional e o Papel do Estado: no Brasil dos anos de 1990**. São Paulo: Xamã, 2003.

PINTO, José Marcelino Rezende. A Política Recente de Fundos para o Financiamento da Educação e seus Efeitos no Pacto Federativo. **Educação em Revista**, vol. 28, nº100 – Especial, p. 877-897.

PDRS. **Plano de Desenvolvimento Regional Sustentável do Tocantins. Região de Integração do Tocantins**. Secretaria de Estado de Integração Regional. Governo do Pará, Belém, 2008.

PIMENTEL, A. M. **A Carreira do Magistério Público da Rede Municipal de Ensino do Município de Oriximiná-PA: um estudo a partir do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração – Lei nº 7.315/2010**. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Pará (UFPA) – Instituto de Ciências da Educação (ICED), Belém, 2015.

PINTO, J. M. R. **Os municípios e o financiamento da educação no Brasil**. Revista Educação Municipal. Ano 16, nº 7, dezembro de 2004.

\_\_\_\_\_. **Os Recursos para Educação no Brasil no Contexto das Finanças Públicas**. Brasília: Editora Plano, 2000.

PINTO, M. R.; ADRIÃO, T. **Noções Gerais sobre o Financiamento da Educação no Brasil**. EcoS – Revista Científica. São Paulo, v.8, nº 1, p. 23-46, jan./jun., 2006.

REIS FILHO, C. **A Educação e a Ilusão Liberal**. Autores Associados, Campinas, 1995.

REIS, A.C.F.R. As fortificações da Amazônia no período colonial. **Revista do Instituto Histórico e Geográfico Brasileiro**. Vol. 344, jul./set., 1984, p. 217-227.

ROMANELLI, Otaíza de Oliveira. **História da Educação no Brasil**. 8ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1986.

SANTOS, Terezinha F. A. M. A Descentralização da Gestão e a Autonomia Financeira na Educação como Estratégias Administrativas e Políticas para Redefinição do Estado Brasileiro. In: **Conversas Impertinentes sobre a gestão na educação**. Belém: EDUFPA, 2008.

\_\_\_\_\_. Por uma gestão democrática da qualidade social da educação. In: **Conversas Impertinentes sobre a gestão na educação**. Belém: EDUFPA, 2008.

Seminário I, intitulado “**A Configuração da Carreira do Magistério Público do Estado do Pará a partir do Estatuto do Magistério – Lei nº 5.351/1986**”. Apresentadores: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Rosana Gemaque; Prof<sup>º</sup>. Mestre Fabrício Carvalho; Mestranda Danielle Mendes. Debatedor: Ronaldo Rocha (Coordenador do SINTEPP). Ocorrido em: 04/05/2011.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do Trabalho Científico**. Ed. Cortez, 2007.

SHIROMA, E. O.; MORAES, M. C. M; EVANGELISTA, O. **Política Educacional**. 4<sup>a</sup> Edição. Rio de Janeiro: Lamparina, 2007.

SILVA, R. M. O. **Promoção, Vencimento e Avaliação de desempenho: O PCCR da Rede Municipal de Ensino de Natal (2004-2010)**. Tese de Doutorado. Centro de Educação. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal/RN, 2014.

SILVA, E. C. A Política Salarial dos Professores da Educação Básica e a Política de Fundos: Fundef e Fundeb em questão. **Jornal de Políticas Educacionais**. Nº 8. Jul.- dez de 2010. P. 52-62.

SILVA, C. C.; GIL, I. C.; DI PIERRO, M. C. **Política educacional no Brasil: avaliando o primeiro ano do FUNDEF**. São Paulo: Ação Educativa. Disponível em: <<http://www.acaoeducativa.org.br>>. Acesso em: 20 set. 2014.

SOUZA, M. B. **Política de Valorização dos Profissionais da Educação Básica na Rede Estadual de Ensino do Pará**. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Pará (UFPA) – Instituto de Ciências da Educação (ICED), Belém, 2012.

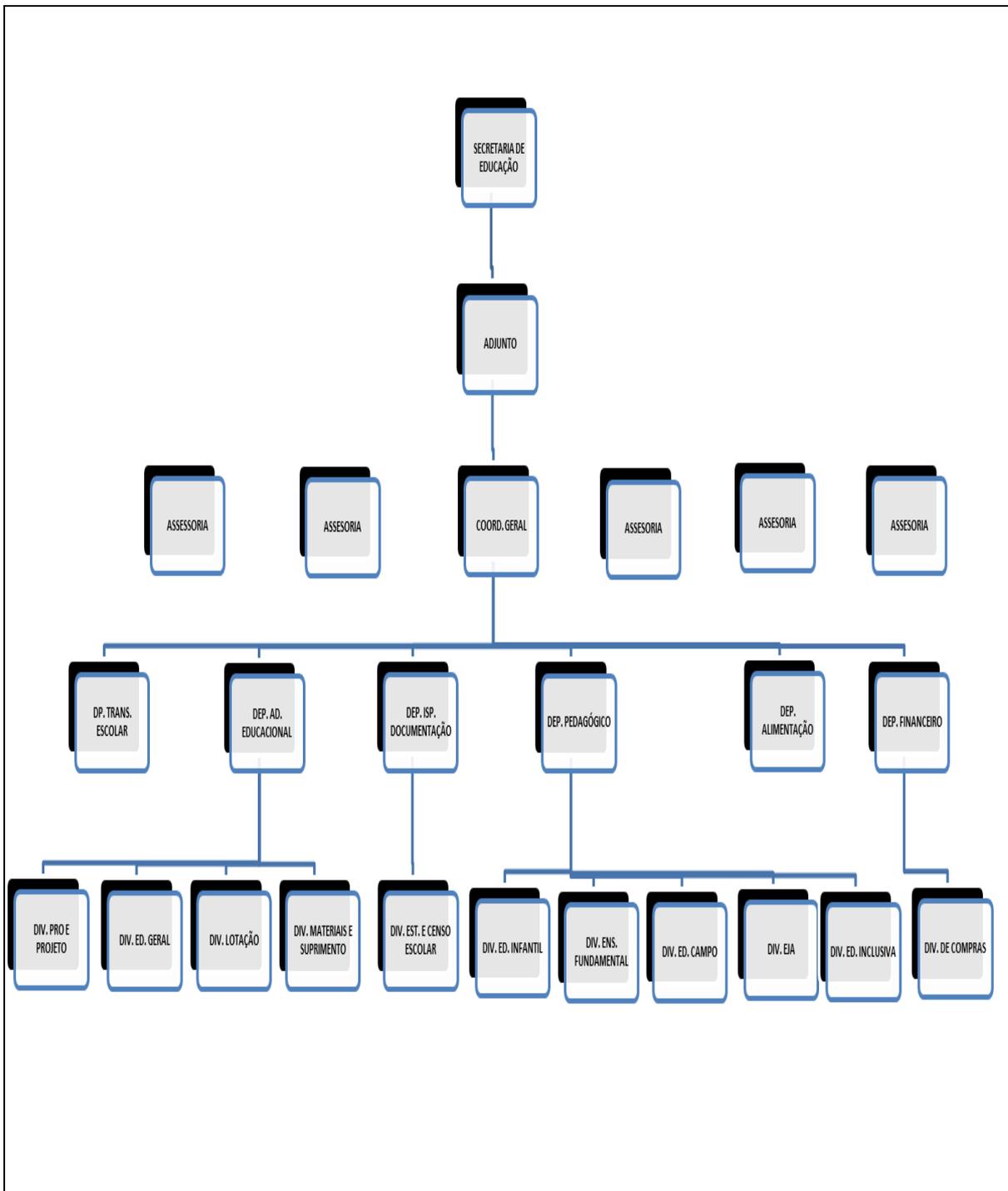
SOUZA, R. V. **Modalidade de crédito, organização coletiva e reprodução camponesa na história de Cametá**. Dissertação de Mestrado. Belém, NAEA/UFPA, 2000.

TAVARES, M. G. C. **A Amazônia brasileira: formação histórico-territorial e perspectivas para o século XXI**. GEOUSP – Espaço e Tempo, São Paulo, nº 29 – Especial, 2011, p. 107-121.

YIN, R.. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3<sup>a</sup>. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

**ANEXOS**

## ANEXO A - ORGANOGRAMA DA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE CAMETÁ/PA



Fonte: SEMED/Cametá/PA (2015)

**ANEXO B - LEI Nº 065, DE 24 DE JANEIRO DE 2006****DISPÕE SOBRE O REGIME JURÍDICO ESTATUTÁRIO DOS  
SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE CAMETÁ.**

A Câmara Municipal de Cametá, Estado do Pará, aprovou e eu, Prefeito de Cametá, sanciono a seguinte Lei:

**TÍTULO I  
CAPÍTULO ÚNICO  
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º. Esta Lei institui o Estatuto Jurídico Estatutário dos Servidores Públicos Cíveis do Município de Cametá, compreendendo os órgãos da Administração Direta, das Autarquias, inclusive as em regime especial, e das Fundações Públicas Municipais com personalidade de Direito Público, criadas, ou que vierem a ser.

Art. 2º. Para os efeitos de interpretação e aplicação ao serviço público municipal de Cametá consideram-se os seguintes conceitos:

I -serviço público municipal – é aquele prestado pela Administração Municipal ou por seus delegados, sob normas e controles da Prefeitura, para satisfazer necessidades essenciais ou secundárias da coletividade ou simples conveniência do Estado;

II -cargo público – é o lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e estipêndio correspondente, para ser exercido por um titular, na forma estabelecida em lei;

III -regime jurídico – é a doutrina jurídica que consubstancia os preceitos legais sobre a acessibilidade aos cargos públicos, a investidura, as nomeações para as funções de confiança; os deveres e os direitos dos servidores; a promoção e respectivos critérios; o sistema remuneratório; as penalidades e sua aplicação; o processo administrativo; e a aposentadoria;

IV -servidor público – é o titular de cargo público efetivo ou em comissão, com regime jurídico estatutário e integrante da Administração direta, das autarquias e das fundações públicas com personalidade de Direito Público;

V -cargo efetivo – é aquele cujo provimento se dá exclusivamente através de prévia aprovação em concurso público de provas e/ou provas e títulos, podendo seus titulares, adquirirem estabilidade e mantê-la segundo avaliação periódica de desempenho e estar sujeitos a regime peculiar de previdência social;

VI -cargo em comissão – é aquele que só admite provimento em caráter provisório, declarado em lei de livre nomeação e exoneração e destina-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento;

VII -redistribuição - o deslocamento de cargo de provimento efetivo, ocupado ou vago no âmbito do quadro geral de pessoal, para outro órgão ou entidade do mesmo Poder;

VIII -vencimento - a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei; e

IX -remuneração - vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei.

Art. 3º. É vedado cometer ao servidor público atribuições e responsabilidades diversas das próprias de seu cargo, exceto participação em órgão colegiado ou em comissões legalmente constituídas.

Art. 4º. É proibida a prestação de serviços gratuitos, salvo os casos previstos em lei.

**TÍTULO II**  
**DO PROVIMENTO, VACÂNCIA, REMOÇÃO, REDISTRIBUIÇÃO E SUBSTITUIÇÃO**

**CAPÍTULO I**  
**DO PROVIMENTO**

**SEÇÃO I**  
**DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 5º. Para provimento dos cargos públicos serão obedecidos os seguintes requisitos básicos:

- I -ser brasileiro, ou estrangeiro na forma da lei;
- II -estar gozo dos direitos políticos;
- III -estar quite com as obrigações militares, para o sexo masculino;
- IV -estar quite com as obrigações eleitorais;
- V -possuir o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;
- VI -ter a idade mínima de dezoito anos;
- VII -comprovar aptidão física e mental.;
- VIII -não exercer outro cargo, emprego ou função pública que implique em acumulação ilegal.

§ 1º. As atribuições do cargo podem justificar a exigência de outros requisitos estabelecidos em lei.

§ 2º. Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 10% (dez por cento) das vagas oferecidas no concurso e deverá ser considerada a legislação específica sobre os deficientes.

Art. 6º. Os cargos públicos serão providos por:

- I -nomeação;
- II -readaptação;
- III -reversão;
- IV -aproveitamento;
- V -reintegração;
- VI -readmissão;
- VII -recondução; e
- VIII -enquadramento.

**SEÇÃO II**  
**DA NOMEAÇÃO**

Art. 7º. A nomeação far-se-á:

- I -em caráter efetivo;
- II -em comissão, inclusive na condição de interino, para cargos de confiança, vagos.

Parágrafo único. O servidor ocupante de cargo em comissão ou de natureza especial poderá ser nomeado para ter exercício, interinamente, em outro cargo de confiança, sem prejuízo das atribuições do que atualmente ocupa, hipótese em que deverá optar pela remuneração de um deles durante o período da interinidade.

Art. 8º. O provimento dos cargos públicos far-se-á mediante ato da autoridade competente dos Poderes Executivo e Legislativo.

Art. 9º. O ato de provimento conterà, necessariamente, as seguintes informações, sob pena de nulidade e responsabilidade a quem der a posse:

- I -modalidade de provimento e nome completo do interessado;
- II -denominação do cargo e forma de nomeação;
- III -área de atuação, para o cargo que requerer; e
- IV -fundamento legal.

### **SEÇÃO III DO CONCURSO PÚBLICO**

Art. 10. O concurso será de provas ou de provas e títulos, podendo ser realizado em etapas, conforme dispuser o regulamento do concurso, condicionada a inscrição do candidato ao pagamento do valor fixado no edital, ressalvadas as hipóteses de isenção nele expressamente previstas.

Art. 11. O concurso deve ser realizado através de banca ou comissão examinadora, com elementos capazes e idôneos de instituição de educação superior e/ou suas respectivas fundações devidamente credenciadas no Ministério da Educação.

Parágrafo único. Quando a banca ou comissão for constituída de elementos do quadro do funcionalismo, poderá haver a contratação de mão-de-obra especializada para o devido assessoramento.

Art. 12. O concurso público terá validade de até dois anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período.

§ 1º. O prazo de validade do concurso e as condições de sua realização serão fixados em edital, que será publicado em jornal de circulação local, no quadro de avisos dos Poderes, Legislativo e Executivo, e demais locais de acesso ao público.

§ 2º. Não havendo jornal de circulação local, deverá ser publicado nos demais locais conforme o § 1º e nos demais órgãos de comunicação existente no município.

Art. 13. Não se abrirá vaga em novo concurso para cargos que tenha candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade em vigor, exceto se a necessidade sobrepor o número de aprovados, quando então será considerado o número de aprovados para abertura de novas vagas.

Art. 14. Em caso de empate na classificação dos candidatos utilizar-se-á, de forma sequente, os seguintes critérios para desempate:

- I -o candidato que possuir o maior tempo de serviço público municipal;
- II -o candidato que obtiver a maior nota na prova subjetiva, quando houver;
- III -o candidato que obtiver a maior nota na prova prática, quando houver;
- IV -o candidato que possuir o maior número de títulos, quando houver prova de títulos;
- V -o candidato que possuir o maior número de certificados de participação, cursos, treinamentos, aperfeiçoamentos, relacionados às atribuições do cargo pleiteado, quando não houver prova de títulos;
- VI -o candidato que possuir mais certidões de aprovação em concurso público; e
- VII -por fim, o mais idoso.

Art. 15. O Edital do concurso disciplinará os requisitos para inscrição, o processo de realização, os critérios de classificação, o número de vagas, os recursos e a homologação.

Parágrafo Único: O Edital deverá, obrigatoriamente, definir as vagas para a zona rural e zona urbana e os respectivos distritos.

### **SEÇÃO IV DA POSSE E DO EXERCÍCIO**

Art. 16. A investidura em cargo público ocorrerá com a posse.

Art. 17. A posse dar-se-á pela assinatura do respectivo termo, no qual deverá constar as atribuições, os deveres, as responsabilidades e os direitos inerentes ao cargo ocupado, que não poderão ser alterados unilateralmente, por qualquer das partes, ressalvados os atos de ofício previstos em lei.

§ 1º. A posse ocorrerá no prazo de trinta dias, contados da publicação do ato de provimento, que poderá ser prorrogado por mais trinta dias a pedido do interessado, em casos de saúde, com comprovação médica.

§ 2º. Em se tratando de servidor, que esteja na data de publicação do ato de provimento, em uma das licenças prevista no art. 81, o prazo será contado do término do impedimento.

§ 3º. A posse poderá dar-se mediante procuração específica.

§ 4º. Só haverá posse nos casos de provimento de cargo por nomeação.

§ 5º. No ato da posse, o servidor apresentará declaração de bens e valores que constituem seu patrimônio e declaração quanto ao exercício ou não de outro cargo, emprego ou função pública.

§ 6º. Será tornado sem efeito o ato de provimento se a posse não ocorrer no prazo previsto no § 1º deste artigo.

Art. 18. A posse em cargo público dependerá de prévia inspeção médica oficial.

Parágrafo único. Somente poderá ser empossado aquele que for julgado apto física e mentalmente para o exercício do cargo.

Art. 19. São competentes para dar posse:

I -no Poder Executivo

II -o Prefeito Municipal, aos nomeados para cargo de natureza especial, de direção, chefia, coordenação e assessoramento superior que lhe sejam diretamente subordinados;

III -os Secretários Municipais e dirigentes de Autarquias e Fundações Municipais, aos nomeados para os respectivos órgãos e/ou unidades administrativas, inclusive colegiados.

IV -no Poder Legislativo de acordo com o disposto na legislação.

Art. 20. A autoridade que der posse verificará, sob pena de responsabilidade, observância dos requisitos legais para a investidura no cargo.

Parágrafo único. A posse só se completa com a entrada em exercício.

Art. 21. Exercício é o efetivo desempenho das atribuições do cargo público ou de função de confiança.

§ 1º. É de trinta dias o prazo máximo para o servidor empossado em cargo público ou designado para função de confiança entrar em exercício, contados da data da posse ou designação.

§ 2º. O servidor será exonerado do cargo ou será tornado sem efeito o ato de sua designação para função de confiança, se não entrar em exercício nos prazos previstos neste artigo, observado o disposto no § 2º do art. 17.

Art. 22. O início, a suspensão, a interrupção e o reinício do exercício serão registrados no assentamento individual do servidor.

Parágrafo único. Ao entrar em exercício o servidor apresentará ao Órgão competente os elementos necessários ao seu assentamento individual.

Art. 23. A progressão não interrompe o tempo de exercício, que é contado no novo posicionamento na carreira a partir da data de publicação do ato que progredir o servidor, conforme dispuser a lei de Cargos e Salários.

Art. 24. Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de, quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas diárias para turnos ininterruptos e oito horas diárias para turnos com intervalos, respectivamente.

§ 1º. O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, observado o disposto no art. 131, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração.

§ 2º. O disposto neste artigo não se aplica às jornadas especiais de trabalho estabelecida em lei.

Art. 25. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de três anos durante o qual o seu desempenho será objeto de avaliação especial para adquirir a estabilidade, observados os seguintes fatores:

I -assiduidade;

II -disciplina;

III -iniciativa;

IV -produtividade;

V -responsabilidade;

VI -pontualidade; e

VII -criatividade.

§ 1º. Dois meses antecedentes ao fim do período do estágio probatório, será submetida à homologação do Chefe do Executivo a avaliação especial de desempenho do servidor.

§ 2º. A avaliação especial de desempenho será regulamentada por decreto do Chefe do Executivo, observados os preceitos legais.

§ 3º. O Decreto de regulamentação da avaliação especial de desempenho deverá contemplar os critérios e instrumentos de avaliação, os quais deverão ser levados ao conhecimento dos avaliados antes do início da primeira avaliação.

§ 4º. O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, observado o disposto no parágrafo único do art. 34

§ 5º. O término do estágio probatório importa no reconhecimento da estabilidade de ofício.

§ 6º. O servidor em estágio probatório poderá ser nomeado para quaisquer cargos de provimento em comissão, de direção, chefia, coordenação ou assessoramento.

§ 7º. A nomeação a qual se refere o parágrafo anterior interrompe o estágio probatório, que só retomará a contagem e avaliação no primeiro dia do retorno ao cargo para o qual prestou concurso público.

§ 8º. Ao servidor em estágio probatório, somente poderão ser concedidas licenças e os afastamentos previstos no art. 81, incisos I a IV.

§ 9º. O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos no parágrafo anterior, e será retomado a partir do primeiro dia útil após o término do impedimento.

Art. 26. O servidor estável aprovado em outro concurso público fica sujeito a estágio probatório no outro cargo.

Art. 27. O servidor, transferido ou removido, redistribuído, requisitado ou cedido que deva ter exercício fora da sede, terá o prazo máximo de vinte dias para entrar em exercício incluindo neste prazo o tempo necessário ao deslocamento para o local onde atuará.

Parágrafo Único - No caso do servidor encontrar-se legalmente afastado, o prazo a que se refere este artigo será contado a partir do primeiro dia útil após o término do afastamento.

## **SEÇÃO V DA ESTABILIDADE**

Art. 28. O servidor habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo adquirirá estabilidade no serviço público após três anos de efetivo exercício e avaliação especial de desempenho.

Parágrafo único. A estabilidade não se efetivará sob nenhuma justificativa, sem a obrigatória avaliação especial de desempenho.

Art. 29. O servidor estável só perderá o cargo em virtude de:

- I -sentença judicial transitada em julgado;
- II -processo administrativo disciplinar, em que lhe seja assegurada ampla defesa; e
- III -procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.

Art. 30. A manutenção da estabilidade do servidor será garantida ou não, mediante o processo de avaliação periódica de desempenho.

Parágrafo único. A administração deverá proceder aos meios para implantação do Sistema de Avaliação Periódica de Desempenho, não o fazendo poderá o servidor requerer, administrativamente e, se necessário em instâncias superiores.

## **SEÇÃO VI DA READAPTAÇÃO**

Art. 31. Readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica oficial.

§ 1º. Se comprovada a incapacidade para o serviço público, o readaptando será aposentado.

§ 2º. A readaptação será efetivada em cargo de atribuições afins, respeitada a habilitação exigida, nível de escolaridade e equivalência de remuneração e, na hipótese de inexistência de cargo vago, o servidor exercerá suas atribuições como excedente ou em atividades correlatas até a ocorrência de vaga.

#### **SEÇÃO VII DA REVERSÃO**

Art. 32. A reversão somente será oficializada quando junta médica oficial declarar insubsistentes os motivos da aposentadoria.

§ 1º. A reversão far-se-á no mesmo cargo ou no cargo resultante de sua transformação, quando a transformação se der apenas na nomenclatura do cargo e não natureza.

§ 2º. Encontrando-se provido o cargo, o servidor exercerá suas atribuições como excedente ou atividades correlatas até a ocorrência de vaga.

§ 3º. Não poderá reverter o aposentado que já tiver completado setenta anos de idade.

#### **SEÇÃO VIII DA REINTEGRAÇÃO**

Art. 33. A reintegração é a recondução do cargo de que fora demitido e se dará no cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, quando a transformação de ser apenas na nomenclatura e não na natureza do cargo.

§ 1º. Na hipótese de o cargo ter sido extinto, o servidor ficará em disponibilidade, observado o disposto nos arts. 35, 36 e 37.

§ 2º. Encontrando-se provido o cargo, o seu eventual ocupante será reconduzido ao cargo de origem, sem direito à indenização ou aproveitado em outro cargo, ou, ainda, posto em disponibilidade.

#### **SEÇÃO IX DA RECONDUÇÃO**

Art. 34. A recondução decorrerá de:

- I -inabilitação em estágio probatório;e
- II -reintegração do anterior ocupante.

Parágrafo único. Encontrando-se provido o cargo de origem, o servidor será aproveitado em outro, observado o disposto no arts. 35, 36 e 37.

#### **SEÇÃO X DA DISPONIBILIDADE E DO APROVEITAMENTO**

Art. 35. O retorno de servidor em disponibilidade às suas atividades far-se-á mediante aproveitamento obrigatório em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado.

Art. 36. A Secretaria Municipal de Administração determinará o imediato aproveitamento de servidor em disponibilidade em vaga que vier a ocorrer nos órgãos ou entidades do Poder Executivo e a Câmara nos de sua competência.

Parágrafo único. Na hipótese prevista no § 3º do art. 42, o servidor posto em disponibilidade poderá ser mantido sob responsabilidade da Secretaria Municipal de Administração, até o seu adequado aproveitamento em outro órgão ou entidade.

Art. 37. Será tornado sem efeito o aproveitamento e cassada a disponibilidade se o servidor não entrar em exercício no prazo legal, salvo doença comprovada por junta médica.

## **CAPÍTULO II DA VACÂNCIA**

Art. 38. A vacância do cargo público decorrerá de:

- I -exoneração;
- II -demissão;
- III -readaptação;
- IV -aposentadoria;
- V -recondução;
- VI -posse em outro cargo inacumulável; ou
- VII -falecimento.

Art. 39. A exoneração de cargo efetivo dar-se-á a pedido do servidor, ou de ofício.

Parágrafo único. A exoneração de ofício dar-se-á:

- I -quando não obtiver êxito na avaliação especial de desempenho do estágio probatório;
  - II -quando, tendo tomado posse, o servidor não entrar em exercício no prazo estabelecido;
- ou
- III -quando demonstrar insuficiência de desempenho nas avaliações periódicas de desempenho.

Art. 40. A exoneração de cargo em comissão e a dispensa de função de confiança dar-se-á:

- I -a juízo da autoridade competente; ou
- II -a pedido do próprio servidor.

## **CAPÍTULO III DA REMOÇÃO E DA REDISTRIBUIÇÃO**

### **SEÇÃO I DA REMOÇÃO**

Art. 41. A remoção do servidor se dará a pedido ou de ofício, no âmbito da jurisdição administrativa do município.

§ 1º. Para fins do disposto neste artigo, entende-se por modalidade de remoção:

- I -de ofício, no interesse da Administração;
- II -a pedido do interessado, a critério da Administração;
- III -a pedido, para outra localidade, independentemente do interesse da Administração.

§ 2º. O pedido a que se refere o inciso III do parágrafo primeiro deverá ter como motivo problemas de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, condicionado à comprovação por junta médica e existência de vaga;

### **SEÇÃO II DA REDISTRIBUIÇÃO**

Art. 42. A redistribuição se dará após prévia apreciação pela Secretaria Municipal de Administração, observados os seguintes preceitos:

- I -interesse da administração;
- II -equivalência de vencimentos;
- III -manutenção da essência das atribuições do cargo;
- IV -vinculação entre os graus de responsabilidade e complexidade das atividades;
- V -mesmo nível de escolaridade, especialidade ou habilitação profissional;
- VI -compatibilidade entre as atribuições do cargo e as finalidades institucionais do órgão ou entidade.

§ 1º. A redistribuição ocorrerá *ex officio* para ajustamento de lotação e da força de trabalho às necessidades dos serviços, inclusive nos casos de reorganização, extinção ou criação de órgão ou entidade.

§ 2º. A redistribuição de cargos efetivos vagos se dará mediante ato conjunto entre a Secretaria Municipal de Administração e o órgão ou entidade da Administração Pública Municipal envolvida.

§ 3º. Nos casos de reorganização ou extinção de órgão ou entidade, extinto o cargo ou declarada sua desnecessidade no órgão ou entidade, o servidor estável que não for redistribuído será colocado em disponibilidade, até seu aproveitamento na forma dos artigos. 35 e 36.

§ 4º. O servidor que não for redistribuído ou colocado em disponibilidade poderá ser mantido sob responsabilidade da Secretaria Municipal de Administração, e ter exercício provisório, em outro órgão ou entidade, até seu adequado aproveitamento.

#### **CAPÍTULO IV DA SUBSTITUIÇÃO**

Art. 43. Os servidores investidos em cargos ou funções de direção, chefia, coordenação e assessoramento e os ocupantes de cargo de natureza especial terão substitutos indicados e, previamente, designados pela autoridade competente, respeitados os requisitos dispostos em lei.

§ 1º. O substituto assumirá automática e cumulativamente, sem prejuízo do cargo que ocupa, o exercício do cargo ou função de direção, chefia, coordenação e assessoramento e os de natureza especial, nos afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e na vacância do cargo, hipóteses em que deverá optar pela remuneração de um deles durante o respectivo período.

§ 2º. A vaga provisória do servidor designado conforme o parágrafo imediatamente anterior, será preenchida provisoriamente por servidores que atenda integralmente os requisitos do cargo, e que haja, essencialmente, compatibilidade de horário.

#### **TÍTULO III DOS DIREITOS E VANTAGENS**

##### **CAPÍTULO I DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO**

Art. 44. Nenhum servidor receberá, a título de vencimento, importância inferior ao salário-mínimo nacional.

Art. 45. A remuneração do servidor investido em função permanente de confiança, gratificada será paga na forma prevista no art. 62.

§ 1º. O servidor investido em cargo em comissão de órgão ou entidade diversa da de sua lotação receberá a remuneração de acordo com o estabelecido no §1º do art.105.

§ 2º. O vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens de caráter permanente, assim declaradas em lei, é irredutível.

Art. 46. Os limites máximos e mínimos do vencimento dos servidores obedecerão às definições da legislação federal sobre a matéria.

Art. 47. O servidor terá perda em sua remuneração:

I -correspondente ao dia em que faltar ao serviço, sem motivo justificado; e

II -referente à parcela diária, proporcional aos atrasos, ausências justificadas ou não, ressalvadas as concessões de que trata o art. 108, e saídas antecipadas, iguais ou superiores a dez minutos, salvo na hipótese de compensação de horário, até o mês subsequente ao da ocorrência.

§ 1º. As faltas justificadas decorrentes de caso fortuito ou força maior poderão ser compensadas a critério da chefia imediata, sendo assim consideradas como efetivo exercício.

§ 2º. As faltas ocorridas por compensação de trabalho extraordinário, de interesse do serviço público, somente poderão acontecer após concessão oficial e serão consideradas para efeitos legais, como de efetivo exercício.

Art. 48. Salvo por imposição legal, ou mandado judicial, nenhum desconto incidirá sobre a remuneração ou provento.

Parágrafo único. Mediante autorização expressa do servidor, poderá haver consignação em folha de pagamento a favor de terceiros, a critério da administração e com reposição de custos, na forma definida em regulamento.

Art. 49. As reposições e indenizações ao erário público serão previamente comunicadas ao servidor ativo, aposentado ou ao pensionista, para pagamento, em parcelas mensais não excedentes a 1/10 (um décimo) da remuneração, provento ou pensão, em, valores atualizados.

§ 1º. Quando o pagamento indevido houver ocorrido no mês anterior ao do processamento da folha, a reposição será feita imediatamente, em uma única parcela.

§ 2º. Na hipótese de valores recebidos em decorrência de cumprimento a decisão liminar, a tutela antecipada ou a sentença que venha a ser revogada ou rescindida, serão eles atualizados até a data da reposição.

§ 3º. O servidor em débito com o erário, que for demitido, exonerado ou que tiver sua aposentadoria ou disponibilidade cassada, terá o prazo de sessenta dias para quitar o débito.

Parágrafo único. A não quitação do débito no prazo previsto implicará sua inscrição na dívida ativa.

Art. 50. O vencimento, a remuneração e o provento não serão objeto de arresto, sequestro ou penhora, exceto nos casos resultante de decisão judicial.

## **CAPÍTULO II DAS VANTAGENS**

Art. 51. Além do vencimento, poderão ser pagas ao servidor as seguintes vantagens:

- I -indenizações;
- II -gratificações;
- III -adicionais.

§ 1º. As indenizações não se incorporam ao vencimento ou provento para qualquer efeito.

§ 2º. As gratificações e os adicionais incorporam-se ao vencimento ou provento, nos casos e condições indicados em lei.

Art. 52. As vantagens pecuniárias não serão computadas, nem acumuladas, para efeito de concessão de quaisquer outros acréscimos pecuniários ulteriores, sob o mesmo título ou idêntico fundamento.

Parágrafo único. Nenhuma vantagem terá cálculo cumulativo para efetivo de sua concessão, todas serão calculadas sobre o vencimento base do servidor.

## **SEÇÃO I DAS INDENIZAÇÕES**

Art. 53. Constituem indenizações ao servidor:

- I -ajuda de custo; e
- II -diárias;

Art. 54. Os valores das indenizações assim como as condições para a sua concessão, serão estabelecidos em regulamento próprio.

## **SUBSEÇÃO I DA AJUDA DE CUSTO**

Art. 55. A ajuda de custo destina-se a compensar as despesas de instalação do servidor que, no interesse do serviço, passar a ter exercício em nova sede, com mudança de domicílio em caráter permanente, vedado o duplo pagamento de indenização, a qualquer tempo, no caso de o cônjuge ou companheiro que detenha também a condição de servidor vier a ter exercício na mesma sede.

§ 1º. Correm por conta da administração as despesas de transporte do servidor e de sua família, compreendendo passagem, bagagem e bens pessoais.

§ 2º. À família do servidor que falecer na nova sede são assegurados além de outros direitos previstos em lei, ajuda de custo e transporte para a localidade de origem, dentro do prazo de 1 (um) ano, contado do óbito.

Art. 56. A ajuda de custo é calculada sobre a remuneração do servidor, conforme se dispuser em regulamento, não podendo exceder a importância correspondente a 1 (um) mês.

Art. 57. Não será concedida ajuda de custo ao servidor que se afastar do cargo, exceto por problemas de saúde, oficialmente comprovados.

Art. 58. O servidor ficará obrigado a restituir a ajuda de custo quando, injustificadamente, não se apresentar na nova sede no prazo de 10 (dez) dias, sem prejuízo das penalidades legalmente cabíveis.

## **SUBSEÇÃO II DAS DIÁRIAS**

Art. 59. O servidor que, a serviço, afastar-se da sede em caráter eventual ou transitório para outro local fora do território do município, fará jus a passagens e diárias destinadas ao pagamento de despesas extraordinária com pousada, alimentação e locomoção urbana, conforme dispuser em regulamento.

Parágrafo único. A diária será concedida por dia de afastamento, sendo considerados para efeito de cálculo os dias da saída e da chegada de viagem, sendo devida pela metade quando o deslocamento não exigir pernoite fora da sede, ou quando a Secretaria Municipal custear, por meio diverso, as despesas extraordinárias cobertas por diária.

Art. 60. O servidor que receber diárias e não se afastar da sede, por qualquer motivo, fica obrigado a restituí-las integralmente, no prazo máximo de dois dias, contados da concessão.

Parágrafo único. Na hipótese de o servidor retornar à sede em prazo menor do que o previsto para o seu afastamento restituirá as diárias recebidas em excesso, no prazo máximo de dois dias, contados do seu retorno.

## **SEÇÃO II DAS GRATIFICAÇÕES E ADICIONAIS**

Art. 61. Além do vencimento e das vantagens previstas nesta Lei, serão deferidos aos servidores as seguintes retribuições, gratificações e adicionais:

- I -retribuição pelo exercício de função permanente de confiança;
- II -décimo terceiro salário;
- III -adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas;
- IV -adicional pela prestação de serviço extraordinário;
- V -adicional noturno;
- VI -adicional de férias;
- VII -outros, relativos ao local ou á natureza do trabalho e previstos em lei.

**SUBSEÇÃO I**  
**DA RETRIBUIÇÃO PELO EXERCÍCIO DE FUNÇÃO PERMANENTE DE CONFIANÇA**

Art. 62. Ao servidor ocupante de função permanente de confiança será concedida a gratificação prevista na lei de cargos e salário ou na lei que vier a criá-la.

**SUBSEÇÃO II**  
**DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

Art. 63. O décimo terceiro salário corresponde à remuneração a que o servidor fizer jus no mês que completar os doze meses de serviço.

§ 1º. Quando o período aquisitivo não for de doze meses completos, será calculado 1/12 (um doze avos) por mês de trabalho, considerando para base de cálculo, o último mês trabalhado até a concessão.

§ 2º. A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada como mês integral.

Art. 64. O décimo terceiro será pago integralmente até o dia vinte do mês de dezembro de cada ano, ressalvados os casos da administração optar por pagar a cada ano de serviço conforme admissão do servidor, quando será pago até dia vinte do mês que completar um ano de trabalho.

Parágrafo único. Quando nos dois casos o dia vinte cair no feriado ou final de semana, será considerado como prazo máximo o primeiro dia útil subsequente.

Art. 65. O servidor exonerado perceberá seu décimo terceiro na proporção de um doze avos por mês de trabalho, calculada sobre a remuneração do mês da exoneração.

**SUBSEÇÃO III**  
**DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE, PERICULOSIDADE OU ATIVIDADES PENOSAS**

Art. 66. O servidor que trabalhar com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida, faz jus a um adicional sobre o seu vencimento base.

§ 1º. O servidor que se enquadrar nas condições de insalubridade, periculosidade ou atividades penosas, de forma simultânea, deverá optar por um dos adicionais.

§ 2º. O direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa a sua concessão.

§ 3º. Haverá permanente controle da atividade de servidores em operações ou locais considerados penosos, insalubres ou perigosos.

Parágrafo Único. A servidora gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, das operações e locais previstos neste artigo, exercendo suas atividades em local salubre e em serviço não penoso e não perigoso.

Art. 67. A administração pública municipal tem o compromisso de avaliar e implantar meios, e adotar mecanismos com a finalidade de sanar a periculosidade do local de trabalho que assim se classificar, quando o motivo for sanável por medidas administrativas, políticas ou investimento.

Art. 68. Na concessão dos adicionais de atividades penosas, de insalubridade e de periculosidade, será observada a situação de cada caso, estabelecido em legislação específica, assim como valores, nas mesmas condições.

Art. 69. O adicional de atividade penosa será devido aos servidores em exercício em zonas de fronteira ou em localidades cujas condições de vida o justifiquem, nos termos condições e limites fixados em regulamento.

Art. 70. Será considerada insalubre a atividade que assim for declarada por instrumento oficial de órgão ou autoridade competente para análise e afirmação conforme cada área da atividade.

Art. 71. Os locais de trabalho e os servidores que operam com Raios X ou substâncias radioativas serão mantidos sob controle permanente, de modo que as doses de radiação ionizante não ultrapassem o nível máximo previsto na legislação própria.

§ 1º. Os servidores a que se refere este artigo serão submetidos a exames médicos, no máximo, a cada seis meses.

§ 2º. Se comprovado oficialmente, algum grau de comprometimento oriundo da insalubridade, no organismo do servidor, além do que dispuser a lei, o mesmo fará jus à incorporação do adicional, quando afastado.

#### **SUBSEÇÃO IV DO ADICIONAL POR SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO**

Art. 72. O serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de cinquenta por cento em relação à hora normal de trabalho.

Art.73. Somente será permitido serviço extraordinário para atender a situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de duas horas por jornada diária.

Art. 74. É expressamente vedado o pagamento de horas extras em trabalho permanente ou como forma de complementação salarial.

#### **SUBSEÇÃO V DO ADICIONAL NOTURNO**

Art. 75. O serviço noturno, prestado em horário compreendido entre vinte e duas horas de um dia e cinco horas do dia seguinte, terá o valor-hora acrescido de vinte por cento, computando-se cada hora como cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

Parágrafo único. Em se tratando de serviço extraordinário, o acréscimo de que trata este artigo incidirá sobre a remuneração, aí incluída a referente ao trabalho extraordinário.

#### **SUBSEÇÃO VI DO ADICIONAL DE FÉRIAS**

Art. 76. Independentemente de solicitação, será pago ao servidor, por ocasião das férias, um adicional correspondente a um terço da remuneração do período das férias.

§ 1º. O cálculo do terço de férias será procedido sobre a remuneração do cargo ou função que o servidor estiver exercendo por ocasião das férias.

§ 2º. O terço de férias será pago, obrigatoriamente, no prazo máximo de dois dias antes do início do gozo das mesmas.

#### **CAPÍTULO III DAS FÉRIAS**

Art. 77. O servidor fará jus a trinta dias de férias, que podem ser acumuladas, até o máximo de dois períodos, no caso de necessidade do serviço, ressalvadas as hipóteses em que haja legislação específica.

§ 1º. Terá direito a período diferenciado de gozo de férias a profissão que a lei específica garantir.

§ 2º. O dever de zelar pela não acumulação dos períodos de férias, ou acumulação, quando necessário é inteiramente da administração.

§ 3º. Para o primeiro período aquisitivo de férias serão exigidos doze meses de exercício.

§ 4º. A cada falta não justificada ao serviço, quando não deduzida da remuneração do servidor, será descontada da totalidade dos dias de férias, na mesma proporção.

§ 5º. As férias poderão ser parceladas em até duas etapas, desde que assim requeridas pelo servidor, e no interesse da administração pública.

§ 6º. É facultado ao servidor converter um terço do período de gozo das férias em abono pecuniário, desde que requeira com, pelo menos, sessenta dias de antecedência e seja de interesse da administração, ou viável financeiramente.

§ 7º. No cálculo do abono pecuniário será considerado o valor do adicional de férias,

Art. 78. O pagamento da remuneração das férias será efetuado, no máximo, até dois dias antes do início do respectivo período de gozo, observando-se o disposto no § 1º deste artigo.

§ 1º. O servidor exonerado do cargo efetivo, ou em comissão, perceberá indenização relativa ao período completo das férias a que tiver direito e ao incompleto, na proporção de um doze avos por mês de efetivo exercício.

§ 2º. Do cálculo do período incompleto das férias, se inferior ou igual a quatorze dias, será desconsiderado, se igual ou superior a quinze dias será computado como mês completo.

§ 3º. A indenização será calculada com base na remuneração do mês em que for publicado o ato de exoneração.

§ 4º. Em caso de parcelamento, o servidor receberá o valor do adicional de férias quando do gozo do primeiro período.

Art. 79. O servidor que opera direta e permanentemente com Raios X ou substâncias radioativas gozará vinte dias consecutivos de férias, por semestre de atividade profissional, proibida, em qualquer hipótese, a acumulação.

Art. 80. As férias somente poderão ser interrompidas por motivo de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral, ou por necessidade do serviço declarada pela autoridade máxima do órgão ou entidade.

Parágrafo único. O restante do período interrompido será gozado de uma só vez, observado o disposto no *caput* deste artigo.

## **CAPÍTULO IV DAS LICENÇAS**

### **SEÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 81. Conceder-se-á ao servidor efetivo, licença:

- I -por motivo de doença em pessoa da família;
- II -por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro, com problemas de saúde;
- III -para o serviço militar
- IV -para atividade política;
- V -para capacitação ou qualificação profissional;
- VI -para desempenho de mandato classista;
- VII -maternidade;
- VIII -paternidade;
- IX -para tratamento de saúde;
- X -por acidente em serviço.

§ 1º. A licença prevista no inciso I será precedida de laudo expedido por médico especialista na área da saúde, motivo da licença, ou por perito do Instituto Nacional de Seguridade Social.

§ 2º. É vedado o exercício de atividade remunerada durante o período de licença por quaisquer motivos.

Art. 82. A licença concedida dentro dos trinta dias subsequentes ao término de outra, da mesma espécie, será considerada como prorrogação.

## **SEÇÃO II**

### **DA LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA EM PESSOA DA FAMÍLIA**

Art. 83. Poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta o enteado, ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por junta médica,

§ 1º. A licença somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, na forma do disposto no inciso II do art. 47.

§ 2º. A licença será concedida sem prejuízo da remuneração do cargo efetivo, até quinze dias, podendo ser prorrogada por até trinta dias, mediante parecer de junta médica de órgão competente e, excedendo estes prazos, sem remuneração, por até noventa dias.

## **SEÇÃO III**

### **DA LICENÇA POR MOTIVO DE AFASTAMENTO DO CÔNJUGE**

Art. 84. Poderá ser concedida licença ao servidor para acompanhar cônjuge ou companheiro que foi deslocado, por motivo de força maior, para outro ponto do território nacional, para o exterior ou para o exercício de mandato eletivo dos Poderes Executivo o Legislativo.

§ 1º. A licença de que trata o *caput* deste artigo será precedida de comprovação oficial, sendo pelo prazo de dois anos prorrogável por igual período e, sem remuneração.

§ 2º. Ao servidor que, terminado o primeiro período, der continuidade no gozo da licença sem o prévio ato de prorrogação, por quantidade superior a trinta dias úteis, será declarado abandono de serviço.

## **SEÇÃO IV**

### **DA LICENÇA PARA O SERVIÇO MILITAR**

Art. 85. Ao servidor convocado para o serviço militar será concedida licença, na forma e condições previstas na legislação específica.

§ 1º. Concluído o serviço militar, o servidor terá, no máximo, trinta dias úteis para reassumir o exercício do cargo.

§ 2º. Ao servidor que, nas condições do *caput* deste artigo, não reassumir o cargo no prazo estipulado no parágrafo imediatamente anterior será declarado abandono de serviço.

## **SEÇÃO V**

### **DA LICENÇA PARA ATIVIDADE POLÍTICA**

Art. 86. O servidor poderá requerer licença do cargo efetivo, com remuneração, durante o período que mediar entre a sua escolha em convenção partidária, como candidato a cargo eletivo, e ao décimo dia após as eleições.

§ 1º. O servidor que tiver seu nome homologado em convenção e não proceder ao registro de sua candidatura junto à Justiça Eleitoral, por qualquer que seja o motivo, terá sua licença imediatamente suspensa, devendo reassumir o cargo, no máximo, em dois dias úteis após a publicação do ato de suspensão.

§ 2º. O servidor candidato a cargo eletivo e que exerça cargo em comissão ou função permanente de confiança haverá, obrigatoriamente, que se desincompatibilizar nos prazos e condições previstos na legislação eleitoral.

§ 3º. O servidor que se enquadrar nas condições estabelecidas no § 2º deste artigo, fará jus à licença, assegurada a remuneração do cargo efetivo.

§ 4º. Para o servidor que ocupar cargo em comissão e, que não tiver vínculo funcional anterior com o município, o ato de desincompatibilização é a exoneração do cargo, devendo esta ser requerida pelo próprio.

Art. 87. O servidor efetivo que, passadas as eleições, for eleito, retornará às suas atividades, no prazo máximo, de dez dias após as eleições.

## **SEÇÃO VI**

### **DA LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO OU QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Art. 88. Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até seis meses, para participar de curso de capacitação ou qualificação profissional.

Art. 89. O servidor, depois de cumprido o estágio probatório, poderá requerer licença, com remuneração, para frequência a cursos de qualificação ou habilitação profissional pelo período que durar o curso.

§ 1º. As licenças a que se referem os artigos 88 e 89 desta lei, somente serão concedidas se o curso for na área de conhecimento do cargo efetivo, ministrado fora do município, ou quando neste, não houver a mínima possibilidade de compatibilizar.

Art. 90. As licenças referidas nos artigos 88 e 89 são condicionadas ao número de requerentes, conforme disponibilidade financeira do município e a necessidade do serviço.

Art. 91. Em ambas as licenças previstas nesta seção, a instituição ministrante deverá ser reconhecida ou autorizada, bem como os cursos.

Art. 92. Os períodos de licença de que trata esta seção não são acumuláveis.

## **SEÇÃO VII**

### **DA LICENÇA PARA O DESEMPENHO DE MANDATO CLASSISTA**

Art. 93. É assegurado ao servidor o direito à licença com remuneração para o desempenho de mandato classista em entidade representativa da categoria, em âmbito local ou regional, observado o disposto na alínea, observados os seguintes critérios:

I -para entidades locais com até três mil associados ou filiados, dois servidores.

II -somente poderão ser licenciados servidores eleitos para cargos de direção, coordenação ou representação na referida entidade, desde que cadastrada nos órgãos competentes.

III -a licença terá duração igual à do mandato, podendo ser prorrogada, no caso de reeleição, e por uma única vez.

Parágrafo único. O servidor investido em mandato classista não poderá ser removido, redistribuído, transferido, de ofício, para localidade diversa de onde exerce o mandato, nem exonerado do cargo, salvo decisões judiciais.

## **SEÇÃO VIII**

### **DA LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE**

Art. 94. Será concedida ao servidor licença para tratamento de saúde, a pedido, ou de ofício, com base em perícia médica sem prejuízo da remuneração a que fizer jus.

Art. 95. Para licença até trinta dias, a inspeção será feita por médico do setor de saúde do município e, se por prazo superior, por médico credenciado ao INSS.

§ 1º. Sempre que necessário, a inspeção médica será realizada na residência do servidor ou no estabelecimento hospitalar onde se encontrar internado.

§ 2º. Inexistindo médico no órgão ou entidade no local onde se encontra ou tenha exercício em caráter permanente o servidor, será aceito atestado passado por médico particular, no prazo igual ou inferior a trinta dias, caso contrário, somente médico credenciado ao INSS.

§ 3º. O servidor que durante o mesmo exercício atingir o limite de trinta dias de licença para tratamento de saúde, consecutivos ou não, para a concessão de nova licença, independentemente do prazo de sua duração, será submetido à inspeção por junta médica.

Art. 96. Findo o prazo da licença, o servidor será submetido à nova inspeção médica, que concluirá pela volta ao serviço, pela prorrogação da licença ou pela aposentadoria.

Art. 97. O servidor que apresentar indícios de lesões orgânicas ou funcionais será submetido a inspeção médica.

#### **SEÇÃO IX DA LICENÇA MATERNIDADE À GESTANTE E À ADOTANTE E PATERNIDADE**

Art. 98. Será concedida licença à servidora gestante por cento e vinte dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração.

§ 1º. A licença deverá ter início no primeiro dia do nono mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica.

§ 2º. No caso de nascimento prematuro, a licença terá início a partir do parto.

§ 3º. No caso de natimorto, decorridos trinta dias do evento, a servidora será submetida a exame médico, e se julgada apta, reassumirá o exercício do cargo.

§ 4º. No caso de aborto atestado por médico oficial, a servidora fará jus a trinta dias de repouso remunerado.

§ 5º. Ao pai biológico será concedido 08 (oito) dias de licença, quando do nascimento do filho, legitimamente comprovado.

Art. 99. Para amamentar o próprio filho, até a idade de seis meses, a servidora lactante terá direito, durante a jornada de trabalho, a uma hora de descanso, que poderá ser parcelada em dois períodos de meia hora.

Art. 100. À servidora que adotar ou obtiver guarda judicial de criança até seis meses de idade, serão concedidos noventa dias de licença remunerada.

Parágrafo único. No caso de adoção ou guarda judicial de criança com idade entre seis e meses e um ano, o prazo de que trata este artigo será de trinta dias.

#### **SEÇÃO X DA LICENÇA POR ACIDENTE EM SERVIÇO**

Art. 101. Será licenciado, com remuneração integral, o servidor acidentado em serviço.

Art. 102. Configura acidente em serviço o dano físico ou mental sofrido pelo servidor, que se relacione, mediata ou imediatamente, com as atribuições do cargo exercido.

Parágrafo único. Equipara-se ao acidente em serviço o dano:

I -decorrente de agressão sofrida e não provocada pelo servidor no exercício do cargo; e

II -sofrido no percurso da residência para o trabalho e vice-versa.

Art. 103. O servidor acidentado em serviço que necessite de tratamento especializado poderá ser tratado em instituição privada, à conta de recursos públicos.

Parágrafo único. O tratamento recomendado por junta médica oficial constitui medida de exceção e, somente será admissível quando inexistirem meios e recursos adequados em instituição pública.

Art. 104. A prova do acidente será feita no prazo de dez dias, prorrogável quando as circunstâncias exigirem.

## **CAPÍTULO V DOS AFASTAMENTOS**

### **SEÇÃO I DO AFASTAMENTO PARA SERVIR A OUTRO ÓRGÃO OU ENTIDADE**

Art. 105. O servidor poderá ser cedido para exercer cargo em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados e dos Municípios, nas seguintes condições:

- I -para exercício de cargo em comissão ou função de confiança; e
- II -em casos previstos em leis específicas;

§ 1º. Na hipótese do inciso I, sendo a cessão para órgãos ou entidades do Estado ou dos Municípios, o ônus será do órgão ou entidade cessionária.

§ 2º. Somente será mantido o ônus para o cedente quando a entidade cessionária for filantrópica, com trabalho na área social, ou quando o cedente for compensado com serviços de custo igual ou superior ao do cedido.

§ 3º. A cessão far-se-á mediante ato competente e legal.

§ 4º. Mediante autorização expressa do Chefe do Executivo, o servidor do Poder Executivo poderá ter exercício em outro órgão da Administração direta que não tenha quadro próprio de pessoal, para fim determinado e prazo certo.

### **SEÇÃO II DO AFASTAMENTO PARA EXERCÍCIO DE MANDATO ELETIVO**

Art. 106. Ao servidor público da administração direta, autárquica e funcional, no exercício de mandato eletivo, aplicam-se as seguintes disposições:

I -tratando-se de mandato eletivo federal ou estadual, ficará afastado de seu cargo, emprego ou função, sem remuneração;

II -investido no mandato de Prefeito ou Vice-Prefeito, será afastado do cargo, emprego ou função, sendo-lhe facultado optar por uma das remunerações;

III -investido no mandato de Vereador, havendo compatibilidade de horários, perceberá as vantagens de seu cargo, emprego ou função, sem prejuízo da remuneração do cargo eletivo, e, não havendo compatibilidade, será aplicada a norma do inciso anterior;

IV -em qualquer caso que exija o afastamento para o exercício de mandato eletivo, seu tempo de serviço será contado para todos os efeitos legais, exceto para os casos que exija efetivo exercício; e

V -para efeito de benefício previdenciário no caso de afastamento os valores serão determinados como se no exercício estivesse.

Parágrafo único. O servidor investido em mandato eletivo, caso exerça os dois cargos, não poderá ser removido do seu cargo efetivo ou redistribuído de ofício para localidade diversa daquela onde exerce o mandato.

Art. 107. As licenças para desempenho de mandato eletivo devem ser requeridas até cinco dias antes da posse e por período igual ao do mandato.

Parágrafo único. Em casos de reeleição prevista em lei, o servidor terá sua licença prorrogada por quantos mandatos for reeleito, conforme a lei.

## **CAPÍTULO VI DAS CONCESSÕES**

Art. 108. Sem qualquer prejuízo, poderá o servidor ausentar-se do serviço:

- I -por um dia, para doação de sangue;
- II -por 8 (oito) dias consecutivos em razão de;
- III -casamento;

IV -falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos.

V -

## **CAPÍTULO VII DO TEMPO DE SERVIÇO**

Art. 109. É contado para todos os efeitos o tempo de serviço público municipal, inclusive o prestado às Forças Armadas.

Art. 110. A apuração do tempo de serviço será feita em dias, que serão convertidos em anos, considerado o ano como de trezentos e sessenta e cinco dias.

Art. 111. Além das ausências ao serviço previstas no art. 108, são considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

I -férias;

II -exercício de cargo em comissão ou equivalente, em órgão ou entidade dos poderes da União, do Estados, dos Municípios, na forma desta lei;

III -participação em programa de treinamento regularmente instituído, conforme dispuser o regulamento;

IV -júri e outros serviços obrigatórios por lei;

V -por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;

VI -por convocação para o serviço militar;

Art. 112. Contar-se-á apenas para efeito de aposentadoria e disponibilidade:

I -o tempo de serviço público como servidor da União, dos Estados, de outros Municípios e do Distrito Federal; e

II -tempo de serviço nos períodos de afastamento não considerados em lei de efetivo exercício.

§ 1º. O tempo em que o servidor esteve aposentado será contado apenas para nova aposentadoria.

§ 2º. Será contado em dobro o tempo de serviço prestado às Forças Armadas em operações de guerra.

§ 3º. É vedada a contagem, cumulativa, de tempo de serviço prestado concomitantemente em mais de um cargo ou função de órgão ou entidades dos Poderes da União, Distrito Federal e Município, autarquia, fundação pública, sociedade de economia mista e empresa pública.

## **CAPÍTULO VIII DO DIREITO DE PETIÇÃO**

Art. 113. É assegurado ao servidor o direito de requerer aos Poderes Públicos Municipais, em defesa de direito ou interesse legítimo.

§ 1º. O requerimento será dirigido à autoridade competente para decidi-lo e entregue a autoridade hierarquicamente superior a que o servidor esteja subordinado, esta o encaminhará a quem estiver dirigida, para deferimento ou indeferimento.

§ 2º. Cabe pedido de reconsideração à autoridade que houver expedido o indeferimento, quando fizer necessário maiores esclarecimentos para o melhor entendimento da real necessidade do deferimento, podendo o mesmo ser renovado ou não.

Parágrafo único. O requerimento e o pedido de reconsideração de que tratam os artigos anteriores deverão ser despachados no prazo máximo de cinco dias para as providências que a decisão requerer.

Art. 114. Quando houver autoridade superior à competente para decisão quanto ao indeferimento, caberá recurso em relação ao indeferimento do pedido de reconsideração.

§ 1º. O recurso será dirigido à autoridade imediatamente superior à que tiver expedido o ato, quando não houver, diretamente ao Chefe do Executivo, decisão contra a qual não haverá mais recursos administrativos.

Art. 115. O prazo para interposição de pedido de reconsideração ou recurso é de trinta dias, a contar da publicação ou da ciência, pelo interessado, da decisão recorrida.

Art. 116. O recurso poderá ser recebido com efeito suspensivo, a juízo da autoridade competente.

Parágrafo único. Em caso de provimento do pedido de reconsideração, os efeitos da decisão retroagirão à data do ato impugnado.

Art. 117. O direito de requerer prescreve:

I -em cinco anos, quanto aos atos de demissão e de cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou que afetem interesse patrimonial e créditos resultantes das relações de trabalho; e

II -em cento e vinte dias, nos demais casos, salvo quando outro prazo for fixado em lei.

Parágrafo único. O prazo de prescrição será contado da data da publicação do ato impugnado ou da data da ciência pelo interessado, quando o ato não for publicado.

Art. 118. O pedido de reconsideração e o recurso, quando cabíveis, interrompem a prescrição.

Art. 119. A prescrição é de ordem pública, não podendo ser relevada pela administração.

Art. 120. Para o exercício do direito de petição, é assegurada vista do processo ou documento, na repartição, ao servidor ou a procurador por ele constituído.

Parágrafo único. A vista do processo assegurada no *caput* deste artigo será restrita à documentos que disser respeito à vida funcional ou processo, única e exclusivamente do interessado.

Art. 121. A administração deverá rever seus atos, a qualquer tempo, quando eivados de vícios ou ilegalidade.

Art. 122. São improrrogáveis os prazos estabelecidos neste Capítulo, salvo motivo de força maior.

## **TÍTULO IV DO REGIME DISCIPLINAR**

### **CAPÍTULO I DOS DEVERES**

Art. 123. São deveres do servidor, além dos previstos nos regimentos de cada unidade, quando houver:

- I -exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;
- II -ser leal às instituições a que servir;
- III -observar as normas legais e regulamentares;
- IV -cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais ou arbitrárias;
- V -atender com presteza;
- VI -ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;
- VII -à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal; e
- VIII -às requisições para a defesa da Fazenda Pública.
- IX -levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo;
- X -zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;
- XI -guardar sigilo sobre assunto da repartição;
- XII -manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- XIII -ser assíduo e pontual ao serviço;
- XIV -tratar com urbanidade as pessoas;
- XV -representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Parágrafo único. A representação de que trata o inciso XII será encaminhada pela via hierárquica e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representando ampla defesa.

## **CAPÍTULO II DAS PROIBIÇÕES**

Art. 124. Ao servidor, além do disposto no regimento de cada unidade, quando houver, é proibido:

- I -ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;
- II -retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;
- III -recusar fé a documentos públicos;
- IV -opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;
- V -promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição;
- VI -cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;
- VII -coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiareem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;
- VIII -valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
- IX -participar de gerência ou administração de empresa privada, de sociedade civil, ou exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;
- X -atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro;
- XI -receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;
- XII -praticar usura sob qualquer de suas formas;
- XIII -proceder de forma desidiosa;
- XIV -utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou, atividades particulares;
- XV -cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;
- XVI -exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;
- XVII -recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado; e
- XVIII -deixar de comparecer ao serviço sem causa justificada.

## **CAPÍTULO III DA ACUMULAÇÃO DE CARGOS PÚBLICOS**

Art. 125. Somente será permitida a acumulação remunerada de cargo público nos seguintes casos:

- I -dois cargos de professor;
- II -um de professor e outro de técnico ou científico; e
- III -dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas.

Art. 126. Para efeito do disposto no inciso II do artigo imediatamente anterior, entende-se como cargo técnico aquele definido em lei e próprio de uma arte ou ciência, relativas a um domínio especializado da atividade ou do conhecimento humanos, relacionados aos objetos ou mecanismos necessários à realização das atribuições do cargo.

Parágrafo único. Como comprovante dos conhecimentos mencionados no *caput* deste artigo será exigido certificado de curso profissionalizante ou diploma.

Art. 127. A proibição de acumular estende-se a cargos, empregos e funções em autarquias, fundações públicas, empresas públicas, sociedades de economia mista da União, do, Distrito Federal, dos Estados, dos Territórios e dos Municípios.

Parágrafo único. A acumulação de cargos, ainda que lícita, fica condicionada à comprovação da compatibilidade de horários.

Art. 128. Considera-se acumulação proibida a percepção de vencimento de cargo ou emprego público efetivo com proventos da inatividade, salvo quando os cargos de que decorram essas remunerações forem acumuláveis na atividade.

Art. 129. O servidor não poderá exercer mais de um cargo em comissão, exceto no caso previsto no parágrafo único do art. 7º, nem ser remunerado pela participação em órgão de deliberação coletiva.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica à remuneração devida pela participação em conselhos de administração e fiscal das entidades em que, o município direta ou indiretamente, detenha participação no capital social, observado o que, a respeito dispuser legislação específica.

Art. 130. O servidor vinculado ao regime desta Lei, que acumular lícitamente dois cargos efetivos, quando investido em cargo de provimento em comissão, ficará afastado de ambos os cargos efetivos, salvo na hipótese em que houver compatibilidade de horário e local com o exercício de um deles, declarada pelas autoridades máximas dos órgãos ou entidades envolvidos.

Parágrafo único. Para investir o servidor aposentado em cargo comissionado, deverá ser observado o dispositivo constitucional da acumulação lícita de cargos, empregos ou funções públicos, ficando vedado quando não atender estes dispositivos.

## **CAPÍTULO IV DAS RESPONSABILIDADES**

Art. 131. O servidor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

Art. 132. A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros.

§ 1º. A indenização de prejuízo dolosamente causado ao erário somente será liquidada na forma prevista no art. 49, na falta de outros bens que assegurem a execução do débito pela via judicial.

§ 2º. Tratando-se de dano causado a terceiros, responderá o servidor perante a Fazenda Pública, em ação regressiva.

Art. 133. A responsabilidade penal abrange os crimes e contravenções imputadas ao servidor, nessa qualidade.

Art. 134. A responsabilidade civil-administrativa resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do cargo ou função.

Art. 135. As sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independente entre si.

## **CAPÍTULO V DA SINDICÂNCIA**

### **SEÇÃO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 136. A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a acionar, e/ou promover a sua apuração imediata, mediante sindicância, assegurada, ao acusado, a ampla defesa.

§ 1º. Compete à Secretaria Municipal de Administração supervisionar e fiscalizar o cumprimento do disposto neste artigo.

§ 2º. Constatada a omissão no cumprimento da obrigação a que se refere o caput deste artigo, o titular da Secretaria Municipal de Administração designará a comissão de que trata o art. 140.

§ 3º. A apuração de que trata o *caput* deste artigo, por solicitação da autoridade a que se refere, poderá ser promovida por autoridade de órgão ou entidade diverso daquele em que tenha ocorrido a irregularidade, mediante competência específica para tal finalidade, delegada em caráter permanente ou temporário pelo Chefe do Executivo e pelo Presidente da Câmara Municipal no âmbito do respectivo Poder, órgão ou entidade, preservadas as competências para o julgamento que se seguir à apuração.

Art. 137. As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, desde que contenham a identificação e o endereço do denunciante e sejam formuladas por escrito, confirmada a autenticidade.

Parágrafo único. Quando o fato narrado não configurar, evidente infração disciplinar, ou ilícito penal, a denúncia será arquivada por falta de objeto.

Art. 138. Da sindicância poderá resultar:

- I -arquivamento do processo;
- II -aplicação das penalidades cabíveis, conforme dispõe esta lei; e
- III -instauração de processo administrativo.

Parágrafo único. O prazo para conclusão da sindicância não excederá trinta dias, podendo ser prorrogado por igual período, a critério da autoridade superior.

Art. 139. Sempre que o ilícito praticado pelo servidor ensejar a imposição de penalidade de suspensão por mais de trinta dias, de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou destituição de cargo em comissão, será obrigatória a instauração de processo administrativo.

## **SEÇÃO II DA COMISSÃO DE SINDICÂNCIA**

Art. 140. A Comissão de Sindicância será composta de três servidores efetivos, designados pela autoridade competente, observado o disposto no § 3º, do o art. 136, que indicará, dentre eles, o seu presidente, que deverá possuir nível superior, na comprovada ausência, deverá ter, no mínimo, o nível ou escolaridade igual ou superior ao do indiciado.

§ 1º. A Comissão terá um secretário, designado pelo seu presidente, devendo a indicação recair em um de seus membros.

§ 2º. Não poderá participar de comissão de sindicância cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

Art. 141. A Comissão exercerá suas atividades com imparcialidade, assegurado o sigilo necessário à elucidação pelo interesse do serviço público.

## **CAPÍTULO VI DO PROCESSO ADMINISTRATIVO**

### **SEÇÃO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 142. O processo administrativo é o instrumento destinado a apurar a responsabilidade de servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investida.

Art. 143. O processo administrativo será conduzido pela própria Comissão de Sindicância.

§ 1º. Para que a Comissão de Sindicância prossiga com o processo administrativo é necessário uma autorização específica do Chefe do Executivo.

§ 2º. Quando o fato for comprovadamente materializado, sem a necessidade de sindicância, será constituída a Comissão de Processo Administrativo nos mesmos parâmetros da Comissão de Sindicância.

§ 2º. As reuniões e as audiências da comissão terão caráter reservado.

Art. 144. O processo administrativo se desenvolve nas seguintes fases:

- I -Instauração, com a publicação do ato que constituir ou autorizar a comissão;
- II -processo administrativo que compreende instrução, defesa e relatório; e
- III -julgamento.

Art. 145. O prazo para a conclusão do processo administrativo não excederá 60 (sessenta) dias, contados da data da abertura do processo, admitida a sua prorrogação por igual prazo, quando as circunstâncias exigirem.

§ 1º. Sempre que necessário, a comissão dedicará tempo integral aos seus trabalhos, ficando seus membros dispensados do ponto, até a entrega do relatório final.

§ 2º. As reuniões da comissão serão registradas em atas que deverão detalhar as deliberações adotadas.

§ 3º. A atuação em comissão desta natureza, não será remunerada, porém, considerada de relevante interesse público.

Art. 146. Detectada a qualquer tempo a acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, a autoridade que tiver ciência da irregularidade, notificará ao servidor, por intermédio de sua chefia imediata, para apresentar opção no prazo improrrogável de dez dias, contados da data da ciência e, na hipótese de omissão, adotará a instauração de sindicância para sua apuração e, regularização imediata, cujo procedimento se desenvolverá nas seguintes fases:

I -instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão de sindicância ou processo administrativo, e simultaneamente indicar a autoria e a materialidade da transgressão objeto da apuração;

II -instrução, que compreende indiciamento, defesa e relatório; e

III -julgamento.

§ 1º. A indicação da autoria de que trata o inciso I dar-se-á pelo nome e matrícula do servidor, e a materialidade pela descrição dos cargos, empregos ou funções públicas em situação de acumulação ilegal, dos órgãos ou entidades de vinculação, das datas de ingresso, do horário de trabalho e do correspondente regime jurídico.

§ 2º. A comissão lavrará, até três dias após a publicação do ato que a constituiu, termo de indiciamento em que serão transcritas as informações de que trata o parágrafo anterior, bem como promoverá a citação pessoal do servidor indiciado, ou por intermédio de sua chefia imediata, para, no prazo de cinco dias, apresentar defesa escrita, assegurando-lhe vista do processo na repartição, observado o disposto nos arts. 159 e 160.

§ 3º. Apresentada a defesa, a comissão elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou a responsabilidade do servidor, em que resumirá as peças principais dos autos, opinará sobre a licitude da acumulação em exame, indicará o respectivo dispositivo legal e remeterá o processo à autoridade instauradora, para julgamento.

§ 4º. No prazo de cinco dias, contados do recebimento do processo, a autoridade julgadora proferirá a sua decisão, aplicando-se, quando for o caso, o disposto no § 2º do art. 165.

§ 5º. A opção pelo servidor até o último dia de prazo para defesa configurará sua boa-fé, hipótese em que se converterá automaticamente em pedido de exoneração do outro cargo.

§ 6º. Caracterizada a acumulação ilegal e provada a má-fé, aplicar-se-á a pena de demissão, destituição ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade em relação aos cargos, empregos ou funções públicas em regime de acumulação ilegal, hipótese em que os órgãos ou entidades de vinculação serão comunicados.

§ 7º. O prazo para a conclusão do processo administrativo disciplinar submetido ao rito sumário não excederá trinta dias, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por até quinze dias, quando as circunstâncias exigirem.

§ 8º. O procedimento sumário reger-se-á pelas disposições deste artigo, observando-se, no que lhe for aplicável, subsidiariamente, as disposições dos contidas neste título.

Art. 147. Configura abandono de cargo a ausência intencional do servidor ao serviço por mais de trinta dias consecutivos.

Parágrafo único. Em casos de declaração de abandono de cargo, será publicado nos meios de comunicação local e/ou regional, bem como nos meios habituais de publicação dos atos administrativos, o ato de convocação do servidor para se apresentar no cargo, se após trinta dias de convocação não se der à apresentação, então será declarado o abandono, hipótese em que não será mais permitido o retorno do servidor ao cargo, salvo por decisão judicial.

Art. 148. Entende-se por inassiduidade habitual, a falta ao serviço, sem causa justificada, por sessenta dias, intercaladamente, durante o período de doze meses.

Art. 149. Na apuração de abandono de cargo ou inassiduidade habitual, também será adotado o procedimento sumário a que se refere o art. 145, observando-se, especialmente que:

I -a indicação da materialidade dar-se-á:

II -na hipótese de abandono de cargo, pela indicação precisa do período de ausência injustificada do servidor ao serviço superior a trinta dias; e

III -no caso de inassiduidade habitual, pela indicação dos dias de falta ao serviço sem causa justificada, por período igual ou superior a sessenta dias interpoladamente, durante o período de doze meses.

IV -após a apresentação da defesa a comissão elaborará relatório conclusivo quanto a inocência ou a responsabilidade do servidor, em que resumirá as peças principais dos autos, indicará o respectivo dispositivo legal, opinará, na hipótese de abandono de cargo, sobre a intencionalidade da ausência ao serviço superior a trinta dias e remeterá o processo à autoridade instauradora para julgamento.

## **SEÇÃO II DA INSTRUÇÃO DO PROCESSO**

Art. 150. O processo administrativo obedecerá ao princípio do contraditório, assegurada ao acusado, ampla defesa, com a utilização dos meios e recursos admitidos em direito.

Art. 151. Os autos da sindicância integrarão o processo disciplinar, como peça informativa da instrução.

Parágrafo único. Na hipótese de o relatório da sindicância concluir que a infração está capitulada como ilícito penal, a autoridade competente encaminhará cópia dos autos ao Ministério Público, independentemente da imediata instauração do processo disciplinar.

Art. 152. Na fase da instrução, a comissão promoverá a tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de prova, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos.

Art. 153. É assegurado ao servidor o direito de acompanhar o processo pessoalmente ou por intermédio de procurador, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas e formular quesitos, quando se tratar de prova pericial.

§ 1º. O presidente da comissão poderá denegar pedidos considerados impertinentes, meramente protelatórios, ou de nenhum interesse para o esclarecimento dos fatos.

§ 2º. Será indeferido o pedido de prova pericial, quando a comprovação do fato depender de conhecimento especial de perito.

Art. 154. As testemunhas serão intimadas a depor mediante mandado expedido pelo presidente da comissão, devendo a segunda via, com o ciente do interessado, ser anexado aos autos.

Parágrafo único. Se a testemunha for servidor público, a expedição do mandado será imediatamente comunicada ao chefe da repartição onde sirva, com a indicação do dia e hora marcados para inquirição.

Art. 155. O depoimento será prestado oralmente e reduzido a termo, não sendo lícito à testemunha trazê-lo por escrito.

§ 1º. As testemunhas serão inquiridas separadamente.

§ 2º. Na hipótese de depoimentos contraditórios ou que se infirmem, proceder-se-á acareação entre os depoentes.

Art. 156. Concluída a inquirição das testemunhas, a comissão promoverá o interrogatório do acusado, observados os procedimentos previstos nos arts. 153 e 154.

§ 1º. No caso de mais de um acusado, cada um deles será ouvido separadamente, e sempre que divergirem, em suas declarações, sobre fatos ou circunstâncias, será promovida a acareação entre eles.

§ 2º. O procurador do acusado poderá assistir ao interrogatório, bem como à inquirição das testemunhas, sendo-lhe vedado interferir nas perguntas e respostas, facultando-lhe, porém, reinquiri-las, por intermédio do presidente da comissão.

Art. 157. Quando houver dúvida sobre a sanidade mental do acusado, a comissão proporá à autoridade competente que ele seja submetido a exame por junta médica oficial, da qual participe pelo menos um médico psiquiatra.

Parágrafo único. O incidente de sanidade mental será processado em auto apartado e apenso ao processo principal, após a expedição do laudo pericial.

Art. 158. Tipificada a infração disciplinar, será formulada a indicação do servidor, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas.

§ 1º. O indiciado será citado por mandado expedido pelo presidente da comissão para apresentar defesa escrita, no prazo de dez dias, assegurando-se lhe vista do processo na repartição.

§ 2º. O prazo de defesa poderá ser prorrogado, pelo período comprovadamente necessário, para diligências reputadas indispensáveis.

§ 3º. No caso de recusa do indiciado em apor o ciente na cópia da citação, o prazo para defesa contar-se-á da data declarada, em termo próprio, pelo membro da comissão que fez a citação, com a assinatura de duas testemunhas de maior idade e idôneas.

Art. 159. O indiciado que mudar de residência fica obrigado a comunicar à comissão o lugar onde poderá ser encontrado.

Art. 160. Achando-se o indiciado em lugar incerto e não sabido, será citado por edital, publicado em jornal de circulação local e/ou regional, na localidade do último domicílio conhecido e nos locais habituais de publicação dos atos do Poder Executivo, para apresentar defesa.

§ 1º. A publicação se dará em duas vezes com intervalo de, no máximo, quinze dias.

§ 2º. Na hipótese deste artigo, o prazo para defesa será de quinze dias a partir da última publicação do edital.

Art. 161. Considerar-se-á revel o indiciado que, regularmente citado, não apresentar defesa no prazo legal.

Parágrafo único. A revelia será declarada, por termo, nos autos do processo.

Art. 162. Apreciada a defesa, a comissão elaborará relatório minucioso, onde ressurgirá as peças principais dos autos e mencionará as provas em que se baseou para formar a sua convicção.

§ 1º. O relatório será sempre conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor.

§ 2º. Reconhecida a responsabilidade do servidor, a comissão indicará o dispositivo legal ou regulamentar transgredido, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes.

Art. 163. O processo administrativo, com o relatório da comissão, será remetido à autoridade que determinou a sua instauração, para julgamento.

## **CAPÍTULO VII DO AFASTAMENTO PREVENTIVO**

Art. 164. Como medida cautelar e a fim de que o servidor não venha a influir na apuração da irregularidade, a autoridade instauradora do processo administrativo poderá determinar o seu afastamento do exercício do cargo, pelo prazo máximo de sessenta dias, sem prejuízo da remuneração.

Parágrafo único. O afastamento poderá ser prorrogado por igual prazo, se extremamente necessário, findo o qual, cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo.

## **CAPÍTULO VIII DO JULGAMENTO**

Art. 165. No prazo máximo de vinte dias, contados do recebimento do processo, a autoridade julgadora proferirá a sua decisão.

§ 1º. Se a penalidade a ser aplicada, exceder a alçada da autoridade instauradora do processo, este será encaminhado à autoridade competente, que decidirá em igual prazo.

§ 2º. Havendo mais de um indiciado e diversidade de sanções, o julgamento caberá à autoridade competente para a imposição da pena mais grave.

§ 3º. Se a penalidade prevista for a demissão ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade, o julgamento caberá às autoridades máximas de cada Poder.

§ 4º. Reconhecida pela comissão a inocência do servidor, a autoridade instauradora do processo determinará o seu arquivamento, salvo se flagrantemente contrária à prova dos autos.

Art. 166. O julgamento acatará o relatório da comissão, salvo quando contrário às provas dos autos.

Parágrafo único. Quando o relatório da comissão contrariar as provas dos autos, a autoridade julgadora poderá, motivadamente, agravar a penalidade proposta, abrandá-la ou isentar o servidor de responsabilidade.

Art. 167. Verificada a ocorrência de vício insanável, a autoridade que determinou a instauração do processo ou outra de hierarquia superior declarará a sua nulidade, total ou parcial, e ordenará, no mesmo ato, a constituição de outra comissão para instauração de novo processo.

Parágrafo único. O julgamento fora do prazo legal não implica nulidade do processo.

Art. 168. Extinta a punibilidade pela prescrição, a autoridade julgadora determinará o registro do fato nos assentamentos individuais do servidor.

Art. 169. Quando a infração estiver capitulada como crime, o processo administrativo será remetido ao Ministério Público para instauração da ação penal, ficando trasladado na repartição.

Art. 170. O servidor que responder a processo administrativo só poderá ser exonerado a pedido, ou aposentado voluntariamente, após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, acaso aplicada.

Parágrafo único. Ocorrida a exoneração de que trata o parágrafo único, inciso I do art. 39, o ato será convertido em demissão, se for o caso.

Art. 171. Serão assegurados transportes e diárias:

I -ao servidor convocado para prestar depoimento fora da sede de sua repartição, na condição de testemunha, denunciado ou indiciado; e

II -aos membros da comissão e ao secretário, quando obrigados a se deslocarem da sede dos trabalhos para a realização de missão essencial ao esclarecimento dos fatos.

## **CAPÍTULO IX DAS PENALIDADES**

Art. 172. São penalidades disciplinares entre outras previstas em lei:

I -advertência escrita; .

II -suspensão;

III -demissão;

IV -cassação de aposentadoria ou disponibilidade;

V -destituição de cargo em comissão; e

VI -destituição de função permanente de confiança.

Art. 173. Na aplicação das penalidades serão consideradas, a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Parágrafo único. O ato de imposição da penalidade mencionará sempre o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar.

Art. 174. A advertência por escrito será aplicada nos casos de violação de proibição constante do art. 124, incisos I, II, III, IV, V, VI, VII, IX, X, XIV, XV XVI e XVII, e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.

Art. 175. A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder a noventa dias.

§ 1º. Será punido com suspensão de até quinze dias o servidor que, injustificadamente, recusar-se a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez, cumprida a determinação.

§ 2º. Em caso de extrema necessidade do serviço público, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, na base de cinquenta por cento, por dia de vencimento, ou remuneração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.

Art. 176. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

- I -crime contra a administração pública;
- II -abandono de cargo;
- III -inassiduidade habitual;
- IV -improbidade administrativa;
- V -incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;
- VI -insubordinação grave em serviço;
- VII -aplicação irregular de dinheiros públicos;
- VIII -revelação de informação sigilosa da qual se apropriou em razão do cargo;
- IX -lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio municipal;
- X -corrupção;
- XI -acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, a qualquer época que vier a comprovar; e
- XII -transgressão dos incisos VIII, XI, XII, XIII e XVIII do art. 124.

Art. 177. As penalidades disciplinares serão aplicadas:

- I -pelo Chefe do Executivo e pelo Presidente da Câmara Municipal quando se tratar de demissão, cassação ou destituição de servidor vinculado ao respectivo Poder;
- II -pelas autoridades administrativas de hierarquia imediatamente inferior àquelas mencionadas no inciso anterior quando se tratar de suspensão; e
- III -pela autoridade responsável pela repartição, departamento ou divisão e outras autoridades na forma dos respectivos regimentos ou regulamentos nos casos de advertência.

## **CAPÍTULO X DA REVISÃO DO PROCESSO**

Art. 178. O processo disciplinar poderá ser revisto, no prazo máximo de cinco anos, a pedido ou de ofício, quando se aduzirem fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada.

§ 1º. Em caso de falecimento, ausência ou desaparecimento do servidor, qualquer pessoa da família poderá requerer a revisão do processo.

§ 2º. No caso de incapacidade mental do servidor, a revisão será requerida pelo respectivo curador.

Art. 179. No processo revisional, o ônus da prova cabe ao requerente.

Art. 180. A simples alegação de injustiça ou inconformidade com a penalidade não constitui fundamento para revisão, que requer elementos novos e fundamentados, ainda não apreciados no processo originário.

Art. 181. O requerimento de revisão do processo será dirigido ao Chefe do Executivo ou ao Presidente da Câmara Municipal que, se autorizar a revisão encaminhará o pedido ao dirigente do órgão ou entidade onde se originou o processo disciplinar.

§ 1º. Deferida a petição, a autoridade competente providenciará a constituição de comissão, na forma do art. 145.

§ 2º. A revisão correrá em apenso ao processo originário.

§ 3º. Na petição inicial, o requerente pedirá dia e hora para a produção de provas e inquirição das testemunhas que arrolar.

Art. 182. A comissão revisora terá sessenta dias para a conclusão dos trabalhos.

Art. 183. Aplicam-se aos trabalhos da comissão revisora, no que couber, as normas e procedimentos próprios da comissão do processo disciplinar.

Art. 184. O julgamento caberá a autoridade que aplicou a penalidade, nos termos do Art. 175.

Parágrafo único. O prazo para julgamento será de, no máximo, vinte dias, contados do recebimento do processo, no curso do qual a autoridade julgadora poderá determinar diligências.

Art. 185. Julgada procedente a revisão, será declarada sem efeito a penalidade aplicada, restabelecendo-se todos os direitos do servidor, exceto em relação à destituição do cargo em comissão, que será convertida em exoneração.

Parágrafo único. Da revisão do processo não poderá resultar agravamento de penalidade.

## **TÍTULO V DA SEGURIDADE SOCIAL DO SERVIDOR**

### **CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 186. O servidor efetivo contribuirá para o Regime Geral de Previdência Social -RGPS, para o qual será segurado nos termos da lei federal, ou Regime Próprio de Previdência, quando houver, quando passará a ser deste, assegurado.

§ 1º. O servidor afastado ou licenciado do cargo efetivo, sem direito à remuneração, inclusive para servir em organismo oficial internacional do qual o Brasil, seja membro efetivo ou com o qual coopere, ainda que contribua para regime de previdência social no exterior, terá suspenso o seu vínculo com o regime do Plano de Seguridade Social do Servidor Público enquanto durar o afastamento ou a licença, não lhes assistindo, neste período, os benefícios do mencionado regime de previdência.

§ 2º. Será assegurada ao servidor licenciado ou afastado sem remuneração a manutenção da vinculação ao regime do Plano de Seguridade Social do Servidor Público, mediante o recolhimento mensal da respectiva contribuição, no mesmo percentual devido pelos servidores em atividade, incidente sobre a remuneração total do cargo a que faz jus no exercício de suas atribuições, computando-se, para esse efeito, inclusive, as vantagens pessoais.

§ 4º. O recolhimento de que trata o § 2º deste artigo deve ser efetuado até o segundo dia útil após a data do pagamento das remunerações dos servidores públicos, aplicando-se os procedimentos de cobrança e execução dos tributos federais, quando o regime for o RGPS, municipais, quando o Regime de Previdência for Próprio, quando não recolhidas na data de vencimento.

Art. 187. O Regime Geral de Previdência Social visa a dar cobertura aos riscos a que estão sujeitos o servidor e sua família, e compreende um conjunto de benefícios e ações que atendam às seguintes finalidades:

I -garantir meios de subsistência nos eventos de doença, invalidez, velhice, acidente em serviço, inatividade, falecimento e reclusão; e

II -proteção à maternidade e à adoção.

Parágrafo único. Os benefícios serão concedidos nos termos e condições, definidos em regulamento, observados as disposições desta Lei.

Art. 188. Os benefícios do Regime Geral de Previdência Social compreendem aqueles estabelecidos nas leis e regulamentos da Previdência Social.

Parágrafo único. O recebimento indevido de benefícios havidos por fraude, dolo ou má-fé, implicará devolução ao erário, do total auferido, sem prejuízo da ação penal cabível.

## **CAPÍTULO II DOS BENEFÍCIOS**

### **SEÇÃO I DA APOSENTADORIA**

Art. 189. Aos servidores do município e de suas entidades é assegurado regime de previdência de caráter contributivo, mediante contribuição do respectivo ente público dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo.

§ 1º. Os servidores abrangidos pelo regime de previdência de que trata este artigo serão aposentados, calculados os seus proventos a partir das leis e normas previdenciárias em vigor:

I -por invalidez permanente, sendo os proventos proporcionais ao tempo de, contribuição, exceto se decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, na forma da lei;

II -compulsoriamente, aos setenta anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição;

III -voluntariamente, desde que cumprido tempo mínimo de dez anos de efetivo exercício no serviço público e cinco anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria, observadas as seguintes condições:

IV -sessenta anos de idade e trinta e cinco de contribuição, se homem, e cinquenta e cinco anos, de idade e trinta de contribuição se mulher;

V -sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição.

§ 2º. Os proventos de aposentadoria e as pensões, por ocasião de sua concessão, não poderão exceder a remuneração do respectivo servidor, no cargo efetivo em que se deu a aposentadoria ou que serviu de referência para a concessão da pensão.

§ 3º. Para o cálculo dos proventos de aposentadoria, por ocasião da sua concessão, serão consideradas as remunerações utilizadas como base para as contribuições do servidor aos regimes de previdência de que tratam este artigo e o art. 201, na forma da lei.

§ 4º. É vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos abrangidos pelo regime de que trata este artigo, ressalvados os casos de atividades exercidas exclusivamente sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, definidos em lei complementar.

§ 5º. Os requisitos de idade e de tempo de contribuição serão reduzidos em cinco anos, em relação ao disposto no § 1º, III, para o professor que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério.

§ 6º. Ressalvadas as aposentadorias decorrentes dos cargos acumuláveis na forma desta Constituição, é vedada a percepção de mais de uma aposentadoria à conta do regime de previdência previsto neste artigo.

§ 7º. Lei disporá sobre a concessão do benefício de pensão por morte, que será igual:

I -ao valor da totalidade dos proventos do servidor falecido, até o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social acrescido de setenta por cento da parcela excedente a este limite, caso aposentado à data do óbito; ou

II -ao valor da totalidade da remuneração do servidor no cargo efetivo em que se deu o falecimento, até o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência

social de que trata o art. 201, acrescido de setenta por cento da parcela excedente a este limite, caso em atividade na data do óbito.

§ 8º. É assegurado o reajustamento dos benefícios para preservar-lhes, em caráter permanente, o valor real, conforme critérios estabelecidos em lei

§ 9º. O tempo de contribuição federal, estadual ou municipal será contado para efeito de aposentadoria e o tempo de serviço correspondente para efeito de disponibilidade.

§ 10. A lei não poderá estabelecer qualquer forma de contagem de tempo de contribuição fictício.

§ 11. Aplica-se o limite fixado na CF, á soma total dos proventos de inatividade, inclusive quando decorrentes da acumulação de cargos ou empregos públicos, bem como de outras atividades sujeitas à contribuição para o regime geral de previdência social, e ao montante resultante da adição de proventos de inatividade com remuneração de cargo acumulável na forma desta Constituição, cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração, e de cargo eletivo.

§ 12. Além do disposto neste artigo, o regime de previdência dos servidores públicos titulares de cargo efetivo observará, no que couber, os requisitos e critérios fixados para o regime geral de previdência social.

§ 13. Ao servidor ocupante, exclusivamente, de cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração bem como de outro cargo temporário ou de emprego público, aplica-se o regime geral de previdência social.

§ 14. O Município poderá, desde que institua regime de previdência complementar para os seus respectivos servidores titulares de cargo efetivo, podendo fixar, para o valor das aposentadorias e pensões a serem concedidas pelo regime de que trata este parágrafo, o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social previsto na CF.

§ 15. O regime de previdência complementar de que trata o § 14 será instituído por lei de iniciativa do respectivo Poder Executivo, observado o disposto no art. 202 da CF, no que couber, por intermédio de entidades fechadas de previdência complementar, de natureza pública, que oferecerão aos respectivos participantes planos de benefícios somente na modalidade de contribuição definida.

§ 16. Somente mediante sua prévia e expressa opção, o disposto nos §§ 14 e 15 poderá ser aplicado ao servidor que tiver ingressado no serviço público até a data da publicação do ato de instituição do correspondente regime de previdência complementar.

§ 17. Todos os valores de remuneração considerados para o cálculo do benefício previsto no § 3º serão devidamente atualizados, na forma da lei.

§ 18. Incidirá contribuição sobre os proventos de aposentadorias e pensões concedidas pelo regime de que trata este artigo que superem o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201 da CF, com percentual igual ao estabelecido para os servidores titulares de cargos efetivos.

§ 19. O disposto no parágrafo anterior deverá ser regulamentado por lei específica.

§ 20. O servidor de que trata este artigo que tenha completado as exigências para aposentadoria voluntária estabelecidas no § 1º, III, e que opte por permanecer em atividade fará jus a um abono de permanência equivalente ao valor da sua contribuição previdenciária até completar as exigências para aposentadoria compulsória contidas no § 1º, II

§ 21. Fica vedada a existência de mais de um regime próprio de previdência social para os servidores titulares de cargos efetivos, e de mais de uma unidade gestora do respectivo regime em cada ente estatal, ressalvado o disposto no art. 142, § 3º, X da CF.

§ 22. Nos casos de exercício de atividades consideradas insalubres ou perigosas, bem como nas hipóteses previstas no art. 72, a aposentadoria de que trata o inciso III do § 1º e, observará o disposto em lei específica.

§ 23. Na hipótese do inciso I, § 1º o servidor será submetido à junta médica oficial que atestará a invalidez quando caracterizada a incapacidade para o desempenho das atribuições do cargo ou a impossibilidade de se aplicar o disposto no art. 31.

Art. 190. A aposentadoria compulsória será automática, e declarada por ato, com vigência a partir do dia imediato àquele em que o servidor atingir a idade-limite de permanência no serviço ativo.

Art. 191. A aposentadoria voluntária ou por invalidez vigorará a partir da data da publicação do respectivo ato

§ 1º. A aposentadoria por invalidez será precedida de licença para tratamento de saúde, por período não excedente a vinte e quatro meses.

§ 2º. Expirado o período de licença e não estando em condições de reassumir o cargo ou de ser readaptado, o servidor será aposentado.

§ 3º. O lapso de tempo compreendido entre o término da licença e a publicação do ato da aposentadoria será considerado como de prorrogação da licença.

Art. 192. O provento da aposentadoria será calculado com observância do disposto no art. 45, § 2º. e revisto na mesma data e proporção, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade.

Parágrafo único. São estendidos aos inativos quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidas aos servidores em atividade, inclusive quando decorrentes de transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria.

Art. 193. Quando proporcional ao tempo de contribuição, o provento não será inferior a um terço da remuneração da atividade.

Art. 194. Ao servidor aposentado será pago o décimo terceiro salário nos mesmos parâmetros adotados para os servidores em atividade.

## **SEÇÃO II DO SALÁRIO-FAMÍLIA**

Art. 195. O salário-família é devido ao servidor ativo ou inativo, por cada menor legalmente registrado como filho ou que, por autorização judicial viver às suas expensas.

Parágrafo único. Considera-se dependente para efeito de percepção do salário-família o dependente com até dezoito anos de idade, se estudante, de no mínimo, o ensino médio, até os vinte e um anos.

Art. 196. Não se configura a necessidade do salário família quando o beneficiário do salário-família, perceber rendimento do trabalho ou de qualquer outra fonte, inclusive pensão ou provento de aposentadoria, em valor igual ou superior ao salário-mínimo nacional.

Art. 197. Quando o pai e mãe forem servidores públicos e viverem em comum, o salário-família será pago a um deles; quando separados, será pago a um e outro, de acordo com a distribuição dos dependentes.

Art. 198. O salário-família não está sujeito a qualquer tributo, nem servirá de base para qualquer contribuição, inclusive para a Previdência Social.

Art. 199. O salário-família será devido ao servidor que perceba remuneração igual ou inferior a dois salários mínimos nacional.

## **SEÇÃO III DA PENSÃO POR MORTE**

Art. 200. A pensão por morte será devida ao conjunto dos dependentes do segurado que falecer, aposentado ou não, a contar da data:

I - do óbito, quando requerida até trinta dias depois deste;

II - do requerimento, quando requerida após o prazo previsto no inciso I; ou

III - da decisão judicial, no caso de morte presumida.

Parágrafo único. No caso do disposto no inciso II, a data de início do benefício será a data do óbito, aplicados os devidos reajustamentos até a data de início do pagamento, não sendo devida qualquer importância relativa a período anterior à data de entrada do

requerimento.

Art. 201. A pensão por morte consiste numa renda mensal calculada na forma do § 3º do art. 39.

Art. 202. A concessão da pensão por morte não será protelada pela falta de habilitação de outro possível dependente, e qualquer habilitação posterior que importe em exclusão ou inclusão de dependente somente produzirá efeito a contar da data da habilitação.

Art. 203. A pensão por morte somente será devida ao dependente inválido se for comprovada pela perícia médica a existência de invalidez na data do óbito do segurado.

Parágrafo único. Ao dependente aposentado por invalidez poderá ser exigido exame médico-pericial, a critério do Instituto Nacional do Seguro Social.

Art. 204. O pensionista inválido está obrigado, independentemente de sua idade e sob pena de suspensão do benefício, a submeter-se a exame médico a cargo da previdência social, processo de reabilitação profissional por ela prescrito e custeado e tratamento dispensado gratuitamente, exceto o cirúrgico e a transfusão de sangue, que são facultativos.

Art. 205. O cônjuge ausente somente fará jus ao benefício a partir da data de sua habilitação e mediante prova de dependência econômica, não excluindo do direito a companheira ou o companheiro.

Art. 206. O cônjuge divorciado ou separado judicialmente ou de fato, que recebia pensão de alimentos, receberá a pensão em igualdade de condições com os demais dependentes referidos no inciso I do art. 16.

Art. 207. A pensão poderá ser concedida, em caráter provisório, por morte presumida:

I - mediante sentença declaratória de ausência, expedida por autoridade judiciária, a contar da data de sua emissão; ou

II - em caso de desaparecimento do segurado por motivo de catástrofe, acidente ou desastre, a contar da data da ocorrência, mediante prova hábil.

Parágrafo único. Verificado o reaparecimento do segurado, o pagamento da pensão cessa imediatamente, ficando os dependentes desobrigados da reposição dos valores recebidos, salvo má-fé.

Art. 208. A pensão por morte, havendo mais de um pensionista, será rateada entre todos, em partes iguais.

Parágrafo único. Reverterá em favor dos demais dependentes a parte daquele cujo direito à pensão cessar.

Art. 209. O pagamento da cota individual da pensão por morte cessa:

I - pela morte do pensionista;

II - para o pensionista menor de idade, ao completar vinte e um anos, salvo se for inválido, ou pela emancipação, ainda que inválido, exceto, neste caso, se a emancipação for decorrente de colação de grau científico em curso de ensino superior; ou (*Redação dada pelo Decreto Federal nº 3.265, de 29.11.99*)

III - para o pensionista inválido, pela cessação da invalidez, verificada em exame médico-pericial a cargo da previdência social.

Parágrafo único. Com a extinção da cota do último pensionista, a pensão por morte será encerrada.

Art. 210. O dependente menor de idade que se invalidar antes de completar vinte e um anos deverá ser submetido a exame médico-pericial, não se extinguindo a respectiva cota se confirmada a invalidez.

#### **SEÇÃO IV DO AUXÍLIO-RECLUSÃO**

Art. 211. À família do servidor ativo é devido o auxílio-reclusão, nos seguintes valores:

I - dois terços da remuneração, quando afastado por motivo de prisão, em flagrante ou preventiva, determinada pela autoridade competente, enquanto perdurar a prisão; e

II - metade da remuneração, durante o afastamento, em virtude de condenação, por sentença definitiva, a pena que não determine a perda de cargo.

§ 1º. Nos casos previstos no inciso I, deste artigo, o servidor terá direito à integralização da remuneração, desde que absolvido.

§ 2º. O pagamento do auxílio-reclusão cessará a partir do dia imediato àquele em que o servidor for posto em liberdade, ainda que condicional.

## **SEÇÃO V DO CUSTEIO**

Art. 212. O custeio do Regime Geral de Previdência Social obedecerá, o disposto em legislação federal sobre a matéria.

## **TÍTULO VI CAPÍTULO ÚNICO DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 213. O Dia do Servidor Público será comemorado a vinte e oito de outubro.

Poderão ser instituídos, no âmbito dos Poderes Executivo e Legislativo, os seguintes incentivos funcionais, além daqueles já previstos, nos respectivos planos de cargos e carreiras:

I - prêmios pela apresentação de ideias, inventos ou trabalhos que favoreçam o aumento de produtividade e a redução dos custos operacionais; e

II - concessão de medalhas, diplomas de honra ao mérito, condecoração e elogio.

Art. 214. Os prazos previstos nesta Lei, que não consta especificação de contagem de tempo, serão contados em dias corridos, excluindo-se em ambos os casos, o dia do começo e incluindo-se o do vencimento, ficando prorrogado, para o primeiro dia útil seguinte, o prazo vencido em dia em que não haja expediente.

Art. 215. Por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, o servidor não poderá ser privado de quaisquer dos seus direitos, sofrer discriminação em sua vida funcional, nem se eximir do cumprimento de seus deveres.

Art. 216. Ao servidor público civil é assegurado, nos termos da Constituição Federal, o direito à livre associação sindical e os seguintes direitos, entre outros, dela decorrentes:

I - de ser representado pelo sindicato, inclusive como substituto processual;

II - de inamovibilidade do dirigente sindical, até um ano após o final do mandato, exceto se a pedido;

III - de descontar em folha, sem ônus para a entidade sindical a que for filiado, o valor das mensalidades e contribuições definidas em assembleia geral da categoria.

Art. 217. Consideram-se da família do servidor, além do cônjuge e filhos, quaisquer pessoas que vivam às suas expensas e constem do seu assentamento individual.

Parágrafo único. Equipara-se ao cônjuge a companheira ou companheiro, que comprove união estável como entidade familiar.

Art. 218. Para os fins desta Lei, considera-se sede, a localidade onde a repartição estiver instalada e onde o servidor tiver exercício, em caráter permanente.

## **TÍTULO VII CAPÍTULO ÚNICO DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS**

Art. 219. Ficam submetidos ao regime jurídico instituído por esta Lei, na qualidade de servidores públicos, os servidores dos Poderes do Município, das entidades, inclusive as em regime especial e das fundações mantidas pelo poder público, exceto os contratados por prazo

determinado, cujos contratos não poderão ser prorrogados após o vencimento do prazo de prorrogação.

§ 1º. Os servidores públicos de que trata o *caput* deste artigo não amparados pelo art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, poderão, no interesse da Administração e conforme critérios estabelecidos em lei, ser exonerados.

§ 2º. Para fins de incidência do imposto de renda na fonte e na declaração de rendimentos, serão considerados como indenizações isentas os pagamentos efetuados a título de indenização prevista no parágrafo anterior.

§ 3º. Os cargos vagos em decorrência da aplicação do disposto no § 1º poderão ser extintos por lei de iniciativa do Poder Executivo quando considerados desnecessários.

Art. 220. As pensões estatutárias, concedidas até a vigência desta Lei, passam a ser mantidas pelo órgão ou entidade de origem do servidor.

Art. 221. Os servidores abrangidos por esta Lei contribuirão na forma e nos percentuais atualmente estabelecidos conforme o Regime Geral de Previdência Social.

Art. 222. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 223. Fica revogada, expressamente, a Lei nº 1.208 de 25 de julho de 1991 e suas alterações, bem como toda e qualquer disposição em contrário.

Gabinete do Prefeito de Cametá, 24 de janeiro de 2006.

**JOSÉ WALDOLY FILGUEIRA VALENTE**  
**Prefeito de Cametá**

**ANEXO C - LEI Nº 212/2012 (PCCR/2012)****PROJETO DE LEI Nº 212, DE 21 DE MAIO DE 2012.****DISPÕE SOBRE A ADEQUAÇÃO DA CARREIRA DA ÁREA DE MAGISTÉRIO E CRIAÇÃO UNIFICADA DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA.**

O Prefeito Municipal de Cametá, JOSÉ WALDOLI FILGUEIRA VALENTE no uso das atribuições conferidas pela Lei Orgânica, Art. 100 V, faço saber que a Câmara Municipal de Vereadores aprova e eu sanciono a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I****DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E PRINCÍPIOS BÁSICOS****SEÇÃO I****DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º.** Esta Lei dispõe sobre a adequação da Carreira da Área de Magistério e a criação unificada do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica da Rede Pública de Ensino Municipal de Cametá, com fundamentos nas Leis Federais 9.394/96; 11.494/07; 11.738/08; 12.014/09, nas Resoluções CNE/CEB, 05/2005; 02/2009; 05/2010; no Parecer CNE/CEB nº 02/2011, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa, a eficiência, a eficácia e a qualidade do Ensino Público Municipal.

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

**I** -rede de ensino municipal, o conjunto de unidades, instituições e órgãos que realiza atividades de educação básica sob a coordenação da Secretaria Municipal de educação;

**II** -profissionais da educação, os profissionais que integram as áreas de magistério e de serviço de apoio escolar que exercem atividades em unidades escolares, órgão central ou órgãos intermediários do Sistema de Ensino Municipal;

**III** -área de Magistério, atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de direção ou administração, planejamento, inspeção e supervisão escolar; orientação e coordenação pedagógica;

**IV** -funções de magistério, as atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional e coordenação pedagógica;

**V** -quadro permanente, conjunto de cargos de provimento efetivo, escalonado em níveis, classes e referências;

**VI** -quadro suplementar em extinção, o conjunto dos profissionais excepcionalmente estáveis por força do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, Art. 19;

**VII** -cargo efetivo, lugar na organização das Carreiras dos Profissionais da Educação Pública Municipal, correspondente a um conjunto de atribuições das funções de magistério e de serviços de apoio escolar, com estipêndio específico, denominação própria, número certo e remuneração paga pelo poder público, nos termos desta Lei, a ser provido mediante prévia aprovação em concurso público de prova e títulos;

**VIII** -carreiras, conjunto de áreas profissionais, níveis, classes e referências que definem a evolução funcional e remuneratória do profissional;

**IX** -área profissional, agrupamento de cargos segundo a complexidade, áreas e subáreas de atuação;

**X** -nível, hierarquização da carreira, segundo a habilitação e titulação;

**XI** -classe, posição na carreira, correspondente a graus crescentes de vencimentos, em função da avaliação periódica de desempenho decorrente dos fatores estabelecidos no art. 32 § 6º desta Lei com regulamentação estabelecida em lei complementar;

**XII** -evolução funcional, crescimento do servidor na carreira através de procedimentos de progressão vertical e horizontal;

**XIII** -função gratificada, atribuições para as quais não existe cargo específico;

**XIV** -cargo comissionado, lugar na estrutura organizacional da Secretaria Municipal de Educação, correspondente a um conjunto de atribuições de Direção e Assessoramento Superior ao titular da Pasta da Educação, de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo, com denominação própria, número certo e remuneração paga pelo poder público, nos termos desta Lei;

**XV** -área de Serviço de Apoio Escolar, conjunto de cargos com funções técnicas de nível médio a serem desempenhadas por profissionais da educação em atividades de gestão escolar, multimeios didáticos, infra estrutura e ambiente escolar, alimentação escolar, conforme cada cargo;

**XVI** -funções técnicas de apoio escolar, atribuições específicas de suporte ao funcionamento do ensino compreendendo atividades de gestão escolar, multimeios didáticos, infra estrutura e ambiente escolar, alimentação escolar;

**XVII** -Referência, diferencial da posição horizontal que identifica a evolução de vencimento do profissional em função do efetivo tempo de serviço;

**XVIII** -vencimento, retribuição pecuniária paga ao profissional cujo valor corresponde à parte fixa e inicial de cada nível e classe conforme sua jornada de trabalho;

**XIX** -remuneração, a somatória do vencimento mais todas as vantagens pagas ao profissional;

**XX** -hora aula, tempo dedicado única e exclusivamente para o contato com o aluno com o objetivo de repassar-lhe os conteúdos pertinentes à sua série ou ano e respectiva modalidade de ensino, considerando-se aí a hora relógio, permitida sua redução conforme necessidade do sistema de ensino desde que não prejudique a carga horária mínima de cada curso e o mínimo de duzentos dias letivos anual;

**XXI** -hora atividade, tempo reservado dentro da jornada de trabalho do Professor em função docente, para atendimento de suas atribuições extra classe segundo proposta pedagógica de cada escola, devendo ser cumpridas parte na unidade escolar e parte fora dela;

**XXII** - enquadramento, alocação do profissional ocupante de cargo efetivo nas posições das carreiras dispostas nesta Lei, fazendo referência à situação disposta na Lei anterior e na atual.

## SEÇÃO II DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS

**Art. 3º.** As Carreiras dos Profissionais da Educação tem como princípios básicos:

**I** -a profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação ao magistério e aos serviços de apoio escolar, e qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;

**II** -a valorização do desempenho, da qualificação, do conhecimento e do efetivo exercício das funções de magistério e de serviços de apoio escolar;

**III** -a progressão através de mudança de nível de habilitação e titulação e de promoções periódicas nas referências e classes;

**IV** -a integração do desenvolvimento profissional ao desenvolvimento da Educação no município, visando sempre melhor padrão de qualidade do Ensino;

**V** -qualificação através de cursos de formação continuada, atualização profissional, aperfeiçoamento, especialização, mestrado e doutorado;

**VI** -ingresso exclusivamente por concurso público de prova e títulos.

## CAPÍTULO II DOS CARGOS, FUNÇÕES E CARREIRAS Seção I Dos Cargos

**Art. 4º.** Os cargos da Secretaria Municipal de Educação estão estruturados em:

**I** -quadro de provimento efetivo, constituído pelos cargos com provimento mediante prévia aprovação em concurso público de provas e títulos;

**II** -quadro suplementar em extinção, constituído pelos cargos providos por servidores excepcionalmente estáveis nos termos do art. 2º VI desta Lei;

**III** -quadro comissionado, constituído pelos cargos de provimento em comissão de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo.

**Art. 5º.** Ficam mantidos os cargos de provimento efetivo de Professor para desempenho de todas as funções de magistério.

**Art. 6º.** Ficam criados os seguintes cargos de provimento efetivo:

**I** -Técnico em Gestão Escolar;

**II** -Técnico em Multimeios Didáticos;

**III** -Técnico em Infra-Estrutura e Ambiente Escolar;

**IV** -Técnico em Alimentação Escolar;

**V** - Especialista em educação;

**VI** - Psicopedagogo;

**VII** - Assistente social;

**VIII** - Psicólogo;

**Art. 7º.** Ficam criados os seguintes cargos comissionados:

**I** -Coordenador Geral – DAS - III;

**II** -Diretor de Departamento de Transporte Escolar – DAS - II;

**III** -Diretor de Departamento Administração Educacional– DAS - II;

**IV** -Diretor de Departamento de Inspeção e Documentação Escolar– DAS - II;

**V** -Diretor de Departamento Pedagógico - DAS – II;

**VI** -Diretor de Departamento de Alimentação Escolar – DAS II;

- VII** -Chefe de Divisão de Administração Geral – DAS – I;
- VIII** -Chefe de Divisão de Projetos e Programas Especiais – DAS I;
- IX** -Chefe de Divisão de Material e Suprimentos – DAS I;
- X** -Chefe de Divisão de Lotação – DAS I;
- XI** -Chefe de Divisão de Educação Infantil – DAS I;
- XII** -Chefe de Divisão de Ensino Fundamental – DAS - I;
- XIII** -Chefe de Divisão de Estatísticas e Censo Escolar – DAS - I.

**Art. 8º.** Ficam criadas as seguintes Funções Gratificadas:

- I** -Direção de Escola;
- II** -Vice-Direção de Escola;
- III** -Suporte Pedagógico;
- IV** -Secretário Geral de Unidade Escolar.

**§ 1º.** As funções gratificadas são de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo, desde que recaia em profissionais ocupantes de cargos efetivos e devidamente habilitados.

**§ 2º.** A função gratificada de Secretário Geral de Unidade Escolar é reserva aos titulares do cargo efetivo de Técnico em Gestão Escolar.

**§ 3º.** O exercício das funções de Direção, Vice-Direção de unidade escolar, bem como de Suporte Pedagógico direto à docência é reservado aos integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal, devidamente habilitado e com experiência comprovada de no mínimo, dois anos de docência, adquirida em qualquer nível e modalidade de ensino, público ou privado.

**Art. 9º.** Os cargos de provimento em comissão são de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo, obedecendo aos seguintes requisitos:

**I** -Coordenador Geral, a nomeação deve recair sobre profissional com habilitação mínima de Licenciatura Plena em uma das áreas específicas do currículo escolar;

**II** -Diretor de Transporte Escolar, a nomeação deve recair sobre profissional que possua, no mínimo, nível médio e habilitação de Técnico em Infra Estrutura e Ambiente Escolar;

**III** -Diretor de Administração Educacional, a nomeação deve recair sobre profissional que possua, no mínimo, graduação em nível de licenciatura plena em pedagogia se o curso já contemplar a reforma curricular do curso de pedagogia, caso contrário deva possuir habilitação em administração escolar;

**IV** -Diretor de Inspeção e Documentação Escolar, a nomeação deve recair sobre profissional que possua, no mínimo, graduação em nível de licenciatura plena em pedagogia;

**V** -Diretor de Departamento Pedagógico, a nomeação deve recair sobre profissional que possua, no mínimo, graduação em nível de licenciatura plena em pedagogia;

**VI** -Diretor de Alimentação Escolar, a nomeação deve recair sobre profissional que possua, no mínimo, nível médio e habilitação de Técnico em Alimentação Escolar;

**VII** -Chefe de Educação Infantil, a nomeação deve recair sobre profissional que possua, no mínimo, graduação em nível de licenciatura plena em pedagogia;

**VIII** -Chefe de Ensino Fundamental, a nomeação deve recair sobre profissional que possua, no mínimo, graduação em nível de licenciatura plena em pedagogia;

**IX** -Chefe de Programas e Projetos Especiais, a nomeação deve recair sobre profissional com habilitação mínima de Licenciatura Plena em uma das áreas específicas do currículo escolar;

**X** -Chefe de Lotação, a nomeação deve recair sobre profissional com habilitação mínima de Licenciatura Plena em uma das áreas específicas do currículo escolar;

**XI** -Chefe de Divisão de Material e Suprimentos, a nomeação deve recair sobre profissional que possua, no mínimo, nível médio e habilitação de Técnico em Infra Estrutura e Ambiente Escolar;

**XII** -Chefe de Administração Geral, a nomeação deve recair sobre profissional que possua, no mínimo, nível médio e habilitação de Técnico em Gestão Escolar;

**XIII** -Chefe de Estatísticas e Censo Escolar, a nomeação deve recair sobre profissional que possua, no mínimo, nível médio e habilitação de Técnico em Gestão Escolar.

Parágrafo único. Cinquenta por cento dos cargos comissionados de Diretor de Departamento e Chefe de Divisão deve recair sobre servidores efetivos.

## **Seção II**

### **Da Estrutura das Carreiras**

#### **Subseção I**

#### **Disposições Gerais**

**Art. 10.** O Regime Jurídico dos integrantes das carreiras dos profissionais da educação é estatutário, observadas as disposições específicas dos cargos e das carreiras contidas nesta Lei.

**Art. 11.** As carreiras dos profissionais da educação são integradas pelos cargos de provimento efetivo de Professor, Técnico em Gestão Escolar, Técnico em Multimeios Didáticos, Técnico em Infra-Estrutura e Ambiente Escolar e Técnico em Alimentação Escolar, conforme quantitativos, vencimentos e atribuições constantes dos anexos I, II e IV desta Lei.

§ 1º. As carreiras sobre as quais dispõe o *caput* deste artigo são estruturadas em duas áreas profissionais com três níveis, seis classes e sete referências cada cargo.

§ 2º. As Carreiras dos Profissionais da Educação Pública Municipal abrange a Educação Infantil e o Ensino Fundamental em todos os seus segmentos e modalidades.

#### **Subseção II**

#### **Das Áreas Profissionais**

**Art. 12.** As áreas profissionais das carreiras dos Profissionais da Educação Pública Municipal são:

**I** -Área de Magistério;

**II** -Área de Serviços de Apoio Escolar.

§ 1º. A Área de Magistério é constituída pelo cargo de Professor para todas as funções de magistério.

§ 2º. A Área de Serviços de Apoio Escolar é constituída pelos cargos dispostos no Art. 6º desta.

#### **Subseção III**

#### **Das Subáreas Profissionais**

**Art. 13.** As subáreas de atuação dos Profissionais da Educação, Área de Magistério são:

**I** -Subárea 1 - docência na educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental;

**II** -Subárea 2 - suporte pedagógico da educação infantil aos anos finais do ensino fundamental;

**III** -Subárea 3 - docência nos anos finais do ensino fundamental.

**Art. 14.** As subáreas de atuação dos Profissionais da Educação, Área de Serviço de Apoio Escolar são:

- I -Subárea 1 - Gestão Escolar;
- II -Subárea 2 – Multimeios Didáticos;
- III -Subárea 3 – Infra-Estrutura e Ambiente Escolar;
- IV -Subárea 4 – Alimentação Escolar.

#### **Subseção IV Dos Níveis**

**Art. 15.** Os níveis referentes à habilitação e titulação para a Área de Magistério, são:

- I -Nível 1 - Médio;
- II -Nível 2 - Graduação;
- III -Nível 3 - Especialização.

**Art. 16.** Os níveis referentes à habilitação e titulação para a Área de Serviços de Apoio Escolar, são:

- I -Nível 1 - Técnico de Nível Médio;
- II -Nível 2 - Graduação;
- III -Nível 3 - Especialização.

**Art. 17.** Os níveis dispostos nos artigos 15 e 16 desta Lei são escalonados no sentido vertical das carreiras e percorridos conforme a aquisição de novo nível de habilitação ou titulação.

#### **Subseção V Das Classes**

**Art. 18.** As classes, escalonadas no sentido vertical, constituem a linha de promoção das carreiras dos titulares de cargos da Área de Magistério e da Área de Serviços de Apoio Escolar através da avaliação periódica de desempenho e são designadas pelas letras A, B, C, D, E e F.

#### **Subseção VI Das Referências**

**Art. 19.** As referências escalonadas no sentido horizontal das carreiras constituem a linha de promoção dos profissionais da educação, em função do tempo de efetivo exercício das funções inerentes ao cargo investido e são designadas pelos algarismos I, II, III, IV, V, VI.

### **Seção III Do Ingresso nas Carreiras e Requisitos para Atuação**

**Art. 20.** O ingresso nas Carreiras de Profissionais da Educação se dará exclusivamente por concurso público de provas e títulos.

**Parágrafo único.** Uma vez ingressado na Carreira, o Profissional cumprirá estágio probatório de três e somente adquirirá estabilidade com a obtenção de resultado satisfatório na Avaliação Especial de Desempenho proferida por Comissão constituída especificamente para tal fim, conforme Lei Municipal 065/2006.

**Art. 21.** O concurso público para ingresso na Carreira de Profissional da Educação, na Área de Magistério, será realizado por nível de habilitação e subárea de atuação.

**§ 1º.** Os níveis de habilitação exigidos para atuação na Subárea 1 são:

- I -habilitação mínima de nível médio na modalidade normal – magistério;

- II -graduação em licenciatura plena em pedagogia;
- III -curso normal superior específico para a docência nessa subárea;
- IV -graduação em licenciatura plena para o magistério de educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental;
- V -licenciatura para o magistério de educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental;
- VI -especialização nas áreas da Pedagogia.

§ 2º. Os níveis de habilitação exigidos para atuação na Subárea 2 são:

- I -habilitação mínima de licenciatura plena em pedagogia;
- II -especialização específica, nas áreas da Pedagogia;
- III -licenciatura plena em áreas específicas do currículo com especialização em administração, planejamento, inspeção, supervisão ou orientação educacional, garantida nessa especialização, a base comum nacional do curso de graduação plena em pedagogia com estrutura curricular atualizada.

§ 3º. Os níveis de habilitação exigidos para atuação na Subárea 3 são:

- I - habilitação em curso superior de licenciatura plena em área específica do currículo;
- II - graduação correlata com a área específica do currículo com complementação pedagógica na área específica de, no mínimo, quinhentos e quarenta horas, incluindo a parte teórica e prática, sendo a prática com duração mínima de trezentas horas;
- III - especialização em área específica do currículo com duração mínima de trezentos e sessenta horas.

§ 4º. Para atuação nas funções de suporte pedagógico direto à docência além da respectiva habilitação, exigir-se-á comprovação de experiência docente, de no mínimo, dois anos, adquirida em qualquer modalidade de ensino, público ou privado.

§ 5º. Os diplomas de Graduação em Pedagogia, oriundos de cursos concluídos até o final de 2010, somente darão direito ao ingresso na carreira para atuação na educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental, quando apostilada a referida habilitação pela instituição emissora ou apresente histórico escolar que comprove ter cursado com aproveitamento:

- I - Estrutura e Funcionamento do Ensino Fundamental;
- II - Metodologia do Ensino Fundamental;
- III - Prática de Ensino – Estágio Supervisionado na Educação Básica, com carga horária mínima de trezentas horas, de acordo com o disposto no art. 65, da Lei nº 9.394/96.

§ 6º Para os cursos de Pedagogia concluídos anteriormente à edição da Lei nº 9.394/96, não haverá restrição de carga horária para Prática de Ensino – Estágio Supervisionado, com vistas à habilitação.

**Art. 22.** O concurso público para ingresso na Carreira de Profissionais da Educação, na Área de Serviço de Apoio Escolar, será realizado por nível de habilitação e subárea de atuação.

§ 1º. Os níveis de habilitação exigidos para atuação nas subáreas são as seguintes:

- I -Subárea 1:
  - a) escolaridade mínima de nível médio mais certificado de curso técnico de nível médio em Gestão Escolar;

- b) graduação em Gestão Escolar;
- c) especialização em Gestão Escolar.

**II -Subárea 2:**

- a) escolaridade mínima de nível médio mais certificado de curso técnico em Multimeios Didáticos;
- b) graduação em Multimeios Didáticos;
- c) especialização em Multimeios Didáticos.

**III -Subárea 3:**

- a) escolaridade mínima de nível médio mais certificado de curso técnico de nível médio em Infra-Estrutura e Ambiente Escolar;
- b) graduação em Ambiente Escolar;
- c) especialização em Ambiente Escolar.

**IV -Subárea 4:**

- a) escolaridade mínima de nível médio mais certificado de curso técnico de nível médio em Alimentação Escolar;
- b) graduação em Alimentação Escolar;
- c) especialização em Alimentação Escolar.

**§ 2º.** Os cursos de nível médio; técnico de nível médio; graduação; especialização, na Área de Serviço de Apoio Escolar, deverão, obrigatoriamente, obedecer à legislação vigente, bem como diretrizes e normas baixadas pelo Ministério da Educação e Conselho Nacional de Educação.

**Art. 23.** O ingresso nas Carreiras de Profissionais da Educação dar-se-á na classe “A”, referência “I” do nível, área profissional e subárea de atuação para a qual prestou concurso público.

**Art. 24.** O exercício da docência do titular de cargo de professor será vinculado à subárea de atuação para a qual tenha prestado concurso público, ressalvado o exercício, a título precário, apenas no meio rural, quando também habilitado para área do conhecimento específica do currículo diversa daquela para a qual prestou concurso público e indispensável para o atendimento de necessidades do Sistema de Ensino, provisoriamente, em substituição temporária até o provimento efetivo do cargo através de concurso público de provas e títulos.

**Art. 25.** O titular de cargo de professor poderá exercer de forma alternada ou concomitante com a docência, outras funções de magistério, atendido os seguintes requisitos:

**I** -licenciatura plena em pedagogia ou outra licenciatura com especialização nas áreas específicas da Pedagogia, contemplando nessa formação a base comum nacional do curso de pedagogia;

**II** -experiência, mínima, de dois anos de docência, na rede pública ou privada, em qualquer segmento ou modalidade de ensino.

**Art. 26.** São condições indispensáveis para o provimento de cargo das Carreiras de Profissionais da Educação:

**I** -previsão quantitativa de cargos;

**II** -existência de vaga;

**III** -realização de concurso público de prova e títulos.

## **Seção IV Da Progressão**

**Art. 27.** A progressão se dá através das promoções do profissional nos sentidos, vertical e horizontal da carreira.

**Art. 28.** A promoção dos profissionais da Área de Magistério no sentido vertical da carreira dar-se-á:

**I** -do Nível 1( Médio) para o nível 2(Graduação) em função da aquisição, em caráter oficial, do diploma de graduação em licenciatura plena em pedagogia; curso normal superior; graduação plena para o magistério de educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental; licenciatura para o magistério de educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental;

**II** - do Nível 2(Graduação) para o nível 3(Especialização), nos seguintes termos:

a) para atuação nas Subáreas 1 e 2, em função da aquisição, em caráter oficial, do certificado de especialização nas áreas específicas da Pedagogia, com duração mínima de trezentos e sessenta horas;

b) para atuação na Subárea 3, em função da aquisição, em caráter oficial, do certificado de especialização na área específica do currículo para a qual prestou concurso público, com duração mínima de trezentos e sessenta horas.

**III** -da classe onde estiver para o imediatamente superior, através da avaliação periódica de desempenho, do conhecimento, aferição da qualificação e do efetivo tempo de exercício das funções próprias do cargo, conforme regulamento disposto em lei complementar.

**Art. 29.** A promoção dos profissionais da Área de Magistério no sentido horizontal da carreira dar-se-á da referência onde estiver para a imediatamente superior em função do tempo de efetivo exercício das funções próprias do cargo para o qual prestou concurso público.

Parágrafo único. O titular de cargo de professor portador de nível superior, licenciatura plena em Geografia ou História, concursados para essas áreas específicas do currículo farão jus à promoção para o nível 3 da carreira( Especialização), em virtude da aquisição do Certificado de especialização nas respectivas áreas do conhecimento, conforme concurso público, ou, Estudos Amazônicos, em cursos legalmente autorizados e ofertados por instituições devidamente credenciadas pelo Ministério da Educação.

**Art. 30** A progressão dos profissionais da Área de Serviço de Apoio Escolar dar-se-á através da promoção:

**I** -no sentido vertical:

a) do nível 1(Médio) para o nível 2(Graduação) em função da aquisição, em caráter oficial, do diploma de nível superior, em graduação na subárea técnica específica para a qual prestou concurso público.

b) do nível 2(Graduação) para o nível 3(Especialização), em função da aquisição, em caráter oficial, do certificado de especialização específica na subárea técnica para a qual tenha prestado concurso público;

c) do sub-nível onde estiver para o imediatamente superior, através da avaliação periódica de desempenho, do conhecimento, aferição da qualificação e do efetivo tempo de exercício das funções próprias do cargo, conforme regulamento disposto em lei complementar.

**II** -no sentido horizontal, da referência onde estiver para a imediatamente superior em função do tempo de efetivo exercício das funções próprias do cargo para o qual prestou concurso público.

**Art. 31.** Para ambas as áreas a progressão através da promoção de nível é automática a partir da aquisição do diploma da nova habilitação ou certificado da titulação, em cursos legalmente autorizados e, emitidos por instituições devidamente credenciadas pelo Ministério da Educação.

Parágrafo único. A progressão sobre a qual dispõe o *caput* deste artigo vigorará no exercício seguinte àquele em que o interessado requerer apresentando o comprovante da nova habilitação ou da titulação.

**Art. 32.** As promoções, tanto no sentido vertical como horizontal somente ocorrerão após o período de três anos de estágio probatório e consequente aquisição da estabilidade, mediante resultado satisfatório na Avaliação Especial de Desempenho.

**§ 1º.** A promoção em função de avaliações periódicas considerará o desempenho, a qualificação em instituições credenciadas, os conhecimentos na área para a qual prestou concurso público e o tempo de efetivo exercício nas funções próprias do cargo legalmente investido.

**§ 2º.** A promoção em função de avaliações periódicas será concedida ao titular de cargo da Área de Magistério e da Área de Serviço de Apoio Escolar que alcançar o mínimo de pontos para a promoção, estabelecidos no regulamento de promoções.

**§ 3º.** As avaliações periódicas serão realizadas anualmente, enquanto que a pontuação de qualificação, da avaliação de conhecimentos e do tempo de efetivo exercício das funções próprias do cargo ocorrerá a cada cinco anos.

**§ 4º.** A avaliação de desempenho, de conhecimentos, e a aferição da qualificação e do tempo de efetivo exercício das funções próprias do cargo serão realizadas de acordo com os critérios definidos no regulamento de promoções, o qual será disposto em lei complementar de iniciativa do Poder Executivo.

**§ 5º.** A avaliação de conhecimentos abrangerá a subárea de atuação e área do conhecimento em que o profissional exerça legalmente as funções próprias do cargo.

**§ 6º.** A pontuação para promoção será disposta na lei complementar do regulamento considerando a média ponderada dos seguintes fatores:

- I -qualificação;
- II -conhecimentos;
- III -desempenho;
- IV -tempo de efetivo exercício das funções próprias do cargo.

**§ 7º.** Dos fatores descritos no parágrafo imediatamente anterior, o que deve merecer maior peso é o desempenho, e menor, o tempo de efetivo exercício das funções próprias do cargo.

**§ 8º.** As promoções serão realizadas anualmente, na forma do regulamento, e publicadas para vigorar no mês subsequente ao da sua publicação.

**§ 9º.** Depois de regulamentadas as avaliações periódicas, aquelas realizadas no primeiro triênio do provimento do cargo, poderão servir de subsídio para a avaliação especial para fins de aquisição da estabilidade do profissional no serviço público.

## **Seção V**

### **Da Qualificação Profissional**

**Art. 33.** A qualificação profissional objetivando o aprimoramento permanente do ensino e dos serviços de apoio escolar, bem como da progressão nas Carreiras, será assegurada através de:

- I -formação continuada em cursos de formação/habilitação, aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional;
- II -habilitação em nível superior, de licenciatura plena, nas áreas do conhecimento, específicas do currículo, observado o disposto na legislação nacional vigente;

**III** -graduação em licenciatura plena em pedagogia; curso normal superior; licenciatura para o magistério da educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental; graduação em licenciatura plena para o magistério da educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental, no caso de atuação na docência da Educação Infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental;

**IV** -licenciatura plena em pedagogia, para atuação nas funções de suporte pedagógico direto à docência, ou especialização específica para atuação nessas funções;

**V** -graduação e especialização na área de Serviço de Apoio Escolar na subárea técnica para a qual tenha prestado concurso público.

**Art. 34.** A licença para aperfeiçoamento profissional consiste no afastamento do Profissional da educação de suas funções, computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito, exceto as vedações expressas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

**§ 1º.** A licença para aperfeiçoamento profissional será concedida para frequência a cursos de qualificação, formação, aperfeiçoamento, habilitação, especialização, mestrado e doutorado na área e sub-área que prestou o concurso público.

**§ 2º.** Os cursos disposto no § 1º deverão ser ofertados por instituições credenciadas com cursos devidamente autorizados ou reconhecidos.

**§3º** O deferimento da licença sobre a qual dispõe o *caput* deste artigo dependerá do número de licenciados por período e impacto financeiro causado pelas substituições dos mesmos.

**§ 4º.** O aporte financeiro do cofre público municipal é condição essencial a ser observada quando do deferimento ou indeferimento da licença requerida.

**§ 5º.** Havendo a viabilidade financeira, ainda será observado, para o deferimento ou indeferimento da licença:

**I** -a impossibilidade de frequência ao curso sem prejuízo da jornada de trabalho do profissional, quando a licença será concedida em caráter integral;

**II** -a possibilidade de frequência ao curso com redução da jornada de trabalho do profissional, quando então a licença será concedida, apenas em relação à jornada de trabalho que permita atender a frequência ao curso e cumprimento de parte da jornada de trabalho;

**III** -a existência de profissional devidamente habilitado para substituição temporária, integral ou parcial do licenciado, conforme o caso, de forma a não prejudicar o sistema de ensino.

**§ 6º.** A licença somente poderá ser indeferida pelo Poder Executivo quando comprovada oficialmente a inviabilidade da mesma conforme os §§ 2º, 3º e 4º deste artigo de forma acumulável.

**§ 7º** O profissional licenciado conforme os artigos 33 e 34 somente fará jus a nova licença um ano após o retorno às suas atividades.

**§ 8º** O profissional beneficiado com a licença para qualificação deverá, obrigatoriamente, desempenhar as funções inerentes ao cargo objeto da licença pelo período mínimo de dois anos na rede de ensino municipal pública de Cametá.

**§ 9º** As licenças de direito do servidor, além do objeto de qualificação profissional são reguladas pelo Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

**CAPÍTULO III**  
**DA JORNADA DE TRABALHO, REMUNERAÇÃO, FÉRIAS E CEDÊNCIA**  
**Seção I**  
**Da Jornada de Trabalho**

**Art. 35.** A jornada de trabalho do Professor em função docente será de no mínimo trinta e no máximo quarenta horas semanais.

**§ 1º.** A jornada de trabalho do Professor em função docente inclui dois terços de horas de aula efetiva com o aluno e um terço de horas atividades extra classe, estas últimas destinadas, de acordo com a proposta pedagógica da escola, a preparação e avaliação do trabalho didático, a colaboração com a administração da escola, a reuniões pedagógicas, a articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola.

**§ 2º.** A jornada de trinta horas semanais do Professor em função docente inclui vinte horas de aula efetiva com o aluno e dez horas de atividades extra classe, das quais o mínimo de quatro horas serão destinadas a trabalho coletivo, na unidade escolar ou outro espaço de construção coletiva em função do processo ensino-aprendizagem, ou do sistema de ensino como um todo.

**§ 3º.** A jornada de quarenta horas semanais do Professor em função docente inclui vinte e sete horas de aula, efetiva com o aluno e treze horas de atividades, das quais o mínimo de cinco horas será destinado ao trabalho coletivo nos mesmos moldes do § 2º deste artigo.

**§ 4º.** O professor que exercer a docência nos anos finais do ensino fundamental em qualquer de suas modalidades, trabalhará em regime de hora aula, observado o percentual de horas reservadas, dentro da jornada de trabalho, para atividades extra classe.

**§ 5º.** O professor com trabalho em regime de hora aula terá assegurada jornada mínima de trinta horas semanais, salvo quando a carga horária disponível for fracionada.

**§ 6º.** Em casos de carga horária fracionada, deverá haver aceitação expressa do professor para lotação com carga horária inferior ao mínimo estabelecido nesta lei.

**Art. 36.** Ao Professor com disponibilidade para jornada de trabalho de quarenta horas semanais, poderá ser concedido o adicional de dedicação exclusiva, para a realização de projeto específico de interesse do ensino, por tempo determinado.

Parágrafo único. O regime de dedicação exclusiva implica, além da obrigação de prestar quarenta horas semanais de trabalho em dois turnos completos, o impedimento do exercício de outra atividade remunerada pública ou privada.

**Art. 37.** A convocação para a prestação de serviço em regime de dedicação exclusiva e a concessão do incentivo devido, dependerá de comprovada necessidade do sistema de ensino, acompanhada de projeto específico e fundamentado que a justifique.

Parágrafo único. A interrupção da convocação e a suspensão da concessão do incentivo sobre o qual dispõe o *caput* deste artigo ocorrerão:

- I -a pedido do interessado;
- II -quando cessada a razão determinante da convocação ou da concessão;
- III -quando expirado o prazo de concessão do incentivo;
- IV -quando descumpridas as condições estabelecidas para a convocação ou a concessão do incentivo.

**Art. 38.** A jornada de trabalho do Professor no exercício das funções de Suporte Pedagógico direto à docência será de quarenta horas semanais.

**Art. 39.** O titular de cargo de professor em jornada inferior ao máximo permitido, que não esteja em acúmulo de cargo emprego ou função, públicos, concursado para determinada área de atuação ou do conhecimento específica do currículo, poderá ser convocado para prestar serviço atuando em outra área do conhecimento específica do currículo, desde que, também habilitado para essa outra área.

**§ 1º.** A prestação de serviços na forma do *caput* deste artigo somente perdurará enquanto não houver provimento de cargos na área de atuação da carência, via concurso público de provas e títulos.

**§ 2º.** No caso do disposto no § 1º deste artigo, quando do provimento do cargo na área de atuação da carência, o convocado anteriormente, retornará à sua situação de origem, sem evocar nenhum direito adquirido, ou vínculo permanente à área de carência em que estava atuando temporariamente.

**§ 3º.** A adoção das medidas dispostas neste artigo *caput* e §§ 1º e 2º terá prioridade à contratação temporária e deverá observar o percentual de um terço da jornada, para atividades extra classe.

**Art. 40.** A jornada semanal do titular de cargo de professor que esteja em acúmulo legal de cargos, emprego ou função, públicos, deverá ser de no máximo trinta horas semanais em um cargo e vinte horas semanais no outro cargo.

**§ 1º.** Quando se tratar de dois cargos de professor, com exercício na docência, deverá ser resguardado a proporção destinada as horas de atividade extra classe, em ambos, além de observar a compatibilidade de horário.

**§ 2º.** Para efeito de acúmulo legal de cargos, entende-se por compatibilidade de horário, além de horários contrários, o limite máximo de jornada de trabalho estabelecido na Constituição Federal.

**Art. 41.** A jornada de trabalho dos Profissionais de Educação da Área de Serviço de Apoio Escolar será de quarenta horas semanais.

## Seção II

### Da Remuneração

#### Subseção I

#### Do Vencimento

**Art. 42.** A remuneração do Profissional da Educação corresponde ao vencimento relativo ao nível de habilitação, classe e referência em que se encontre, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus, sempre calculadas sobre o vencimento base do profissional.

**Art. 43.** Vencimento é o valor fixo da retribuição pecuniária pelo exercício das funções próprias do cargo investido, correspondente à natureza e complexidade das mesmas, nível e classe em que esteja.

Parágrafo único. Considera-se vencimento base da Carreira o fixado para a classe “A” do nível 1 de cada área profissional e cargo.

**Art. 44.** O professor que atuar nos anos finais do ensino fundamental em todas as suas modalidades terá seu vencimento base proporcional ao número de hora aulas com que esteja lotado, observado o disposto nos § 5º e 6º do art. 35 desta Lei.

**Art. 45.** O cálculo do vencimento base da Carreira do Profissional da Educação da Área de Magistério, bem como o valor base da hora aula far-se-á sempre com base na jornada mínima de trinta horas semanais, atendendo ao nível de habilitação e classe do profissional na carreira.

**Art. 46.** Os proventos dos profissionais da educação aposentados serão revistos na mesma proporção e data dos profissionais da ativa.

**Art. 47.** Os valores dos vencimentos dos Profissionais da Educação constam dos anexos I e II desta Lei.

**Art. 48.** O valor dos vencimentos correspondentes à classe “A” dos níveis das Carreiras dos Profissionais da Educação será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes ao vencimento base da carreira para cada área e cargo:

I-Nível 1 - Médio .....	1,00;
II-Nível 2 - Graduação .....	1,50;
III-Nível 3 - Especialização .....	1,60

**Art. 49.** Fica assegurada a revisão geral anual do vencimento dos Profissionais da Educação sempre no mês de maio, sem distinção de índices.

## **Subseção II**

### **Das Vantagens Pecuniárias**

**Art. 50.** Além do vencimento, o profissional da educação fará jus às seguintes vantagens:

**I - gratificações:**

**a)** pelo exercício das funções de direção e vice-direção de unidade escolar;

- b) pelo exercício da docência em classes exclusivas de educação especial;
- c) pelo exercício da função de Secretário Geral de Unidade Escolar;
- d) pelo exercício da função de Suporte Pedagógico em escolas isoladas do meio rural;
- e) pelo exercício de cargo comissionado – DAS - III;
- f) pelo exercício de cargo comissionado – DAS - II;
- g) pelo exercício de cargo comissionado – DAS – I.

**II** -adicionais:

- a) por tempo de efetivo exercício das funções próprias do cargo;
- b) pelo trabalho em regime de dedicação exclusiva;
- c) por titularidade;
- d) por promoção de classe.

Parágrafo único. As gratificações não são cumulativas.

**Art. 51.** A gratificação pelo exercício de direção de unidade escolar, observará a tipologia das escolas e será calculada sobre o vencimento base do profissional, conforme percentuais e escalonamento a seguir:

- I -cinquenta por cento para escolas de grande porte;
- II -quarenta por cento para escolas de médio porte;
- III -trinta por cento para escolas de pequeno porte.

§ 1º. A gratificação pelo exercício de vice-direção de unidade escolar corresponderá a quarenta por cento do vencimento do profissional para escola de grande porte e trinta por cento para escola de médio porte.

§ 2º. Não haverá Vice-Direção para escola de pequeno porte.

§ 3º. A classificação das unidades escolares, segundo a tipologia, será estabelecida anualmente pela Secretaria Municipal de Educação, no mês subsequente ao de encerramento das matrículas com parecer da Comissão de Gestão do Plano de Carreiras, passando a surtir os efeitos legais dispostos nesta Lei, no mês subsequente ao da classificação.

**Art. 52.** As variações registradas no atendimento dos critérios de tipificação das escolas implicarão na correção da gratificação a ser paga, apurados anualmente, aplicados no mês subsequente ao da reclassificação.

**Art. 53.** A gratificação pelo exercício de docência em classes exclusivas de educação especial será no percentual de vinte por cento, calculado sobre o vencimento base do profissional.

§ 1º. Para efeito de percepção da gratificação sobre a qual dispõe o *caput* deste artigo, o profissional deve possuir curso de qualificação específica em educação especial na especificidade da deficiência da turma, emitido por instituição legalmente autorizada.

§ 2º. Para a formação de turmas de Educação Especial com fins de concessão da gratificação disposta no § 1º deste artigo, obrigatoriamente, os alunos devem ser submetidos a triagem por profissional habilitado na área de cada deficiência.

**Art. 54.** Além do vencimento, o titular do cargo de Técnico em Gestão Escolar fará jus à gratificação pelo exercício da função de Secretário Geral de Unidade Escolar, quando assim designado.

Parágrafo único. A gratificação pelo exercício da função de Secretário Geral de unidade escolar será paga conforme a tipologia da escola e nos seguintes percentuais, calculados sobre o vencimento base do profissional:

- I - cinquenta por cento para escolas de grande porte;
- II - quarenta por cento para escolas de médio porte;
- III - trinta por cento para escolas de pequeno porte.

**Art. 55.** A gratificação pelo exercício dos cargos comissionados será paga nos seguintes percentuais:

- I - DAS III – cinquenta por cento;
- II - DAS II – quarenta por cento;
- III - DAS I – trinta por cento.

§ 1º - A gratificação de DAS será calculada sobre o vencimento base do cargo efetivo;

§ 2º - No caso da nomeação para o exercício da função gratificada de DAS recai sobre o professor considerar-se-á como vencimento base, para efeito de cálculo de gratificação o nível de habilitação e a jornada de quarenta horas.

**Art. 56.** O adicional por tempo de efetivo exercício das funções próprias do cargo será no percentual de um, vírgula vinte e cinco por cento por ano, calculado sobre o vencimento base do profissional, no limite máximo de trinta e cinco por cento até o final da carreira.

§ 1º - O adicional sobre o qual dispõe o *caput* deste artigo será pago a cada período de quatro anos – quadriênio, independente de requerimento do servidor.

**Art. 57.** O adicional pelo trabalho em regime de dedicação exclusiva será pago no percentual de trinta por cento do vencimento base do profissional.

Parágrafo único. A incorporação do adicional pelo trabalho em regime de dedicação exclusiva dar-se-á na proporção de um trinta avos, se professor e de um vinte e cinco avos, se professora, por ano de percepção da vantagem.

**Art. 58.** O adicional por titularidade será pago ao profissional da educação em função da aquisição do certificado de pós-graduação em níveis de Mestrado e Doutorado ambos na subárea de atuação para a qual prestou concurso público, nos seguintes percentuais:

- I - quinze por cento pelo Mestrado;
- II - Trinta por cento pelo Doutorado.

§ 1º. Os títulos dispostos nos incisos do *caput* deste artigo devem ser adquiridos em instituições credenciadas pelo Ministério da Educação e os cursos devidamente legalizados.

§ 2º. O adicional de titularidade não será pago cumulativamente, prevalecendo o de maior valor.

§ 3º. O profissional com acúmulo legal de cargo poderá usar a titulação nos dois cargos, quando ambos forem próprios da carreira, quando não, apenas sobre o que assim se enquadrar.

**Art. 59.** O adicional por promoção de classe será pago no percentual de dez por cento e incorporado ao vencimento base do profissional da educação a cada promoção.

Parágrafo único. O adicional sobre o qual dispõe o *caput* deste artigo será calculado sobre o vencimento base do profissional, conforme área e subárea de atuação, vinculadas ao concurso público de provas e títulos.

### Subseção III

#### Da Gratificação pelo Exercício da Função de Suporte Pedagógico em Escolas Isoladas do Meio Rural

**Art. 60.** Ao profissional do magistério no efetivo exercício das atividades de suporte pedagógico direto à docência na educação básica, com atuação específica em planejamento, supervisão e orientação educacional, lotado em grupos de escolas isoladas do meio rural será devida a gratificação de cinquenta por cento sobre o vencimento base.

§ 1º. Para efeitos de percepção da gratificação disposta no *caput* deste artigo entendem-se como escolas isoladas do meio rural, aquelas com número pequeno de alunos, localizadas no interior da área territorial de cada distrito, onde, para desempenhar o acompanhamento pedagógico requer o deslocamento do profissional competente do núcleo onde esteja lotado até a unidade escolar, com o devido retorno ao final das atividades.

§ 2º. O grupo de escolas isoladas da zona rural para efeito de lotação de um profissional na função de suporte pedagógico direto à docência será feito a cada somatória de quinhentos alunos.

§ 3º. O vencimento base do qual dispõe o *caput* deste artigo tem como referência a jornada de trabalho de quarenta horas semanais e o nível de habilitação.

**Art. 61.** A unidade escolar localizada no interior da área territorial de cada distrito, que sozinha somar quinhentos alunos, deve dispor de profissional no exercício da função de suporte pedagógico direto à docência, lotado com a jornada de trabalho de quarenta horas, exclusivamente na escola.

Parágrafo único. O profissional com atuação em apenas uma unidade escolar, conforme dispõe o *caput* deste artigo não fará jus a nenhum tipo de gratificação em função do exercício das atividades de suporte pedagógico, exceto se a escola situar-se em local onde não será possível fixar residência.

**Art. 62.** A lotação de profissional do magistério na função de suporte pedagógico direto à docência recairá, compulsoriamente, sobre servidores ocupantes de cargo efetivo de Professor, atendido os seguintes requisitos de habilitação:

**I** - Curso de Licenciatura Plena em Pedagogia;

**II** - Licenciatura em outra área específica do currículo com especialização específica em administração, planejamento, inspeção, supervisão ou orientação educacional, desde que essa especialização conste da base comum nacional do curso de Pedagogia.

Parágrafo único. As habilitações dispostas neste artigo devem ser oferecidas por instituições legalmente autorizadas com os respectivos cursos autorizados ou reconhecidos.

**Art. 63.** A lotação de profissionais na função de Suporte Pedagógico direto à docência somente se dará com a devida observância dos quantitativos constantes no § 2º do Art. 60 desta Lei.

### **Seção III**

#### **Das Férias e Recesso**

**Art. 64.** O período de férias anuais dos profissionais da educação será:

**I** -se professor, em função docente, de quarenta e cinco dias;

**II** -se professor, nas demais funções de magistério, de trinta dias;

**III** -se profissional da educação da Área de Serviço de Apoio Escolar, de trinta dias.

Parágrafo único. As férias e recesso do titular de cargo de professor no exercício da docência serão concedidos da seguinte forma:

**I** -trinta dias no mês das férias constitucional, preferencialmente no mês de julho, exceto quando o atendimento ao calendário letivo requerer de forma diversa;

**II** -quinze dias no período do recesso escolar.

### **Seção IV**

#### **Da Cedência ou Cessão**

**Art. 65.** Cedência ou cessão é o ato através do qual o titular de cargo de professor é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da Rede de Ensino Municipal.

**§ 1º.** A cedência ou cessão será sem ônus para o ensino municipal e será concedida pelo prazo máximo de um ano, renovável anualmente segundo a necessidade e a possibilidade das partes.

**§ 2º.** Em casos excepcionais a cedência ou cessão poderá dar-se com ônus para o ensino municipal:

**I** -quando se tratar de instituições privadas sem fins lucrativos, especializadas e com atuação exclusiva em educação especial; ou

**II** -quando a entidade ou órgão solicitante compensar a rede municipal de ensino com um serviço de valor equivalente ao custo anual do cedido.

**§ 3º.** A cedência ou cessão para exercício de atividades estranhas ao magistério interrompe o interstício para promoção e o adicional por tempo de efetivo exercício das funções próprias do cargo.

**§ 4º.** A cedência ou cessão para servidor eleito para mandato classista, será com ônus para o município não podendo recair o ônus sobre os recursos do FUNDEB, observado o disposto no § 3º deste artigo.

## **CAPÍTULO IV**

### **DA GESTÃO DO PLANO DE CARGOS E CARREIRAS**

**Art. 66.** É instituída Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais da Educação, com a finalidade de acompanhar e orientar sua implantação, aplicabilidade e operacionalização.

**§ 1º.** A Comissão de Gestão será integrada pelo Secretário Municipal de Educação, membro nato que a presidirá, por um representante da Secretaria Municipal de Administração, um da Secretaria Municipal de Finanças, um do Conselho Municipal do FUNDEB que não seja neste conselho representante do Poder Executivo, três representantes da entidade classista representativa dos profissionais da educação.

**§ 2º.** A Comissão de Gestão deverá ter sua composição adequada a essa Lei no prazo máximo de noventa dias contados da sua publicação.

**Art. 67.** A Comissão de Gestão é um colegiado consultivo que têm atribuição de estudar a legislação educacional das carreiras dos profissionais da educação, toda matéria concernente ao Direito Administrativo, com a finalidade de orientar e acompanhar a correta aplicabilidade e execução desta Lei, em qualquer tempo, tendo poder de voto apenas quando for delegado por consenso que a matéria deva por ela ser decidida.

Parágrafo único. É competência da Comissão de Gestão, ainda, analisar definição da tipologia das escolas para efeito das gratificações de direção, vice-direção e secretário geral de escola.

**Art. 68.** Sempre que se fizerem necessárias alterações, adequações e reestruturações no Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais da Educação, o Poder Executivo, deverá acionar a Comissão de Gestão para o devido acompanhamento e democratização do processo.

### CAPÍTULO III

#### DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS

##### Seção I

##### Das Disposições Gerais

**Art. 69.** Os atuais integrantes da área de magistério, estáveis por força do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, Art. 19 serão enquadrados neste Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, no Quadro Suplementar em Extinção, obedecidos os critérios estabelecidos nesta Lei, respeitando os direitos adquiridos.

**§ 1º.** Os estáveis por força do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, Art. 19, que na data da implantação desta Lei não preencherem os requisitos mínimos de habilitação que a legislação exige terão assegurados os direitos da situação em que foram admitidos, não podendo exercer nenhuma das funções de magistério.

**§ 2º.** Os estáveis por força do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, Art. 19, que na data da implantação desta Lei vierem a atender os requisitos mínimos de habilitação que a legislação exige serão enquadrados no nível referente à sua habilitação, classe “A” e referência conforme o seu tempo de serviço.

**§ 3º.** Os estáveis por força do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, Art. 19, ficarão estáticos na posição em que forem enquadrados, no tocante à progressão vertical até que se submetam ao concurso público de provas e títulos saindo da condição de apenas estável para a condição de efetivo e, posteriormente estável conforme a lei.

**§ 4º.** No tocante à progressão horizontal os estáveis continuarão a fazer jus mesmo que permaneçam sem se submeter ao concurso público.

**Art. 70.** Os atuais integrantes da área de magistério ocupantes de cargo efetivo, que, na data da implantação desta Lei não preencherem os requisitos mínimos de habilitação que a legislação exige terão assegurados os direitos da situação em que foram admitidos, não podendo exercer nenhuma das funções de magistério.

Parágrafo único. Os atuais integrantes da área de magistério ocupantes de cargo efetivo que, na data da implantação desta Lei vierem a atender os requisitos mínimos de habilitação que a legislação exige serão enquadrados no nível referente à sua habilitação, classe “A” e referência conforme o seu tempo de serviço.

**Art. 71.** Os titulares de cargo efetivo de professor serão enquadrados na classe “A” do nível para o qual prestou concurso público e referência conforme o seu tempo de efetivo exercício das funções próprias do cargo.

Parágrafo único. O titular de cargo efetivo de professor será enquadrado no nível para o qual prestou concurso público desde que comprovada sua habilitação conforme a

legislação nacional vigente, em instituições credenciadas pelo Ministério da Educação e o curso devidamente autorizado ou reconhecido.

**Art. 72.** O servidor que, ao ser enquadrado, sentir-se prejudicado poderá requerer reavaliação junto à Secretaria Municipal de Administração no prazo máximo de trinta dias contados da data de divulgação do resultado do enquadramento.

§ 1º. A Secretaria Municipal de Administração deverá no prazo máximo de trinta dias a contar da data do pleito, manifestar-se sobre o mesmo.

§ 2º. Ficando provado o direito do servidor, o mesmo será re-enquadrado imediatamente, fazendo jus ao ressarcimento retroativo de qualquer prejuízo ora causado com referência à sua remuneração.

§ 3º. Permanecendo o indeferimento do pleito, o servidor terá direito a recorrer a outras instâncias com competências legais, exceto administrativas.

**Art. 73.** O provimento dos cargos da Carreira dos Profissionais da Educação da Área de Magistério dar-se-á com os titulares de cargo efetivo de Professor, atendida a exigência mínima de habilitação específica de nível médio, obtida, no mínimo em três séries do antigo magistério ou em quatro séries na modalidade normal.

**Art. 74.** O provimento dos cargos da Carreira dos Profissionais da Educação da Área de Serviço de Apoio Escolar dar-se-á com os titulares de cargo efetivo de analista educacional, assistente educacional e auxiliar educacional, atendida a exigência mínima de habilitação específica de nível superior, nível Médio ou de nível Técnico, este último com carga horária mínima de mil e duzentas horas.

**Art. 75.** Se a nova remuneração dos Profissionais da Educação decorrente do enquadramento no novo Plano de Carreira for inferior à remuneração até então percebida pelo profissional, aí compreendidos vencimento base mais vantagens, legalmente instituídas, ser-lhe-á assegurada a diferença, como vantagem pessoal, sobre a qual incidirá todos os reajustes futuros.

§ 1º. A remuneração até então percebida pelo profissional, aí compreendidos vencimentos até então percebida, como dispõe o caput deste artigo é considerada aquela disposta em Lei.

§ 2º. A vantagem pessoal da qual dispõe o *caput* deste artigo será definida em percentual a ser calculado sobre o vencimento base do profissional.

## Seção II

### Das Disposições Transitórias

**Art. 76.** Os servidores da Área de Serviço de Apoio Escolar, efetivos ou estáveis, que não atenderem ao requisito mínimo de habilitação exigido para o exercício dos cargos dispostos

nesta lei, continuarão a ser regidos e regulados pela Lei de Cargos e Remuneração Geral da Administração Municipal.

**§ 1º.** O servidor da Área de Serviço de Apoio Escolar que adquirir a formação profissional legalmente exigida para o exercício dos cargos dispostos nesta Lei, somente integrará à carreira dos profissionais da educação mediante prévia aprovação em concurso público de provas e títulos para o cargo pretendido.

**§ 2º.** O Poder Executivo deverá envidar esforços no sentido de buscar a oferta de cursos profissionalizantes para os servidores efetivos atualmente ocupantes dos cargos de Agente de Serviços Gerais, Agente de Apoio e Segurança, Agente de Portaria, Agente Administrativo e Técnico em Informática e que estejam atuando na área de educação.

**§ 3º.** Para participar dos cursos dispostos no § 2º deste artigo o servidor deverá possuir os requisitos dispostos nas normas pertinentes baixadas pelo Conselho Nacional de Educação.

**§ 4º.** O programa dos cursos técnicos sobre os quais dispõe o *caput* deste artigo deve obedecer às Diretrizes do Conselho Nacional de Educação, em vigor quando da oferta do respectivo curso.

**Art. 77.** Os cargos integrantes do Quadro Suplementar em Extinção, são considerados extintos à medida que vagarem.

Parágrafo único. Os servidores integrantes do Quadro Suplementar em Extinção constam do anexo V desta Lei.

**Art. 78.** Fica assegurado a cada servidor o percentual já concedido e incorporado em seus vencimentos a título de adicional de tempo de serviço, de acordo com o lapso temporal contemplado nos termos da legislação anterior, qual seja o período de quatro anos.

**§ 1º.** No que se refere aos períodos aquisitivos subsequentes, para fins de adequação a redação atual da presente lei, o adicional de tempo de serviço somente será concedido ao servidor que tiver completado o quinquênio, contado este da data da concessão do último adicional, e assim sucessivamente.

**§ 2º.** Para fins de concessão do referido adicional, ao servidor que, no ano de início de vigência da presente lei estiver completando o período aquisitivo previsto na legislação anterior, fica assegurada a concessão do benefício nas condições anteriormente rubricadas, passando a reger-se, a partir daí, pela legislação municipal em vigor.

**§ 3º.** Aos servidores que no ano de início de vigência da presente lei não contemplarem o período aquisitivo de quatro anos previsto na legislação anterior não constituirão direito adquirido, senão mera expectativa de direito, não fazendo jus ao recebimento do adicional, devendo completar o período doravante disposto na legislação vigente.

**Art. 79.** Os servidores da área de Serviço de Apoio Escolar, atualmente ocupantes de cargo efetivo ao ingressar na carreira em cargo Técnico via concurso público de prova e títulos farão jus à manutenção do adicional por tempo de serviço anteriormente adquirido.

### **Seção III**

#### **Das disposições finais**

**Art. 80.** A lei disporá sobre a contratação por tempo determinado para atender às necessidades de substituição temporária do titular de cargo de professor na função docente, quando excedida a capacidade de atendimento com a adoção do disposto no art. 38 desta Lei,

**Art. 81.** O valor dos vencimentos referentes aos níveis, sub-níveis e referências das Carreiras dos Profissionais da Educação são os constantes dos anexos I e II desta Lei.

**Art. 82.** O exercício da função de Secretário Geral de unidade escolar é reservado aos titulares de cargo de Técnico em Gestão Escolar.

**Art. 83.** O Regulamento de Promoções das Carreiras dos Profissionais da Educação será aprovado em Lei Complementar no prazo máximo de um ano a contar da publicação desta Lei.

**Art. 84.** As disposições desta lei aplicam-se, no que não for peculiar das Carreiras por ela instituídas, aos profissionais da educação, que por excepcional necessidade, venham a ser contratados temporariamente.

**Art. 85.** São partes integrantes desta Lei os seguintes anexos:

**I** -anexo I, da matriz de vencimentos e adicionais por tempo de serviço da área de magistério;

**II** -anexo II, da matriz de vencimentos e adicionais por tempo de serviço da Área de Serviço de Apoio Escolar;

**III** -anexo III, das funções gratificadas e parâmetro para portes de escolas;

**IV** -anexo IV, da síntese das atribuições;

**V** -anexo V, do quadro suplementar em extinção;

**VI** -anexo VI, do quadro de cargos de provimento em comissão.

**Art. 86.** As despesas decorrentes da aplicação desta lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento.

**Art. 87.** Fica revogada expressamente a Lei Municipal números 066 de 24 de janeiro de 2006 e todas as suas alterações.

**Art. 88.** Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Gabinete do Prefeito Municipal de Cametá, aos vinte e um dias do mês de maio de 2012.

JOSÉ WALDOLI FILGUEIRA VALENTE

**Prefeito Municipal**

**ANEXO D - LEI Nº 256, DE 05 DE DEZEMBRO DE 2013**

  
Prefeitura Municipal de Cametá  
Poder Executivo- Gabinete do Prefeito  
CNPJ: 05.105.283/0001-50

**LEI N. 256 DE 05 DE DEZEMBRO DE 2013.**

**DISPÕE SOBRE A ALTERAÇÃO DA  
LEI MUNICIPAL N. 212/2012 E DÁ  
OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

Faço saber que a Câmara Municipal de Cametá aprova e eu, Prefeito Municipal de Cametá sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º. Ao artigo 6º, da Lei 212/2012, fica acrescido o inciso V e o parágrafo único, os quais criam o cargo de Pedagogo com especialização em psicopedagogia, com a seguinte redação:

"V – Pedagogo com especialização em psicopedagogia;

Parágrafo único: para a investidura no cargo previsto no inciso "V" deste artigo será exigida comprovação de conclusão de curso de ensino superior."

Art. 2º. Ao artigo 7º, da Lei 212/2012, ficam acrescidos os incisos XIV, XV, XVI e XVII, XVIII, XIX e XX, os quais criam os cargos de Chefe de Divisão de Educação no Campo, Chefe de Divisão de Educação de Jovens e Adultos, Chefe de Divisão de Educação Inclusiva, Assessor Técnico, Diretor de Departamento Financeiro, Chefe de Divisão de Contabilidade e Chefe de Divisão de Compras, com a seguinte redação:

"XIV – Chefe de Divisão de Educação no Campo;

XV – Chefe de Divisão de Educação de Jovens e Adultos;

Avenida Gentil Bitencourt, Nº. 01, Centro, Cametá-PA, CEP. 68.400-000



Prefeitura Municipal de Cametá  
 Poder Executivo- Gabinete do Prefeito  
 CNPJ: 05.105.283/0001-50

XVI – Chefe de Divisão de Educação Inclusiva;

XVII – Assessor Técnico;

XVIII – Diretor de Departamento Financeiro;

XIX – Chefe de Divisão de Contabilidade;

XX – Chefe de Divisão de Compras”

Art.3º. Os incisos I e II, do artigo 58, da Lei 212/2012, passam a vigor com a seguinte redação:

“I – trinta por cento pelo Mestrado; ”

II – cinquenta por cento pelo Doutorado;”

Art.4º. A redação do §3º, do artigo 32, da Lei 212/2012, passa a vigor com a seguinte redação:

“§ 3º - as avaliações periódicas serão realizadas anualmente, enquanto que a pontuação de qualificação, da avaliação de conhecimentos e do tempo de efetivo exercício das funções próprias do cargo ocorrerá cada quatro anos.”

Art.5º. O inciso III, do artigo 48, da Lei 212/2012, passa a vigor com a seguinte redação:

“III – Nível 3 – Especialização.....1.65.”

Art.6º. Fica acrescido ao artigo 60, da Lei 212/2012, o parágrafo único, passando a vigor com a seguinte redação:

→ “Art. 60. Ao profissional do magistério no efetivo exercício das atividades de suporte pedagógico direto à docência na educação básica, com atuação específica em

Prefeitura Municipal de Cametá  
Poder Executivo- Gabinete do Prefeito  
CNPJ: 05.105.283/0001-50

planejamento, supervisão e orientação educacional, será devida a gratificação de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento base”

Parágrafo Único - Aos profissionais, descritos no caput deste artigo, lotados em grupos de escolas isoladas do meio rural, além da gratificação descrita no *caput*, será acrescida gratificação de 30% (trinta por cento), a título de indenização de deslocamento, sobre o vencimento base.”

Art.7º. O anexo III, da Lei 212/2012, passa a vigor com a redação estabelecida nos anexos destas Lei.

Art. 8º. Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições contrárias.

**GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL,**

**CAMETÁ, 05 DE DEZEMBRO DE 2013.**

  
Iracy de Freitas Nunes

**Prefeito Municipal de Cametá**

## Anexo I da Lei nº 212, de 21 de maio de 2012 (Nova redação alterada pela Lei 256/2013)

## Matriz de vencimentos e adicional por tempo de serviço área magistério

Cargo	Qtd. Cargos	Níveis	Classes	ATS		I	II	III	IV	V	VI
				V.Pr.							
Professor	2000	Nível 1 (médio)	A	1.052,24	5%	10%	15%	20%	25%	30%	
			B	1.157,46	5%	10%	15%	20%	25%	30%	
			C	1.242,77	5%	10%	15%	20%	25%	30%	
			D	1.328,08	5%	10%	15%	20%	25%	30%	
			E	1.413,39	5%	10%	15%	20%	25%	30%	
			F	1.498,70	5%	10%	15%	20%	25%	30%	
	2000	Nível 2 (graduação)	A	1.578,36	5%	10%	15%	20%	25%	30%	
			B	1.663,67	5%	10%	15%	20%	25%	30%	
			C	1.748,98	5%	10%	15%	20%	25%	30%	
			D	1.834,29	5%	10%	15%	20%	25%	30%	
			E	1.919,60	5%	10%	15%	20%	25%	30%	
			F	2.004,91	5%	10%	15%	20%	25%	30%	
	2000	Nível 3 (especialização)	A	1.683,58	5%	10%	15%	20%	25%	30%	
			B	1.768,89	5%	10%	15%	20%	25%	30%	
			C	1.854,20	5%	10%	15%	20%	25%	30%	
			D	1.939,51	5%	10%	15%	20%	25%	30%	
			E	2.024,82	5%	10%	15%	20%	25%	30%	
			F	2.110,13	5%	10%	15%	20%	25%	30%	



Prefeitura Municipal de Cametá  
Poder Executivo- Gabinete do Prefeito

CNPJ: 05.105.283/0001-50

**ANEXO III**  
**FUNÇÕES GRATIFICADAS**

<b>FUNÇÃO</b>	<b>JORNADA DE TRABALHO</b>	<b>TIPOLOGIA DAS ESCOLAS</b>	<b>PORTE</b>	<b>GRATIFICAÇÃO</b>
Diretor	40 h	Apartir de 900 alunos	Grande	50% DO VENCIMENTO BASE DO PROFISSIONAL
	40 h	De 400 à 899 alunos	Médio	40% DO VENCIMENTO BASE DO PROFISSIONAL
	40 h	De 201 à 399 alunos	Pequeno	30% DO VENCIMENTO BASE DO PROFISSIONAL
Vice-Diretor	40 h	Acima de 900 alunos	Grande	40% DO VENCIMENTO BASE DO PROFISSIONAL
	40 h	De 400 à 899 alunos	Médio	30% DO VENCIMENTO

Avenida Gentil Bitencourt, Nº. 01, Centro, Cametá-PA, CEP. 68.400-000



Prefeitura Municipal de Cametá  
 Poder Executivo- Gabinete do Prefeito  
 CNPJ: 05.105.283/0001-50

				BASE DO PROFISSIONAL
Secretário geral de unidade escolar	40 h	<b>Acima de 900 alunos</b>	Grande	50% DO VENCIMENTO BASE DO PROFISSIONAL
	40 h	<b>De 400 à 899 alunos</b>	Médio	40% DO VENCIMENTO BASE DO PROFISSIONAL
	40 h	<b>De 201 à 399 alunos</b>	Pequeno	30% DO VENCIMENTO BASE DO PROFISSIONAL
Suporte pedagógico	40 h	<b>Conforme art. 60 à 63 da lei 212/2012</b>	Conforme art. 60 à 63 da lei 212/2012	50% DO VENCIMENTO BASE DO PROFISSIONAL

Avenida Gentil Bitencourt, Nº. 01, Centro, Cametá-PA, CEP. 68.400-000

## Anexo IV da Lei nº 212, de 21 de maio de 2012 (Nova redação alterada pela Lei 256/2013)

## Síntese das atribuições dos profissionais da educação

Síntese das Atribuições	
Cargo	Qtd cargos
Professor	2000
Técnico em Gestão escolar	300
Técnico em Multimídios didáticos	300
Técnico em infra-estrutura e ambiente escolar	1.000
Técnico em alimentação escolar	600

Ministrar aulas; cumprir com a hora atividade conforme a proposta política-pedagógica das escolas; cumprir com as tarefas extraclasses integrantes da hora atividade, como organização de diário de classe, elaboração e correção de provas, produção de material didático; exercer as demais funções de magistério conforme a legislação vigente, quando para estas designado ou nomeado; manter boa articulação entre docência e suporte pedagógico; manter boa articulação com toda comunidade escolar, discente e docente, enfim praticar os atos que visem a melhor qualidade do ensino aprendizagem, sempre considerando a inserção da escola à comunidade onde esta inserida.

Atividade de registros e escrituras das secretarias das unidades escolares; zelar pela boa ordem e manutenção dos arquivos das escolas; acompanhar e controlar a distribuição de diários de classe aos professores, bem como arquivá-los quando do recolhimento no encerramento do ano letivo; zelar pelos livros de ponto das escolas enfim responsabilizar-se por todas as atividades burocráticas das escolas.

Atividade de manuseio dos equipamentos e recursos didáticos pedagógicos e tecnológicos como: vídeos, câmeras, parabólicas, instrumentos sonoros e etc; acompanhar programações nos canais educativos de rádio e televisão, gravando programas e materiais requisitados pelos professores; divulgação das programações educativas no mural da sala dos professores; zelar pela boa ordem, guarda e preparo de todo e qualquer material do multimídia didático necessário e utilizável pelas escolas

Atividade de recepção e liberação dos alunos nos portões; de cuidado com a estrutura material das salas de aula e espaços escolares, como carteiras, mesas, armário, filtros, bebedouros, e etc. Atividade de limpeza e conservação do ambiente escolar, cuidados com o serviço de abastecimento de bebedouro, geladeira, cafeteira, nos ambientes próprios, principalmente nos momentos de visitação ao ambiente escolar.

Atividade de elaboração de cardápios, seleção, armazenamento e preparo dos alimentos, organização das cozinhas, e distribuição de merenda escolar.