

# PCCR do estado do Pará

## Uma análise reflexiva acerca da sua implantação

**Lucilene do Socorro da Costa Santos<sup>1</sup>**  
**Marcia Cristina Folha Monteiro Cardoso<sup>2</sup>**  
**Maria de Fátima Feitosa dos Santos<sup>3</sup>**  
**Samanta Leal Costa<sup>4</sup>**

Resumo: Este estudo analisa o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração para profissionais da rede de ensino pública do Estado do Pará, destacando alguns pontos de relevância como o estímulo que a implementação do plano proporciona aos servidores, sua contribuição para o desenvolvimento do servidor da Educação Básica, bem como a segurança que garante a este profissional. A pesquisa é de abordagem qualitativa com aplicação da pesquisa documental. O referencial teórico-metodológico baseia-se em Libâneo (2001), Santos (2012), Veiga (2002) para reflexão acerca do PCCR. Concluímos que novos conhecimentos devem ser buscados pelo profissional e incentivados pelo governo para que seja construída uma educação de qualidade garantindo a formação de cidadãos críticos.

Palavras-chave: Plano de cargos. Educação Básica. valorização profissional.

## INTRODUÇÃO

A educação atual exige cada vez mais profissionais capacitados que estejam preparados para lidar com as problemáticas da educação contemporânea. Por isso o profissional da educação deve buscar sempre se atualizar e o governo tem papel importante na formação e valorização dos profissionais da

---

<sup>1</sup> Graduanda da UFPA/Campus Universitário de Castanhal/PA. E-mail: luci-lene25@hotmail.com

<sup>2</sup> Graduanda da UFPA/Campus Universitário de Castanhal/PA. E-mail: marcyafolha@hotmail.com

<sup>3</sup> Graduanda da UFPA/Campus Universitário de Castanhal/PA. E-mail: fatima.santos1805@gmail.com

<sup>4</sup> Graduanda do curso de Pedagogia da UFPA/Campus Universitário de Castanhal/PA. E-mail: samantafenix13@gmail.com

Educação, assim precisa oferecer oportunidades para que os mesmos se qualifiquem, bem como, meios legais de assegurar os direitos desses profissionais.

Este estudo analisa o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos profissionais da Educação Básica da rede pública de ensino do Estado do Pará que segundo o mesmo é o conjunto de normas que disciplinam o desenvolvimento do servidor na carreira, de forma a reconhecer, valorizar o servidor que se qualifica, facilitando sua progressão dentro da área da educação básica do Estado. (PARÁ, 2010).

Pretendemos identificar os princípios e garantias que a Lei 7.422/10 produz na prática docente, assim como o redimensionamento do olhar dos profissionais da educação, no sentido de atentar para a necessidade de aprofundar os conhecimentos que subsidiam sua carreira profissional. Alicerçados em referencial teórico que compreendam essas discussões para possíveis reflexões acerca das práticas profissionais.

O reconhecimento da carreira do profissional docente, a remuneração, a profissionalização com qualificação e aperfeiçoamento por meio da formação continuada, a promoção da educação, o exercício da cidadania, a gestão democrática, a valorização do desempenho, a progressão funcional e horizontal e a participação do professor na elaboração, execução e avaliação do Projeto Político Pedagógico da Escola são direitos assegurados nesse Plano com base na lei 7.422/10.

A implementação deste Plano estabelece um marco de grande importância para os profissionais que atuam na área da educação, pois com sua implantação os profissionais têm a oportunidade de alcançar cargos em níveis elevados de acordo com sua formação, assim os profissionais buscam qualificar-se ainda mais, devido à possibilidade de galgar cargos mais elevados dentro de sua área de trabalho.

A valorização do profissional da educação é uma forma de melhorar a educação pública, uma vez que ao buscar sua qualificação, o profissional tem mais condições de proporcionar ao aluno uma educação de qualidade. A implementação do PCCR no estado vem valorizar o profissional da educação e

motivá-los a exercer sua profissão de forma mais comprometida com uma educação de qualidade, comprometidos em formar cidadãos críticos, conscientes de seus direitos e deveres.

## 1. PCCR: BREVE ANÁLISE ACERCA DA LEI 7.442/2010

O governo do Estado do Pará ao implementar o Plano de cargos, carreiras e remuneração para os profissionais da Educação Básica proporciona aos servidores da área estímulo para que busquem qualificação profissional, proporciona também a valorização dos servidores que atuam na educação básica, pois um dos objetivos do plano explicitado no art. 3º é de que haja o aprimoramento profissional e continuado além da valorização do profissional e remuneração digna e ainda um avanço no desempenho profissional e das condições do ensino oferecido a população do Estado (PARÁ, 2010). Além disso, é um instrumento essencial para assegurar de forma efetiva, permanente e continuada a valorização dos profissionais (BRASIL, 2005).

Em se tratando da valorização profissional Silva e Mello (2011, p. 167-183) afirmam que a administração pública deve garantir:

[...] a valorização dos altos níveis de escolaridade nas normas contratuais; a valorização da mobilidade e do acompanhamento individualizado da carreira; novos critérios de avaliação que valorizam as competências relativas à mobilização no trabalho e seu compromisso com a organização. (SILVA; MELO *apud* PRIMAK et al, p.115).

Os profissionais da Educação Básica do Estado por intermédio da implementação do Plano de cargos e carreiras têm seus direitos assegurados por lei devendo buscar sua qualificação, através de formação contínua, dentre outras, para assim fazer uso de seu direito conquistado, pois este é um dever de todos os estados, conforme o princípio constitucional da valorização do magistério:

(art. 206, V da CF, art. 40 da Lei nº 11.494/2007, art. 67 da Lei nº 9.394/1996, e item 10.3.1 do Plano Nacional de Educação, a que se refere a Lei nº 10.172/2001), os Es-

tados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar Planos de Carreira e Remuneração dos profissionais da educação básica, de modo a assegurar remuneração condigna, integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola, e a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem, inclusive mediante programas de capacitação profissional (BRASIL, 2008).

A implementação de um plano de cargos e carreiras dentro de uma organização é necessário e de grande importância para definir a remuneração adequada de cada função, de maneira justa, valorizando os profissionais com salários dignos de acordo com sua qualificação, proporcionando aos mesmos trabalharem motivados (REIS, et al, 2011).

O Plano proporciona uma espécie de recompensa aos profissionais que se qualificam de acordo com a função que desejam alcançar, pois ao alcançarem cargos mais elevados consequentemente serão remunerados com salários maiores. Porém Libâneo (2001) evidencia que mesmo existindo poucos estudos acerca de indicadores de qualidade de ensino, há um consenso entre os estudiosos de que o objetivo da educação em um processo crítico propõe uma formação abrangendo a totalidade do ser humano nas suas dimensões físicas, afetivas, cognitivas, não se reduzindo a dimensão econômica.

Por outro lado, é uma forma justa, pois o servidor conseguirá cargos mais elevados por seu próprio mérito, fazendo com isso que o servidor busque mais e mais sua qualificação, cabe a cada profissional ministrar sua carreira, sendo ele o maior responsável pelo seu sucesso, buscando sempre mais conhecimento, informações, qualificação, investindo em seu desenvolvimento profissional. Uma maneira também de reconhecer a “importância da carreira dos profissionais da Educação Básica e de seus agentes” (PARÁ, 2010). Portanto o profissional é responsável por construir uma carreira sólida que possibilite uma ascensão profissional, deste modo:

A carreira é fator decisivo do processo de Valorização dos Trabalhadores, sem a qual fica comprometida a construção de parâmetros de qualidade na educação. A carreira merece, portanto, atenção especial. É impossível pensar numa real valorização dos profissionais, sem as devidas

atenções aos planos de cargos, carreira e salários (BRASIL, 2005).

No Brasil, em particular no Estado do Pará, há uma necessidade de valorizar, junto à população, o conceito de professor, fazendo com isso que a profissão torne-se valorizada, assim como a de médicos, juristas, entre outros, para que o jovem estudante sinta desejo de ser professor tornando-se educadores de futuras gerações (SANTOS, 2012).

### 1.1 GESTÃO ESCOLAR

O PCCR do Estado do Pará estabelece como um de seus princípios a gestão democrática, ou seja, “liberdade de ensinar aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais de democracia” (PARÁ, 2010), fato que tem sido alvo de grandes debates nas escolas públicas, pois na maioria das vezes é pautada no conservadorismo e tradicionalismo, daí a necessidade de pensar em um gestor escolar que promova a gestão democrática, onde todos os envolvidos no processo educacional possam contribuir com suas ideias, onde todos possam respeitar as opiniões individuais e coletivas, para que assim consiga-se construir uma gestão democrática com a participação de todos (SOUZA, 2008).

### 1.2 CONSTRUÇÃO DO PPP

Fator de grande relevância para que o processo educacional seja bem sucedido é a “participação dos profissionais da Educação Básica na elaboração, execução e avaliação Projeto Político Pedagógico da escola”, princípio estabelecido no parágrafo X do Art. 3º do Plano, uma vez que “seu processo de construção aglutinará crenças, convicções, conhecimentos da comunidade escolar, do contexto social e científico, construindo-se em compromisso político e pedagógico coletivo” (VEIGA, 2002, p.9).

Conforme Veiga (2002) para que a construção do PPP aconteça é necessário que a comunidade escolar se mobilize, de forma espontânea para que se consiga a participação de todos, permitindo a cada um aprender a pensar o fazer pedagógico de forma coesa, com um referencial que fundamente o mesmo.

### 1.3 QUALIDADE DO ENSINO

Para que o processo educacional ocorra de maneira satisfatória, faz-se necessário que os envolvidos no processo tenham condições de proporcionar um ensino de qualidade para a sociedade. Sendo que os principais fatores que facilitam o sucesso desse processo são: uma boa condição de trabalho, com escolas bem estruturadas, materiais didáticos, profissionais qualificados, bem remunerados uma vez que o ensino é um fenômeno social e unânime essencial para a vivência na sociedade (LIBANEO, 1994).

### 1.4 INGRESSO E DESEMPENHO NA CARREIRA

Quanto ao ingresso do profissional na carreira educacional, de acordo com o Art. 8º, “de que trata esta Lei dar-se-á, obrigatoriamente, sempre na Classe I, Nível A, mediante aprovação em concurso público de provas, ou de provas e títulos”.

A carreira desses profissionais é composta por classes e níveis que irão definir a remuneração funcional do servidor. É entendido por classe o conjunto de cargos de mesma natureza funcional, mesma escolaridade e/ou titulação. E o nível é o indicativo do valor do vencimento-base fixado para a classe, que irá representar o crescimento funcional do servidor no plano.

A evolução funcional do servidor público dar-se-á por meio de procedimentos de progressão vertical nas classes e horizontal nos níveis.

Os níveis dessas classes desdobram-se em doze, definidos de “A” a “L” cuja evolução ocorre por meio de critérios avaliativos de desempenho e participação em programas alusivos ao desenvolvimento da carreira, que se dará mediante a avaliação da qualificação profissional e do desempenho funcional.

A avaliação de desempenho do profissional do Magistério e do sistema de ensino é objetivo, requisitando análises de indicadores qualitativos e quantitativos que assegurem o resultado da avaliação, superando as dificuldades detectadas para o desempenho do profissional, embasada nos princípios da amplitude. Porém a avaliação deve abranger sobre todas as

áreas de atuação do sistema de ensino.

Conforme o Art. 12 essa avaliação é realizada por uma comissão permanente composta por cinco servidores estáveis, integrantes do Quadro Permanente do Magistério, designados pelo Secretário de Estado de Educação, pelo período de até dois anos, prorrogável somente uma vez por igual período.

Cabe a comissão avaliadora competências pertinentes ao sistema educacional visando entre outros objetivos: planejar, organizar, incentivar, coordenar, analisar e acompanhar o procedimento de avaliação da avaliação de desempenho funcional, dos funcionários alcançados por essa Lei.

O Poder Executivo adota o procedimento de avaliação de desempenho funcional como objeto de regulamentação, assegurando ao servidor a recorrer sobre as decisões.

## **2. QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

O Art. 22 do Plano trata da formação e qualificação do profissional da Educação Básica, segundo o qual pode ocorrer por iniciativa do próprio servidor ou pelo governo tendo em vista as necessidades da escola.

Sendo que a qualificação profissional, conforme exposto no Art. 23, precisará atender os programas de integração à rede pública, de capacitação para aquisição de “conhecimentos e habilidades científicas e tecnológicas”, e ainda o programa de desenvolvimento para aquisição de “conhecimento técnicos” sobre o cargo, de aperfeiçoamento de “conhecimentos complementares” e o programa de “desenvolvimento gerencial para diretoria, gerência, assessoria e chefia”. Ainda de acordo com o Plano essa qualificação aqui exposta será regulamentada pelo Poder Executivo.

Conforme Libâneo (1998) os momentos de formação para professores que já exercem a profissão proporcionam aos mesmos uma reflexão acerca da sua prática. Pois nestes momentos os professores podem repensar e reformular as atividades considerando os pontos positivos e negativos e assim procuram práticas mais eficientes. Deste modo configura-se essencial para uma boa prática uma qualificação adequada

tanto para o profissional que já atua na área quanto para o profissional iniciante, pois ambos precisam estar preparados para exercer seus papéis de forma consciente e eficiente.

A primazia pela qualidade de ensino na formação básica voltada para o processo de construção da cidadania, para uma educação sedimentada no aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a conviver e aprender a ser e para as novas necessidades do conhecimento, requer repensar a formação inicial de professores, e um cuidado especial com a formação continuada desse profissional com um olhar criativo e crítico de acordo com a UNESCO (*apud* TOLEDO; ARAUJO; PALHARES, 2005, p. 35).

## 2.1 REMUNERAÇÃO DO SERVIDOR

No Art. 25 do referido Plano é tratado a respeito da remuneração dos servidores que afirma que cada funcionário público da educação tem o seu ganho referente à sua função e tempo de trabalho diário, acompanhada de suas vantagens. Nesse sentido Chiaveneto assegura que a remuneração:

[...] é um processo que envolve todas as formas de pagamento ou de recompensas dados aos funcionários decorrentes ao seu emprego, é o pacote de recompensas quantificáveis que o empregado recebe pelo seu trabalho e abrange três componentes: incentivos salariais, remuneração básica, remuneração indireta/benefício, como citam (SÁ, SÁ e SILVA *apud* CHIAVENATO, 2004, p.260).

Deste modo o profissional é digno de um pagamento pelo seu trabalho e pelo seu esforço em buscar qualificação, assim o plano assegura que o funcionário receberá o valor correspondente a sua classe, inicialmente na Classe I como dito anteriormente, ao passar para outra Classe receberá o vencimento inicial da mesma que será igual ao valor inicial da Classe anterior acrescido de adicionais e gratificações, ou seja, conforme o funcionário vai progredindo dentro dessas divisões seu salário vai tendo acréscimos por um percentual já estabelecido. O percentual por classe é de 1,5%, já o percentual de nível é de 0,5%, isso na progressão horizontal.



## 2.2 DAS GRATIFICAÇÕES

Segundo o Art. 31 “A gratificação de titularidade será devida em razão do aprimoramento da qualificação do servidor do Magistério, e será calculada sobre o vencimento-base do cargo”, conforme tabela abaixo:

I. para o possuidor de Diploma de Doutorado;	30% (trinta por cento)
II. para o possuidor de Diploma de Mestrado;	20% (vinte por cento)
III. para o possuidor de Curso de Especialização em Educação.	10% (dez por cento)

O Plano no inciso 1º “Entende por aprimoramento de qualificação, para efeito do disposto neste artigo, a conclusão de cursos de pós-graduação em educação e áreas afins.” (PARÁ, 2010). Esses percentuais não podem ser acumulados, ou seja, o professor que elevar sua titularização receberá o percentual de acordo com o título adquirido na sua qualificação.

## 2.3 REGIME DE TRABALHO

O plano de carreira do magistério deixa claro que o profissional que ocupa cargo de professor e exerce sua função em sala de aula, caberá às seguintes jornadas de trabalho de acordo com Art. 35 do Plano:

I	jornada parcial semanal de 20 (vinte) horas;
II	jornada parcial semanal de 30 (trinta) horas;
III	jornada integral semanal de 40 (quarenta) horas.

Conforme o Plano essas jornadas incluem as horas-aula e as horas-atividade. Sendo que “a hora-atividade corresponderá ao percentual de 20% da jornada de trabalho, com a majoração desse percentual para 25% até quatro anos da vigência desta Lei” (PARÁ, 2010).

A lei 11.738/2008 estabelece que o Piso Salarial dos professores, no arranjo da jornada de trabalho precisa ser analisado o limite máximo de 2/3 da carga horária para a execução das atividades de interação com os alunos. (BRASIL, 2008). O plano vem assegurar a carga horária do professor, pois adequa o horário do mesmo em hora aula e hora atividade, possibilitando ao mesmo ter um melhor tempo para planejar suas atividades sem prejuízo a sua remuneração facilitando assim o trabalho do professor, tornando-o mais produtivo, para que possa proporcionar aos alunos uma melhor educação.

## 2.4 ENQUADRAMENTO

Nas disposições finais do Plano destaca-se o enquadramento que pode ser definido como:

(...) o ato de posicionar o servidor que ocupa cargo efetivo em cargo, classe e nível de vencimento, do quadro permanente do magistério instituído por esta Lei, tomando como base a tabela de correlação de cargos contidos no anexo IV. Todavia, esta tabela trata apenas dos cargos e classes, sem especificar os níveis, o que não impede de se fazer também correlação com o tempo de serviço para posicionar o profissional no nível correspondente, como especificado nos artigos 38 a 44 desta Lei. (BRELAZ, 2010).

O enquadramento é o modo de posicionar o servidor público no seu cargo, na classe e no nível que o mesmo possui direito. A Lei trata apenas dos cargos de professor e especialista em educação, efetivos e integrantes do quadro permanente já em exercício, conforme no parágrafo XVI deste Plano.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A valorização do profissional da educação consiste na melhoria da qualidade e conseqüentemente na formação de um cidadão crítico. Contudo essa valorização incide na melhoria salarial, investimento na qualidade da formação continuada, condições adequadas de trabalho e infraestrutura apropriada.

Uma carreira estruturada permite a esse profissional, ter

uma perspectiva de trabalho e de vida, no avanço na sua carreira profissional. Essa valorização pressuposta pela carreira onde o professor tem que ser incentivado a progredir, e ser valorizado na sua própria criação de métodos para ajudar na melhoria da qualidade do ensino. Contudo apesar das leis e incentivos ainda nos deparamos com situações que nos levam a refletir sobre a valorização desse profissional da educação.

Nesse sentido o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos profissionais da Educação Básica da rede pública de ensino do Estado do Pará, contribui consideravelmente para a busca de conhecimentos pertinentes que oferecem suporte a carreira docente no tocante aos direitos e deveres dos profissionais que essa Lei alcança.

Ao analisar este Plano foi possível conhecer os direitos que são assegurados aos profissionais da Educação Básica, fato de grande importância para nós, graduandos do curso de Pedagogia, que percebemos que a formação do professor é essencial para que o mesmo tenha a oportunidade de refletir sobre o ensino-aprendizagem e sobre sua atuação em sala de aula.

Assim a educação como instrumento de desenvolvimento, proporciona ao indivíduo, ao ser social, o preparo necessário para o exercício da cidadania, uma vez que “o homem educado não é forçosamente um erudito mais um ser capaz de adquirir/construir/reconstruir os próprios conhecimentos e ter acesso à herança cultural da humanidade” (RIBAS, 2000, p. 25).

Deste modo concluímos que somente através da educação o ser humano é capaz de desenvolver-se profissional e socialmente, assim faz-se de extrema importância à busca por novos conhecimentos, conhecimentos estes valorizados pelo Plano, o qual vem garantir os direitos dos profissionais que buscam uma qualificação visando melhorar a qualidade da Educação Básica do Estado.

## REFERÊNCIAS

BRASIL, a lei 11.738/2008 art. 2º, que estabeleceu o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica.

BRELAZ, Walmir. **PCCR dos profissionais da educação pública do Pará – Lei nº 7.442, de 02 de julho de 2010 – comentado.** Belém: [s.n.], 2010.

LIBANEO, José Carlos. **Didática.** São Paulo: Cortez, 1994.

LIBÂNIO, J. C. **Adeus professor, adeus professora? – novas exigências educacionais e profissão docente.** São Paulo: Cortez, 1998.

LIBÂNIO, José Carlos. **Adeus professor, adeus professora?: novas exigências educacionais e profissão docente.** 5. ed. São Paulo: Cortez, 2001.

PARÁ, **Plano de cargos e carreira do magistério estado; lei 7.422/2010.**

PIMENTA, Selma Garrido (org.). **Saberes pedagógicos e atividade docente.** São Paulo: Cortez, 1999, p. 15.

RIBAS, Marina Helfmann. **Construindo a competência: Processo de formação de professores.** São Paulo, Olho d'Água, 2001.

SANTOS, Cesar Henrique Assad dos. **O ensino fundamental e a valorização do professor.** Rio de Janeiro: RJ, 2012.

SÁ, Jéssica Freire Barros de; SÁ, Louyse Monteiro; SILVA, Luciana Isabela Borges dos Santos: **Remuneração Individual dos Empregados: Um Estudo de Caso na Compare Distribuidora, eventosufrpe,2013.**

TOLEDO, Elizabeth; ARAUJO, Fabíola Peixoto de; PALHARES, Willany. A formação dos professores: tendências atuais. **Pesquisa na prática pedagógica (fundamentação) normal superior.** EAD UNITINS / EDUCON: Palmas - TO, 2005.

VEIGA, Ilma Passos Alencastro. **Escola: Espaço do projeto Político- Pedagógico.**Campinas, SP: Papirus, 2002.