

A Política de Remuneração de Professores da Rede de Ensino do Estado do Pará

Rosana Maria Gemaque Rolim

Universidade Federal do Pará, Belém/PA – Brasil

Charles Alberto de Souza Alves

Instituto Federal do Pará, Belém/PA – Brasil

Antonio Claudio Andrade dos Reis

Universidade Federal do Pará, Belém/PA – Brasil

Resumo

O artigo analisa dados, extraídos das folhas de pagamento dos professores da rede de ensino do estado do Pará, visando compreender a remuneração a partir da análise dos elementos de composição, ou seja, vencimento e vantagens pecuniárias, referentes ao período de 2006 a 2014. Os itens que compõem a remuneração foram agrupados em subcategorias que compreendem a mesma intenção, o que possibilitou identificar os elementos mais significativos na sua composição, como também a permanência, exclusões e inclusão de algumas gratificações e abonos. O maior peso entre os componentes da remuneração está no vencimento, porém a sua proporção em relação aos demais componentes está diminuindo, principalmente em relação às vantagens pessoais, grupo com aumento mais expressivo. Isso remete a um tipo de política de remuneração que focaliza grupos específicos, em detrimento do coletivo, com rebatimentos positivos para o orçamento, mas negativos para a organização e valorização da carreira.

Palavras-chave: **Remuneração. Professores. Educação Básica. Estado do Pará.**

Teacher Remuneration Policy of the Pará State Teaching Network

Abstract

The article analyzes data extracted from the teacher payroll of the Pará state educational system, aiming to understand the remuneration from the exam of the elements of composition, that is, remuneration and pecuniary advantages, for the period from 2006 to 2014. The items that compose the remuneration were grouped into subcategories comprising the same intention, which made possible to identify the most significant elements in its composition, as well as the maintenance, exclusions and inclusion of some bonuses and allowances. The greater weight among the components of the remuneration is on the compensation, but its proportion in relation to the other components is decreasing, mainly related to personal advantages, which was the group with the most expressive increase. This refers to a type of remuneration policy that focuses on specific groups, to the detriment of the collective, with positive consequences for the budget, but negative for the organization and the appreciation of the career.

Keywords: **Remuneration. Teachers. K-12 Education. State of the Pará.**

Introdução

O presente trabalho faz parte de um estudo sobre a remuneração de professores da educação básica, a partir das folhas de pagamento dos professores da rede estadual de ensino, visando compreender sua composição na perspectiva de discutir possibilidades de valorização da carreira. Para isso, mapeamos todos os componentes da remuneração, os reorganizamos em categorias e calculamos seus valores e participação da categoria de componentes no valor médio da remuneração total (vencimentos e vantagens pecuniárias). Com isso, pretendemos iniciar um processo de reflexão investigativa acerca da remuneração dos professores da educação básica, com vista a compreender a sua carreira e a contribuir nas discussões sobre a valorização da categoria.

As informações analisadas foram extraídas, organizadas e tabuladas a partir das folhas de pagamento dos professores da Secretaria de Estado de Educação do Pará – SEDUC/PA, por meio de *software* estatístico SPSS¹, e consiste em um exercício de apresentar a média de remuneração dos professores e as alterações evidenciadas em seus componentes no período de 2006 a 2014.

O texto está organizado em três partes. Inicialmente apresentamos algumas orientações conceituais a respeito da estrutura de remuneração e de política salarial com base na legislação nacional vigente e em autores de referência na área de Gestão de Pessoas, com a intenção de compreender teoricamente as intenções que subjazem às políticas de reformulação das carreiras de modo geral e dos professores de modo específico. Posteriormente, apresentamos a caracterização política da remuneração dos professores da rede estadual do Pará e, por fim, realizamos algumas considerações a partir dos dados analisados.

I. Estrutura de Remuneração e Política de Remuneração

Segundo Di Pietro (2002), a Emenda Constitucional nº 19 de 1998 (EC nº 19/1998) introduziu modificações significativas no sistema de remuneração do Servidor Público. Dentre elas, destacam-se a exclusão do princípio de isonomia de vencimentos e inclusão do regime de subsídio para algumas categorias de agentes públicos. Essa forma de retribuição, embora permitida para Senadores, Deputados e Presidentes da República na Constituição de 1967, foi abandonada na Constituição de 1988 e retornou por meio da EC nº 19/1998.

Desta feita, no sistema remuneratório do servidor público passou a coexistir duas formas de retribuição, denominadas por Di Pietro (2002, p. 446, grifos do autor) como:

[...] tradicional, em que a remuneração compreende uma parte fixa e uma variável, compostas por vantagens pecuniárias de variada natureza, e o novo, em que a retribuição correspondente ao subsídio, constituído por uma **parcela única**, que exclui

¹ Em face da grande quantidade de informações nas folhas de pagamento, referentes a mais de 30 mil servidores, que dificultaria qualquer tabulação feita de modo manual sobre os componentes da remuneração, foi necessário utilizarmos o *software* SPSS, que originalmente significava *Statistical Package for the Social Sciences* – que é um programa de computador de análise estatística avançada para as ciências sociais, mas na atualidade a sigla (IBM SPSS) não tem significado. Possui recursos que fornecem o suporte necessário para a análise de planilhas de Excel e outras extensões de arquivo e foi fundamental para facilitar a análise dos dados.

a possibilidade de percepção de vantagens pecuniárias variáveis. O primeiro sistema é chamado de **remuneração** ou **vencimento** e, o segundo, de **subsídio**.

É destacado por essa autora que o sistema tradicional tem prevalecido nos diferentes níveis de governo, em que o pagamento dos serviços é composto de uma parte fixa, estabelecida por lei, e uma parte variável, denominada genericamente de vantagens pecuniárias. Esta última parte, em geral, desdobra-se em adicionais, gratificações e verbas indenizatórias.

No que concerne ao vencimento, a Lei federal nº 8.112/1990 o define como “a retribuição pecuniária pelo efetivo exercício do cargo, correspondente ao padrão fixado em lei” (art.40) e remuneração como o “vencimento mais as vantagens pecuniárias atribuídas em lei” (art.41).

Em relação às vantagens pecuniárias, Di Pietro (2002) recorre a Hely Meirelles (1989) na perspectiva de esclarecer o que significam ou representam na composição salarial do servidor público. Esse autor utiliza a seguinte classificação, considerada clássica:

Vantagens pecuniárias são acréscimos de estipêndio do funcionário, concedidas a título definitivo ou transitório, pela decorrência do tempo de serviço (*ex facto temporis*), ou pelo desempenho de funções especiais (*ex facto officii*), ou em razão das condições anormais em que se realiza o serviço (*propter laborem*), ou finalmente, em razão de condições pessoais do servidor (*propter personam*). As duas primeiras espécies constituem **os adicionais (adicionais de vencimento e adicionais de função)**, as duas últimas formam a categoria das **gratificações de serviço e gratificações pessoais** (MEIRELLES, 1989, p. 400 apud DI PIETRO, 2002, p. 492, grifos do autor).

Quanto aos adicionais e gratificações, Di Pietro fornece mais esclarecimentos ao exemplificá-los nos seguintes termos: (1) **Adicionais por tempo de serviço** – acréscimos devidos por quinquênios, triênios e a sexta parte dos vencimentos que, em geral, são aderidos aos vencimentos e nos cálculos dos proventos no ato de aposentadoria; (2) **Adicionais de Função** – pagamentos decorrentes da natureza especial de determinada função ou do regime especial de trabalho, tais como: vantagens de nível universitário, regime de dedicação exclusiva. A incorporação aos vencimentos e nos cálculos dos proventos na aposentadoria dependerá da legislação específica; (3) **Gratificação de Serviço** – acréscimos devidos em função das condições anormais em que os serviços são realizados, como as gratificações de insalubridade, de risco de vida, de saúde, periculosidade; (4) **Gratificação Pessoal** – decorre de situações individuais do servidor, como salário-família, salário-esposa.

No caso específico do estado do Pará, seguindo os preceitos do Regime Jurídico Único², para efeito de aposentadoria e disponibilidade, é assegurada a contagem do tempo de contribuição financeira dos sistemas previdenciários, segundo os critérios estabelecidos em lei, a apuração do tempo de serviço (Art. 71§ 2º), as férias e a licença-prêmio contadas em dobro (Art. 72, XVIII, § 1º).

Importa destacar ainda que muitos benefícios de direito do servidor público, que aparecem ou compõem a remuneração, fazem parte da Previdência Social, dentre eles: licença para tratamento de saúde; licença-maternidade; auxílio-funeral.

Convém ainda destacar alguns dos direitos sociais previstos no artigo 7º e estendidos a todos os servidores ocupantes de cargos públicos (art. 39 da Constituição Federal de 1988,

² Lei Estadual nº 5810, de 24 de janeiro de 1994.

modificado pela EC nº 19/98), quais sejam: 13º salário (gratificação natalina); remuneração do trabalho noturno superior ao do diurno; salário-família; remuneração do serviço extraordinário; férias anuais remuneradas; dentre outros.

Outra contribuição importante sobre a estrutura de remuneração advém de um texto produzido pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, sobre formas de remuneração do trabalhador (1999). Nesse texto, alerta-se para a confusão praticada em relação aos conceitos de salário e remuneração, tanto no senso comum quanto na legislação.

Também no texto, a remuneração total de um trabalhador assalariado com carteira assinada por tempo indeterminado é interpretada como composta por três parcelas: remuneração fixa direta; remuneração fixa indireta; remuneração variável. Todavia, é ressaltado o fato de que nem todos os trabalhadores assalariados reúnem todas essas parcelas e itens na sua remuneração total.

A remuneração fixa direta é entendida como a parcela que não está vinculada a gasto específico por parte do trabalhador, mas à remuneração recebida mensalmente. Nesta parcela inclui-se:

[...] o salário em sentido estrito, inclusive férias, anuênio, gratificação de função etc., mais as parcelas recebidas em datas determinadas (13º salário, abono de férias, entre outros), acrescidas das parcelas recebidas ao término do contrato de trabalho ou em situações excepcionais (FGTS, aviso prévio, multa rescisória etc.) (DIEESE, 1999, p. 6).

Nessa classificação, observa-se que os direitos sociais e algumas gratificações consideradas de natureza previdenciárias, abordadas anteriormente em Di Pietro (2002), são identificadas como componentes da remuneração fixa.

A remuneração fixa indireta é a parcela da remuneração decorrente de gastos específicos com o trabalhador e pode ser paga nas seguintes formas: cesta básica, tíquetes (refeição, alimentação, vale transporte) ou reembolso. Em geral, são chamadas de benefícios salariais e alguns trabalhadores o trocam por dinheiro visando maior flexibilidade no seu uso. É esclarecido que o determinante na classificação de remuneração fixa indireta é o fato de o direito ao benefício tender a permanecer no tempo, ainda que, no caso de alguns trabalhadores, possa desaparecer. Por exemplo, o auxílio-creche – suprimido quando a criança atingir determinada idade.

A remuneração variável é parcela da remuneração total condicionada ao alcance de determinadas metas ou resultados. Desse modo, pode existir ou não: dependerá de condicionantes. Exemplos desse tipo de remuneração são as “comissões”, “gorjetas”, prêmio produtividade.

No texto, é também ressaltado que essa conceituação e composição da remuneração total não podem ser vistas como algo rígido, pois dependerão de casos específicos. O importante nessa proposta é atentar para a situação do gasto. Por exemplo: se a parcela devida não é vinculada a gasto do trabalhador e seus componentes pagos em forma de dinheiro e de maneira contínua (remuneração fixa direta); se é vinculada a gastos específicos (remuneração fixa indireta); se é pago eventualmente, resultado de acontecimento específico não contínuo (remuneração variável).

Política Salarial e de Remuneração

Em estudo desenvolvido pela Organização das Nações Unidas – ONU (2006, p. 392), com o objetivo de questionar e definir “que medidas os governos deveriam adotar para melhor gerir seus servidores?”, é observado que “[...] algumas das mais abrangentes reformas do marco legal no setor público em anos recentes ocorreram em países do antigo bloco oriental”. Na era soviética, o servidor público era regido por leis trabalhistas comuns. Após o desmantelamento do bloco oriental, inicialmente, os servidores foram reorganizados com base em modelos empregatícios do direito privado e, posteriormente (final de 1990), foram adotados mecanismos estatutários.

Em relação aos países em desenvolvimento, é observado que estes optaram em restringir o vínculo dos servidores públicos a órgãos centrais do Governo, recorrendo a arranjos empregatícios mais flexíveis, como vem ocorrendo com os professores no setor educacional (ONU, 2006, p. 392).

Em relação aos salários e gratificações, foi enfatizado que o desenvolvimento de uma política salarial deve pautar-se na perspectiva de atrair e reter talentos – expressão recorrente nas discussões atuais sobre carreira e remuneração de professores.

Sobre essa questão, é observado que:

Salários adequados são amplamente considerados um componente-chave para melhorar e manter a motivação, o desempenho e a integridade dos servidores públicos (Kiradu; Mukandala, 2003). Por outro lado, baixos salários levam a absenteísmo, empregos alternativos e adicionais, corrupção e baixa produtividade. Portanto, uma política salarial faz parte de uma GRH estratégica no serviço público (ONU, 2006, p. 407).

Sobre as possibilidades de os governantes assegurarem políticas salariais adequadas, é argumentado que:

Todo governo precisa levar em consideração restrições políticas, bem como fiscais, quando se trata de decisões salariais no serviço público. Como o processo é sempre intensamente afetado pelas políticas e escassez de recursos, nem sempre é possível dar-se ao luxo de uma política ideal (ONU, 2006, p. 408).

Importa destacar essa observação tendo em vista sua incorporação nas reformulações recentes dos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração dos professores da educação básica, em que a progressão na carreira fica condicionada à previsão orçamentária.

As realizações de concursos para provimento dos cargos condizem às regras previamente estabelecidas condicionadas ao montante da remuneração ao qual se submete o candidato, os talentos, que não são atraídos por condições iniciais de salário e deslocamentos espaciais interioranos. A atração, nessa óptica, não se dá pelo interesse, pela vivência da profissão em si, mas pela necessidade pura e simples de um novo emprego que garanta certa estabilidade.

Essa condição inicial, todavia, pode ser modificada no tempo, via progressão funcional horizontal ou vertical. No caso do Plano de Carreira, Cargos e Remuneração – PCCR/SEDUC/PA³, o Art. 14 prevê que a progressão horizontal ocorrerá de forma alternada, ora automática, ora mediante avaliação de desempenho a cada interstício de três anos.

³ Lei Estadual nº 7442 de 02 de julho de 2010.

Observa-se, porém, que, caso a disponibilidade orçamentária e financeira limite o número de progressões horizontais, o Estado ficará obrigado a efetivá-la em até um ano a contar da data em que o servidor tenha adquirido o direito, ou seja, a progressão horizontal está completamente condicionada à disponibilidade orçamentária e financeira do Estado.

A progressão vertical, por seu turno, ocorre de acordo com a titulação acadêmica obtida na área da educação. Porém, caso não existam recursos orçamentários suficientes à progressão, serão observados: produção acadêmica, produção bibliográfica, atuação em missões institucionais, participação em eventos científicos e participação em programas de formação e/ou qualificação profissionais relacionadas à educação, que na maioria das vezes são ações que não contam com a devida “colaboração” financeira do Estado.

Ainda sobre a questão salarial, é destacado que, na perspectiva da Abordagem Estratégica, os elementos-chave a serem considerados no desenvolvimento de uma política salarial são: 1) alinhar os salários com os objetivos políticos gerais do governo; 2) determinar a base salarial a partir do mix entre o que é chamado de fatores primários (disponibilidade orçamentária; conteúdo da função exercida, baseada na avaliação do trabalho) e de fatores secundários (custo de vida, salários baseados no mercado, desempenho individual, qualificações); 3) estabelecer uma “relação de compressão” adequada entre os servidores mais e menos bem pagos; 4) alcançar equilíbrio entre salário e outros benefícios e outros subsídios. É advertido que os benefícios e subsídios sejam considerados despesas correntes, caso contrário, os salários dos servidores públicos sempre serão subavaliados.

Quanto a esses últimos elementos, é comentado que, em muitos países em desenvolvimento, “[...] subsídios e benefícios em espécie desempenham papel substancial na remuneração dos servidores do setor público, motivo pelo qual chegar a um equilíbrio entre salários e benefícios e subsídios é tão importante” (ONU, 2006, p. 411).

De outro lado, foi observado que, em países desenvolvidos, esses complementos são inexpressivos na remuneração total do funcionalismo público. Exemplifica-se que, na França e na Alemanha, em meados da década de 1990, o salário-base correspondia de 70 a 90% e de 75 a 95% da remuneração total, respectivamente, e, nos países nórdicos e anglo-saxões, correspondia a 100%. É advertido que, se essa relação não for equilibrada, acaba favorecendo alguns grupos em detrimento de outros na remuneração total.

Araújo (2006) é um autor da área de gestão de pessoas que ajuda a pensar em referências para a política salarial e de remuneração, podendo contribuir nas reflexões sobre a remuneração docente. Para ele, as transformações extensivas e diversificadas na sociedade não permitem mais falar em uma única e ideal estratégia de salário para todas as organizações. Adverte que as novas estratégias salariais podem ser eficazes se ajustadas ou alinhadas às necessidades da empresa e à cultura de trabalho. Por isso, a elaboração de Planos de Cargos e Salários deve atentar para vários aspectos da instituição, tais como “valores atuais, estrutura, estrutura social, além da projeção de metas e visão futurista” (ARAÚJO, 2006, p. 67).

Para Araújo (2006, p. 46), remuneração é “[...] um conjunto de vantagens que uma pessoa recebe em contrapartida pela prestação de um serviço”. Segundo esse autor, a maioria das empresas brasileira utiliza o sistema chamado de ortodoxo de remuneração, que é composto de: salário-base; adicionais legais; hora extras e benefícios. Quanto ao tipo de remuneração, Araújo a classifica em Funcional e Variável. A “remuneração funcional” ocorre

quando o foco é no cargo. Segundo ele, esse tipo de remuneração é criticado por favorecer um plano de cargo e salário que promove “[...] um estilo burocrático de administração, reduz a amplitude de ação dos indivíduos e grupos, inibe a criatividade e o espírito empreendedor” (ARAÚJO, 2006, p.67).

Quando o foco é na pessoa, no sentido de recompensá-la pelas suas habilidades, competências e resultados, a remuneração é chamada de variável. Esse tipo de remuneração complementa o salário-base e apresenta maior flexibilidade para remunerar pessoas. O critério desse tipo de remuneração pode ser: por habilidade; por competência ou por resultados. A vantagem da adoção desse tipo de remuneração consiste em assegurar que a organização se ajuste às contingências. Assim, nos períodos difíceis as pessoas continuarão sendo remuneradas, mas atendendo alguma proporcionalidade que considere esse momento. Em último caso, “se a organização não obtém a lucratividade desejada, as pessoas também não ganham nada” (ARAÚJO, 2006, p. 74).

Quanto à política salarial, Araújo avalia que esta se revela nas possibilidades de como as pessoas podem ser mais bem remuneradas. Adverte que o aumento salarial pode ocorrer pelas seguintes formas: a) intermédio dos sindicatos; b) promoção horizontal ou aumento por mérito, por intermédio da passagem da pessoa para um nível superior de salário dentro do mesmo cargo e grau; c) promoção vertical ou aumento por promoção, por intermédio da passagem da pessoa de um cargo para outro classificado em grau superior; d) reclassificação por intermédio de atividades mais complexas atribuídas a um cargo e em função da sua complexidade atual. Esses processos se constituem em meios de estimular o crescimento das pessoas na organização, revelando assim a política salarial da organização.

No que concerne à política de remuneração, esse autor afirma esta é definida e se expressa na composição da remuneração total, ou seja, respondendo às questões: qual o salário (remuneração básica)? Quais serão os tipos de remuneração variáveis? E quais serão os tipos de benefícios (remuneração indireta)? As respostas a essas questões revelam a política de remuneração de uma organização.

Todavia, esses posicionamentos em relação à política salarial e à de remuneração, assim como às implicações desses modelos na organização da carreira e do trabalho, referenciam-se nas teorias de Gestão de Recursos Humanos (GRH), especificamente da Abordagem Estratégica, e recomendam que “[...] os governos desenvolvam uma estratégia de GRH fundamentada nos melhores atributos de três escolas ou modelos de administração pública: a administração pública tradicional; a gestão pública, incluindo a Nova Gestão Pública (NGP); e a governança responsiva” (ARAÚJO, 2006, p. 389).

II. Caracterização da Remuneração dos Professores da Rede Pública Estadual do Pará

Na série histórica de 2006 a 2014, houve mudanças nos itens que compõem a remuneração dos professores da rede estadual do Pará, a partir da implementação do PCCR (2010), que modifica a composição definida no Estatuto do Magistério Público do Estado do Pará (1986)⁴, adotando novas medidas, embora mantendo, em alguns casos, o prescrito no Estatuto do Magistério.

⁴ Lei Estadual nº 5351 de 21 de novembro de 1986, aprovada pelo Decreto Lei nº 4714/87.

O Estatuto estabelecia que o vencimento dos professores era definido de acordo com a jornada de trabalho e a respectiva referência e nível em que o professor estivesse enquadrado (PARÁ, 1986, art. 29, §§ 1º e 2º). Além do vencimento do cargo, a remuneração total de professor ainda poderia ser composta pelas seguintes vantagens:

I - Salário-família; II - Gratificações: a) de titulares; b) de magistério; c) de adicional por tempo de serviço; d) pró-labore; e) pelo exercício de função; III - Diárias; IV - Ajuda de Custo; V - Outras previstas em lei (PARÁ, 1986, art. 30, incisos I a V).

Em relação às gratificações, destacamos que o professor em regência de classe perceberia a gratificação de magistério, fixada em 10% (dez por cento) do respectivo vencimento-base. No caso de regência de classe ou em ensino itinerante de educação especial, a gratificação será no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o valor do vencimento-base (PARÁ, 1986, art. 35, § único).

Ainda havia a gratificação adicional por tempo de serviço, que era concedida na base de 5% (cinco por cento) do vencimento, por quinquênio. Além disso, ao servidor que completasse 25 anos de efetivo exercício no Magistério, seria concedida também a gratificação correspondente a 10% (dez por cento) do respectivo vencimento ou remuneração (PARÁ, 1986, art. 36, § único).

O Estatuto também previa pagamento de **pró-labore** (no valor igual a um centésimo do valor do vencimento base fixado neste Estatuto para a referência inicial do nível em que estiver localizado o docente) ao professor, excepcionalmente, por necessidade de serviço. O recebimento de pró-labore incidiria sobre todas as vantagens a que o professor fazia jus em razão de seu cargo efetivo (PARÁ, 1986, art. 37 §§ 1º ao 5º).

Quanto à gratificação pelo exercício de função, era concedida ao servidor que ocupasse cargo de chefia ou outros cargos a que a lei determinasse (PARÁ, 1986, art. 38).

Em relação ao PCCR (2010) dos profissionais da educação pública da rede estadual, o Art. 25 acolhe ao conceito de remuneração, denominado tradicional, constituído de “vencimento de cada classe e nível acrescido das vantagens de caráter permanente”. Assim, não se considera parte integrante da remuneração dos professores as indenizações, auxílios e demais vantagens ou gratificações de caráter eventual em conformidade com o Estatuto dos servidores no Parágrafo Único e Art. 118. Dessa forma, o vencimento é diferenciado em relação às classes, que vão de I a IV, e o correspondente nível, em um total de 12 (doze), que vão de A a L.

A diferença entre o vencimento correspondente às classes é verificada pelo acréscimo de 1,5% entre as mesmas e a diferença entre os níveis correspondentes a 0,5% de um nível para o outro.

Quando observamos todos os itens que podem compor a remuneração dos professores, no Quadro 1, percebemos a quantidade ou a diversidade de itens e as modificações que ocorreram entre 2006 e 2014.

Quadro 1 – Estado do Pará: Composição da remuneração dos professores da rede pública estadual – 2006/2014

2006 (Estatuto/1986)	2014 (PCCR-2010)
1. Vencimento Base	1. Vencimento base
2. Vencimento Base	2. Vencimento aulas
Aulas suplementares	Aulas suplementares
3. Vantagens por tempo de serviço	3. Vantagens por tempo de serviço
Abono FUNDEF	Abono FUNDEF
Abono salarial	Abono salarial
Adicional por tempo de serviço	Abono por tempo de serviço
	Abono permanência
4. Vantagens por local de serviço	4. Vantagens por local de serviço
Gratificação de trabalho especial de ensino modular	Gratificação sistema de organização modular de ensino
	Gratificação de trabalho especial de ensino modular
6. Vantagens por função	6. Vantagens por função
Adicional pelo exercício de cargo em comissão	Adicional pelo exercício de cargo em comissão
Adicional pelo exercício de função gratificada	Adicional pelo exercício da função gratificada
Gratificação de direção	Gratificação de direção
	Gratificação de magistério
	Gratificação pelo exercício da função
	8. Vantagens por tipo de atendimento
	Gratificação magistério educação especial
	Vantagem decisão judicial educação especial
9. Direitos e benefícios diversos	9. Direitos e benefícios diversos
	Auxílio alimentação
Auxílio doença	Auxílio doença
Auxílio natalidade	Auxílio natalidade
Auxílio transporte	Auxílio transporte
Salário maternidade	Salário maternidade
10. Vantagens pessoais	10. Vantagens pessoais
Gratificação a título de representação	Gratificação a título de representação
Gratificação convênio vestibular	
Gratificação de titularidade	Gratificação de titularidade
Gratificação pela escolaridade	Gratificação pela escolaridade
	Vantagem pecuniária decisão judicial
	Gratificação de desempenho de gestão
	Gratificação tempo integral decisão judicial
12. Outros	12. Outros
Adicional de férias estatutários	Adicional de férias estatutários
Adicional de férias magistério (SEDUC)	Adicional de férias magistério (SEDUC)
Adicional de insalubridade	Adicional de insalubridade
Gratificação de risco de vida	Gratificação de risco de vida
Salário família estatutário	Salário família estatutário
Salário família tempo/contribuição	Salário família tempo/contribuição

Fonte: Folha de Pagamento Secretaria de Estado de Educação – SEDUC/PA. Organizado por Antônio Reis.

Observamos, na comparação entre o Estatuto e o PCCR, no que se refere especificamente à remuneração dos professores, que as principais modificações condizem exatamente com a questão da gratificação de titularidade, em que são mantidos os percentuais para doutores e mestres (30% e 20% respectivamente), porém, para a faixa dos 10% sobre o vencimento-base, adota-se curso de especialização em educação, quando anteriormente no Estatuto permitia-se, nessa faixa, possuidores de cursos com carga horária igual ou superior a 360 horas (sem qualquer referência a área da educação), incluindo ainda

a faixa de 5% sobre o vencimento para possuidores de cursos com carga horária igual ou superior a 180 horas, também sem referência à área educacional.

No PCCR (2010), a gratificação de magistério será devida ao servidor ocupante do cargo de professor, que se encontrar em regência de classe, e corresponderá a 10% do vencimento-base. A gratificação para o professor de educação especial será de 50%. Ao cargo de professor, classe especial, será atribuída vantagem pecuniária progressiva, desde que habilitado em curso de licenciatura plena, no percentual de 10% do vencimento-base, majorado a cada ano no mesmo percentual cumulativo, até o limite de 50%. Outra constatação importante liga-se ao servidor que exercer suas atividades no Sistema de Organização Modular de Ensino – SOME⁵, pois fará jus à gratificação no valor correspondente a 100% (cem por cento) sobre o vencimento-base, acrescido da gratificação de escolaridade, repercutindo sobre a parcela salarial referente a férias e ao décimo terceiro salário (Art. 30, PCCR 2010).

Em relação às mudanças ocorridas na composição da remuneração dos professores da rede estadual de educação no período entre 2006 e 2014, observa-se a existência de algumas inclusões, como abono de permanência, gratificação de trabalho especial de ensino modular, gratificação pelo exercício da função, gratificação magistério educação especial, vantagem decisão judicial educação especial, gratificação de desempenho de gestão e gratificação tempo integral decisão judicial, excluindo-se no período a gratificação convênio vestibular.

A Tabela 1 apresenta um conjunto de categorias intrínsecas à remuneração média dos professores no estado do Pará, válidas para o mês de outubro de cada ano na série temporal, aplicada a correção monetária através do INPC a preços de dez/2014. É possível, através deste conjunto, observarmos algumas mudanças ou inflexões no caráter remuneratório dos professores. Destacamos, a princípio, a redução proporcional do vencimento-base da categorial profissional entre 2006 e 2014, cuja participação na remuneração média (R\$ 2.860,85) representava 37,96%, caindo para 30,12% em 2014, embora a remuneração média absoluta nesse ano mostre-se superior a 2006 (R\$ 5.643,73).

⁵ O Sistema de Organização Modular de Ensino (Some) foi criado para atender os estudantes do interior do Pará, em geral de difícil acesso. O SOME faz parte do sistema educacional do Pará desde 1980 e, atualmente, por meio da Lei nº 7.806/2014, funciona como política pública educacional do Estado. Nesse sistema, o estudante participa de aulas presenciais com quatro módulos efetuados em cinquenta dias para o desenvolvimento do conteúdo programático, aplicação de avaliações e recuperação paralela.

Tabela 2 – Estado do Pará – Rede estadual de ensino: Remuneração média dos professores segundo categorias – 2006/2010, 2013/2014

Categorias	2006	%	2010	%	2013	%	2014	%
Vencimento Base	1.085,85	37,96	1.252,88	31,22	1.602,38	30,99	1.699,72	30,12
Vencimento aulas	242,17	8,46	422,39	10,52	558,31	10,80	633,59	11,23
Vantagens Pecuniárias								
Vantagens por tempo de serviço	533,17	18,64	619,49	15,44	679,05	13,13	832,62	14,75
Vantagens por local de serviço	51,46	1,80	-	-	148,12	2,86	158,69	2,81
Vantagens por função	156,88	5,48	209,95	5,23	222,15	4,30	244,53	4,33
Vantagens p/ tipo de atendimento	-	-	83,20	2,07	68,54	1,33	62,05	1,10
Direitos e benefícios diversos	62,84	2,20	187,95	4,68	321,53	6,22	307,04	5,44
Vantagens pessoais	607,81	21,25	1.062,68	26,48	1.497,21	28,95	1.611,41	28,55
Outros	120,68	4,22	174,85	4,36	74,12	1,43	94,09	1,67
Total	2.860,85	100,00	4.013,38	100,00	5.171,42	100,00	5.643,73	100,00

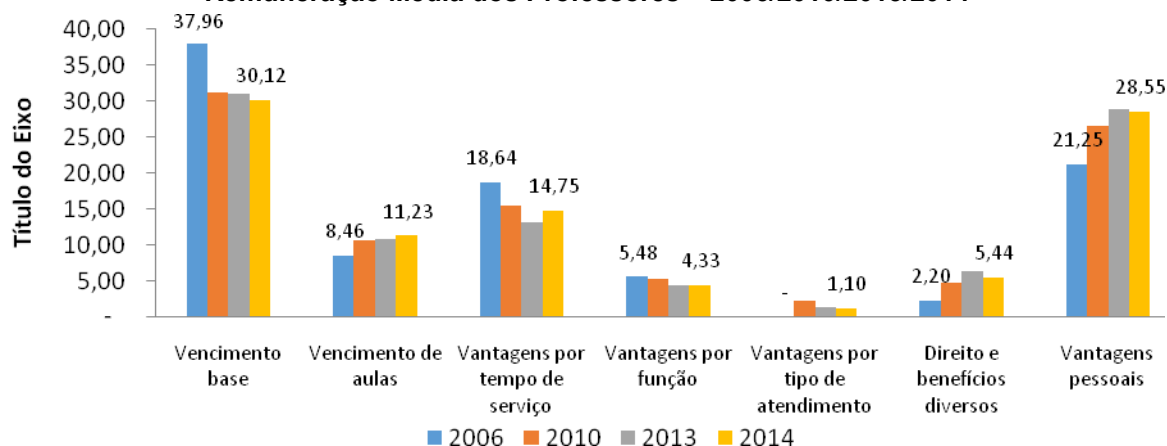
Fonte: Folha de Pagamento Secretaria de Estado de Educação – SEDUC/PA. Organizado por Antônio Reis.

Observa-se ainda, em relação à Tabela 2, que as categorias: vencimento-base; vantagens por tempo de serviço e vantagens pessoais são aquelas com maior participação na composição da remuneração média. Em 2006, representavam, juntas, 77,85%, contra 73,42% em 2014, o que mostra que a redução dos ganhos absolutos também está presente, de forma agregada, nas principais categorias da remuneração média dos professores.

Sob a óptica dos valores absolutos, as vantagens pessoais (VPI, Gratificação de Representação, Incorporações, Adicionais, Honorário Advocatício, Gratificação de Representação, etc.) mostram-se próximas aos vencimentos-base, embora no período 2006-2014 apresentem taxa geométrica de crescimento anual de 12,96% a.a., bastante superior àquela registrada pelo vencimento-base, 5,76% a.a., o que infere que, na formação da remuneração média, são as vantagens pessoais crescentes que acarretam maior volume de recursos.

Esse dado é interessante se considerarmos que deveria haver um aumento no vencimento inicial, pois a série histórica está inserida no contexto de vigência da Lei nº 11.738 de 2008, que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN dos professores da educação básica pública.

O Gráfico 1 apresenta a Tabela 2 em termos relativos, no qual se observa incidência pouco expressiva das vantagens por tipo de atendimento, por função, dos direitos e benefícios diretos e do vencimento de aulas. As vantagens por tempo de serviço (Adicionais e Abonos: Quinquênio, Abono Permanência, Adicional por tempo de Serviço), por seu turno, mostraram-se em queda no período de análise, que, de 18,64% do valor médio de remuneração, em 2006, passou a representar 14,75%, em 2014.

Gráfico 1 – Estado do Pará: Rede estadual de educação: Categorias incidentes na Remuneração Média dos Professores – 2006/2010/2013/2014

Fonte: Folha de Pagamento Secretaria de Estado de Educação – SEDUC/PA. Organizado por Antônio Reis.

As vantagens pessoais que constituem o grupo de gratificações (gratificação a título de representação, por titularidade, escolaridade, vantagem pecuniária de decisão judicial e vantagem por desempenho de gestão) foram as que evidenciaram maior crescimento no período. Todavia, não fazem parte de uma política abrangente de aumento da remuneração dos professores em face de algumas estarem relacionadas a atividades extraclasses (gratificação a título de representação e vantagem por desempenho de gestão) e há outras que dependem de esforço próprio dos profissionais, para realizarem cursos de pós-graduação pagos com os próprios recursos ou tentando vagas públicas muito disputadas, em face de haver poucos cursos de mestrado e doutorado em educação no Pará. Dessa feita, observam-se tendências de valorização desses aspectos na remuneração, que beneficia grupos restritos e específicos.

Considerações Finais

Os dados apresentados neste trabalho, sobre a composição da remuneração dos professores da rede estadual do Pará, a partir da folha de pagamento, permitem perceber que a política de remuneração praticada no período de 2006 a 2014 tem possibilitado a valorização de aspectos pessoais, portanto, variáveis, em detrimento de componentes que atingem o coletivo da categoria. Apesar da existência de uma política de valorização dos professores, por meio do Piso Salarial Profissional Nacional, a partir da Lei nº 11. 738 de 2008, evidencia-se a diminuição do vencimento inicial em relação aos demais itens constituintes da remuneração total.

A série histórica mostra que o tempo de serviço como critério de movimentação na carreira e possível aumento na remuneração tem sido menos significativo para a remuneração dos professores do que o crescimento indicado pelas vantagens pessoais.

Chama-nos a atenção que duas dessas gratificações (gratificação a título de representação e vantagem por desempenho de gestão) são recebidas em razão de atividades administrativas e não têm relação direta com a atividade docente em sala de aula, o que indica que, para alguns professores obterem maiores ganhos, o caminho seria assumir cargos de direção e outros afins. Em relação à gratificação de titularidade, a obtenção de título de especialista, de Mestre e de Doutor não é necessariamente uma garantia para o aumento

salarial, pois a saída dos professores para realizar cursos de pós-graduação não é para todos, pois depende de concessão da Secretaria de Educação.

Desse modo, um primeiro olhar sobre a composição da remuneração revela evidentes reduções da participação percentual do vencimento na remuneração total, em detrimentos do aumento das vantagens pecuniárias, sobretudo das que representam critérios pessoais. Esse tipo de política de remuneração tende a atingir um número reduzido de professores, provocando uma fragmentação entre os docentes, ao produzir diferentes subcategorias de remuneração, que, por sua vez dificulta a organização da categoria na luta por valorização da carreira.

Referências

ARAÚJO, Luis Cesar G. Cargos e Salário. In: ARAÚJO, Luis Cesar G. **Gestão de Pessoas – Estratégias e integração organizacional**. Colaboradora Adriana Amadeu Garcia. São Paulo: Atlas, 2006.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Texto Constitucional com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nº 1/92 a 16/97 e Emendas Constitucionais de Revisão nº 1 a 6/94. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 1997.

BRASIL. Emenda Constitucional Nº 19, de 04 de junho de 1998. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm>. Acesso em: 01 jun. 2014.

BRASIL. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2008.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Participação nos lucros ou resultados**: conhecer para negociar. Coleção Seminários de negociação. São Paulo, dez. 1999.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Sistema Remuneratório dos Servidores Públicos. In: DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas – Modelos, Processos e Perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2012.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 28. ed. São Paulo: Malheiros Editora, 1989.

ONU. Organização das Nações Unidas. Divisão de Administração Pública e Gestão do Desenvolvimento/Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais. A gestão de pessoas como um recurso estratégico. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 57, n. 3, p. 389-426, jul./set. 2006.

PARÁ. Assembleia Legislativa do Estado do. Lei Nº 5.351, de 21 de novembro de 1986. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público Estadual do Pará. **Diário Oficial do Estado do Pará**, Belém, 1986.

PARÁ. Assembleia Legislativa do Estado do. Decreto nº. 4.714 DE 09 de fevereiro de 1987. Regulamenta o Estatuto do Magistério Público Estadual do Pará. **Diário Oficial do Estado do Pará**, Belém, 1987.

PARÁ. Lei Estadual nº 5810, de 24 de janeiro de 1994. Dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos Servidores do Estado do Pará. **Diário Oficial do Estado do Pará**, Belém, 1994.

PARÁ. Gabinete da Governadora. Lei nº 7.442, de 2 de julho de 2010. Dispõe sobre o Plano de cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica da Rede Estadual de Ensino do Estado do Pará e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Pará**, n. 31. 700, Belém, 2010.

PARÁ. Lei Estadual nº 7.806, de 29 de abril de 2014. Dispõe sobre a regulamentação e o funcionamento do Sistema de Organização Modular de Ensino - SOME, no âmbito da Secretaria de Estado de Educação - SEDUC, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Pará**, Belém, 2014.

Rosana Maria Gemaque Rolim é professora Dr.^a da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Pará. Pesquisadora da área de financiamento da educação básica e remuneração de professores da educação básica.

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-6475-0172>

E-mail: rgemaque@uol.com.br

Charles Alberto de Souza Alves é doutor em Educação na Linha de Políticas Públicas Educacionais pela UFPA/PPGED. Possui Mestrado em Educação pela UFPA/PPGED; Especialização em Gestão e Financiamento da Educação -UFPA/PPGED e Graduação em Pedagogia pela UFPA/ICED. É Professor EBTT/ Educação do Campo no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará-IFPA.

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5095-8802>

E-mail: charlesalvess@yahoo.com.br

Antonio Claudio Andrade dos Reis é doutor em Educação na linha de Políticas Públicas Educacionais pelo Programa de Pós-Graduação em Educação do Instituto de Ciências da Educação da UFPA, Economista, Mestre em Economia Regional Área de concentração Desenvolvimento Econômico Regional pela Universidade Federal do Pará - UFPA. Atualmente é membro do Grupo de Estudos e Pesquisas da Educação Superior-GEPES/UFPA.

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-1305-9469>

E-mail: aclaudioreis@yahoo.com.br

Recebido em 21 de setembro de 2016

Aprovado em 12 março de 2019

Editores do volume 9

José Marcelino de Rezende Pinto – Universidade de São Paulo, São Paulo/SP, Brasil
 Nalú Farenzena – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre/RS, Brasil

Comitê Editorial

José Marcelino de Rezende Pinto – Universidade de São Paulo, Brasil
 Juca Gil – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil
 Theresa Adrião – Universidade Estadual de Campinas, Brasil
 Ricardo de Souza – Universidade Federal do Paraná, Brasil
 Márcia Aparecida Jacomini – Universidade Federal de São Paulo, Brasil

Conselho Editorial

Alejandro Morduchowicz Universidad Pedagógica, Provincia de Buenos Aires, Argentina	Maria Dilnéia Espíndola Fernandes Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Brasil
Fernanda Saforcada Universidade de Buenos Aires, Argentina	Nalú Farenzena Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil
Jacques Velloso Universidade de Brasília, Brasil	Nelson Cardoso do Amaral Universidade Federal de Goiás, Brasil
João Monlevade Senado Federal, Brasil	Nicholas Davies Universidade Federal Fluminense, Brasil
Jorge Abrahão de Castro Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada / IPEA, Brasil	Rosana Evangelista Cruz Universidade Federal do Piauí, Brasil
Juca Gil Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil	Rosana Gemaque Universidade Federal do Pará, Brasil
Lisete Regina Gomes Arelaro Universidade de São Paulo, Brasil	Robert E. Verhine Universidade Federal da Bahia, Brasil
Luis Carlos Sales Universidade Federal do Piauí, Brasil	Romualdo Portela de Oliveira Universidade de São Paulo, Brasil
Luiz de Sousa Junior Universidade Federal da Paraíba, Brasil	Theresa Adrião Universidade Estadual de Campinas, Brasil
Luiz Fernandes Dourado Universidade Federal de Goiás, Brasil	Tristan McCowan University of London, Reino Unido
Magna França Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil	Vera Jacob Universidade Federal do Pará, Brasil
Maria Beatriz Luce Universidade Federal do Pampa, Brasil Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil	Vera Peroni Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil
Marcos Edgar Bassi Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil	Vitor Henrique Paro Universidade de São Paulo, Brasil

Equipe editorial

Apoio ao Comitê Editorial: Patrícia Balthazar Garcia
 Diagramação, Revisão de português e normalização: Edson Leonel de Oliveira
 Revisão de inglês: Ananyr Porto Fajardo

Fineduca – Revista de Financiamento da Educação

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Faculdade de Educação

Av. Paulo Gama, s/n | sala 1004 | CEP: 90046-900 | Porto Alegre/RS

Telefone/Fax: (55) 51 3308-3103 | e-mail: revista.fineduca@gmail.com | site: <http://seer.ufrgs.br/fineduca>