



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-  
GRADUAÇÃO  
PROGRAMA PROFISSIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EDUCAÇÃO**

**ROSY FRANCA SILVA OLIVEIRA**

**O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO  
PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE ARAGUAÍNA: docentes sindicalizados e sindicalizadas  
no contexto da luta pela melhoria da qualidade do ensino.**

Palmas – TO

2025

**O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO  
PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE ARAGUAÍNA: docentes sindicalizados e  
sindicalizadas no contexto da luta pela melhoria da qualidade do ensino.**

Dissertação apresentada no Programa Profissional de Pós-graduação Educação (PPGEd/UFT), para exame de defesa, como pré-requisito para obtenção do título de mestre.

**Área de concentração:** Ensino e aprendizagem.

**Linha de Pesquisa 2:** métodos e técnicas de ensinar e apreender na educação básica.

**Orientador:** Prof. Dr. Paulo Fernando de Melo Martins

Palmas – TO

2025

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**  
**Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins**

---

O4Sp Oliveira, Rosy Franca Silva.

O plano de cargos, carreira e remuneração do magistério público do município de Araguaína: docentes sindicalizados e sindicalizadas no contexto da luta pela melhoria da qualidade de ensino. / Rosy Franca Silva Oliveira. – Palmas, TO, 2025.

111 f.

Dissertação (Mestrado Profissional) - Universidade Federal do Tocantins – Câmpus Universitário de Palmas - Curso de Pós-Graduação (Mestrado) Profissional em Educação, 2025.

Orientador: Paulo Fernando de Melo Martins

1. Aportes teóricos sobre Plano de Cargos, Carreira e Remuneração.. 2. O Plano de Cargo, Carreira e Remuneração de Araguaína.. 3. As narrativas professores sobre o PCCR em Araguaína.. 4. Programa de Formação para Sintet de Araguaína-TO.. I. Título

**CDD 370**

---

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

**Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFT com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).**

---

Rosy Franca Silva Oliveira

**O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO  
PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE ARAGUAÍNA: docentes sindicalizados e  
sindicalizadas no contexto da luta pela melhoria da qualidade do ensino.**

Dissertação apresentada no Programa Profissional  
de Pós-graduação Educação (PPGCE/UFT), para  
exame de defesa, como pré-requisito para  
obtenção do título de mestre.

Data da Aprovação: 07 / JULHO /2025

Documento assinado digitalmente.  
 PAULO FERNANDO DE MELO MARTINS  
Data: 24/10/2025 10:37:24-03:00  
Verifique em <https://validar.tii.gov.br>

---

**Prof. Dr. Paulo Fernando de Melo Martins/UFT-PPGPE  
Presidente da Banca/Orientador**

Documento assinado digitalmente  
 KATIA CRISTINA CUSTODIO FERRERA BRITO  
Data: 27/10/2025 11:20:32-03:00  
Verifique em <https://validar.tii.gov.br>

---

**Prof. Dra. Kátia Cristina C. Brito/UFT-PPGPE  
Avaliadora interna**

Documento assinado digitalmente  
 REJANE CLEIDE MEDEIROS DE ALMEIDA  
Data: 27/10/2025 11:40:15-03:00  
Verifique em <https://validar.tii.gov.br>

---

**Dra. Rejane Cleide Medeiros de Almeida – UFNT-PPGCult  
Avaliador(a) externo(a)**

Dedico aos meus familiares, e aos professores  
da rede municipal de Araguaína -TO.

## AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Deus por sua proteção imensurável e, em segundo lugar ao meu orientador, professor Dr. Paulo Fernando de Melo Martins, pelas orientações firmes, paciência e incansável dedicação durante todo esse processo. Suas sugestões precisas, confiança no meu trabalho e incentivo constante foram fundamentais para que eu conseguisse superar os desafios dessa caminhada.

As contribuições da Dra. Rosária Helena Ruiz Nakashima, da UFNT, foram decisivas na elaboração do relatório de pesquisa no exame de qualificação e, portanto, sou muito grata. Em relação ao corpo docente do Programa Profissional de Pós-graduação em Educação da UFT, minha gratidão que, ao longo dessa jornada, deixou marcas não só no meu desenvolvimento profissional, mas também no meu crescimento pessoal, em especial, aos professores doutores, José Carlos Freire, Dilsilene Maria, Kátia Cristina Custódio Ferreira Brito, Juciley Silva Evangelista Freire, Damião Rocha, Valtuir Soares, Marluce Evangelista Carvalho Zacariotti, Jocyleia Santana e Denise Capuzzo. A cada aula, cada orientação, vocês demonstraram uma dedicação que transcende o conteúdo curricular, obrigada por desafiarem-me a pensar criticamente, por incentivarem-me a ir além dos limites estabelecidos, e por ensinarem-me que o aprendizado vai além dos livros e artigos.

Aos meus familiares, Francisco dos Santos, Saymon Silva, Ana Carolina, Rosa Silva, Pedro Silva, Manoel de Jesus, Marcos Antônio, Felix dos Santos, Raimunda Silva, Antônio Silva, Rita Silva, em especial a minha mãe, Maria Barbosa, pela compreensão e apoio incondicional durante os momentos mais desafiadores desta caminhada. Sem o amor, paciência e incentivo de vocês, essa jornada teria sido muito mais árdua.

Aos amigos e colaboradores, agradeço profundamente por todos os momentos de incentivo, compreensão e alegria. Você们都 foram o alicerce emocional que me sustentou nos momentos de desafios e incerteza. Cada palavra de apoio, cada conversa, cada noite de sono que passamos juntos, foram essenciais para que eu pudesse seguir em frente.

Aos colegas de trabalho da Rede Municipal de Ensino, este projeto não teria sido possível sem a generosidade e disponibilidade de todos que, gentilmente, reservaram um tempo de suas rotinas para contribuir com essa pesquisa, agradeço imensamente cada um de vocês.

Por fim. Agradeço a todas as pessoas que, de alguma forma, contribuíram para realização dessa pesquisa, direta ou indiretamente. Agradeço também às instituições que apoiaram e viabilizaram este estudo e, de forma especial, a UFT / PROPESQ / PROEX e ao PPPGE, pela oportunidade de concretização desse sonho.

A cada um, os meus mais sinceros agradecimentos.

## RESUMO

A pesquisa desenvolvida no Programa Profissional de Pós-graduação em Educação na área de concentração Ensino e Aprendizagem, inserida na linha de pesquisa Métodos e Técnicas de Ensinar e Apreender na Educação Básica. As investigações resultam das atividades do Laboratório para Estudos sobre Carreira Docente (LECDOD) da Universidade Federal do Tocantins. A pesquisa bibliográfica e a análise documental sob o enfoque crítico-dialético adota uma abordagem qualitativa através da metodologia da história oral temática. Foi aplicado questionário para 67 professores sindicalizados e, em especial, dentro do mencionado grupo de respondentes, foram selecionados seis professores com militância sindical que lecionam na rede municipal de ensino para participação nas entrevistas semiestruturadas. A investigação tem como objetivo elaborar um programa de formação sindical que relate a estruturação da carreira docente com a dimensão pedagógica do trabalho docente com base na compreensão dos professores sindicalizados ao SINTET, vinculados à rede municipal de ensino do município de Araguaína, em relação aos limites e possíveis imbricações do Plano de Carreira na organização do trabalho pedagógico, na formação continuada e nas expectativas sobre o desenvolvimento profissional. Nessa direção, a presente pesquisa caracteriza o PCCR do magistério público da Prefeitura do Município de Araguaína, Tocantins; analisa o PCCR sob a perspectiva da valorização do magistério público municipal; analisa o sentido que o professor sindicalizado indica quanto ao impacto do PCCR no processo de valorização, formação e profissionalização docente; dimensionar a opinião do professor sindicalizado sobre o papel do PCCR na melhoria da qualidade do ensino oferecido no município e elabora um programa de formação sindical que relaciona a estruturação da carreira docente com a dimensão pedagógica do trabalho docente no contexto da formação continuada com base na investigação. A pesquisa revela que os professores compreendem o PCCR como primordial e direcionador da atuação dos professores em todos os espaços educacionais e na luta por qualidade de ensino e melhores condições de trabalho. Enfim, é apresentada uma Proposta de Formação Pedagógica e Sindical para ser desenvolvida em um período de dois anos. Dessa maneira, a presente pesquisa pretende colaborar na ampliação do engajamento dos professores ao movimento sindical docente.

**Palavras-chave:** Profissionalização docente. Plano de cargo, carreira e remuneração. Valorização da Profissão Docente. Ensino municipal de Araguaína. Trabalho docente e qualidade do ensino.

## ABSTRACT

The research developed in the Professional Graduate Program in Education in the area of concentration Teaching and Learning, inserted in the research line Methods and Techniques of Teaching and Learning in Basic Education. The investigations are the result of the activities of the Laboratory for Studies on Teaching Careers (LECDOC) of the Federal University of Tocantins. The bibliographic research and documentary analysis under the critical-dialectical focus adopts a qualitative approach through the methodology of thematic oral history. A questionnaire was applied to 67 unionized teachers and, in particular, within the aforementioned group of respondents, six teachers with union militancy who teach in the municipal school system were selected to participate in the semi-structured interviews. The research aims to develop a union training program that relates the structuring of the teaching career with the pedagogical dimension of the teaching work based on the understanding of teachers unionized to SINTET, linked to the municipal education network of the municipality of Araguaína, in relation to the limits and possible imbrications of the Career Plan in the organization of pedagogical work, in continuing education and expectations about professional development. In this sense, the present research characterizes the Position, career and remuneration plan (PCRP) of the public teaching of the Municipality of Araguaína, Tocantins; analyzes the PCRP from the perspective of valuing the municipal public teaching; analyzes the meaning that the unionized teacher indicates regarding the impact of the PCRP in the process of valorization, training and professionalization of teachers; dimensions the opinion of the unionized teacher about the role of the PCRP in improving the quality of education offered in the municipality and elaborates a union training program that relates the structuring of the teaching career with the pedagogical dimension of teaching work in the context of continuing education based on research. The research reveals that teachers understand the PCRP as primordial and directing the performance of teachers in all educational spaces and in the struggle for quality of teaching and better working conditions. Finally, a Pedagogical and Union Training Proposal is presented to be developed over a period of two years. In this way, the present research intends to collaborate in the expansion of the engagement of teachers in the teachers' union movement.

**Keywords:** Teacher professionalization. Position, career and remuneration plan. Valuing the Teaching Profession. Municipal education of Araguaína. Teaching work and quality of teaching.

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 – Tocantins a cidade de Araguaína em destaque.....	28
Figura 2 – Município de Araguaína.....	29
Figura 3 – Saberes fundamentais da docência.....	43
Figura 4 – XII Congresso dos Trabalhadores em Educação – Tocantins.....	73
Figura 5 – XII Congresso dos(as) trabalhadores(as) em Educação do TO.....	74
Figura 6 – XII Congresso dos(as) trabalhadores(as) em Educação do TO.....	74
Figura 7 – Estruturação do PCCR do Magistério Público de Araguaína – TO.....	77

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 – Dados dos entrevistados.....	30
Quadro 2 – Categorias do PCCR do Magistério Público de Araguaína.....	47
Quadro 3 – Importância da sindicalização, segundo os respondentes (2024).....	69
Quadro 4 – Formação no ambiente sindical.....	72
Quadro 5 – Satisfação dos respondentes em relação ao plano de carreira.....	75
Quadro 6 – Alterações da Lei 1.940/2000.....	78

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Quantidade de docentes da rede estadual.....	34
Gráfico 2 – Quantidade de docentes e tipo de contratação.....	35
Gráfico 3 – Diferença de salários – efetivos e contratos.....	36
Gráfico 4 – Progressões 2022.....	49
Gráfico 5 – Progressões 2005 – 2024.....	50
Gráfico 6 – Idade dos professores da pesquisa.....	51
Gráfico 7 – Concepção de ser professor.....	52
Gráfico 8 – Nível médio.....	53
Gráfico 9 – Nível superior.....	55
Gráfico 10 – Escolha da profissão.....	56
Gráfico 11 – Profissão atraente ou não.....	56
Gráfico 12 – Interpretação sobre a carreira.....	57
Gráfico 13 – O papel do professor.....	58
Gráfico 14 – Salários.....	58
Gráfico 15 – Salário ideal.....	62
Gráfico 16 – Conhecimento do PCCR.....	63
Gráfico 17 – Nível de conhecimento do PCCR.....	63
Gráfico 18 – O papel do sindicato na educação.....	64
Gráfico 19 – O sindicato e o papel formador.....	64
Gráfico 20 – Sindicato e a oferta de formação.....	65
Gráfico 21 – Ação do sindicato.....	66
Gráfico 22 – Direito de aperfeiçoamento profissional.....	67

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

- CEP – Comitê de Ética em Pesquisa  
CLT – Consolidação das Leis de Trabalho  
HO – História Oral  
HOT – História Oral Temática  
IDEB – Índice de Desenvolvimento da Educação Básica  
INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas  
ITPAC – Universidade em Porto Nacional  
LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional  
LECDOC - Laboratório para Estudos sobre Carreira Docente  
MA – Maranhão  
MEC – Ministério da Educação  
PCCR – Plano de Cargo, Carreira e Remuneração  
PME – Plano Municipal de Educação  
PNE – Plano Nacional de Educação  
SINTET – Sindicato dos Trabalhadores em Educação  
TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido  
TO – Tocantins  
UFNT – Universidade Federal do Norte do Tocantins  
UFT – Universidade Federal do Tocantins

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	13
1.1. A autora: uma vida que opta pela educação.....	13
1.2. A proposta.....	14
<b>2 METODOLOGIA DA PESQUISA.....</b>	18
2.1. Procedimentos metodológicos.....	18
2.2. Contribuições freireanas: o enfoque crítico-dialético na pesquisa.....	23
2.3. <i>Lócus</i> da pesquisa e participantes.....	28
2.4. Garantias éticas aos participantes da pesquisa.....	30
2.5. Critérios de inclusão e exclusão.....	31
2.6. Instrumentos de coleta e análise de dados.....	31
<b>3 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	33
3.1. Aportes teóricos sobre Plano de Cargos, Carreira e Remuneração.....	33
3.2. Saberes necessários para a prática docente.....	40
3.3. O Plano de Cargo, Carreira e Remuneração de Araguaína.....	44
<b>4. PROFISSÃO DOCENTE: PERCEPÇÕES, IMPLICAÇÕES E DESAFIOS NA CONSTRUÇÃO DO PLANO DE CARREIRA</b>	
51	
4.1 Análise de dados do questionário.....	51
4.1.1 Conhecendo o perfil dos respondentes.....	51
4.1.2 A profissão e a carreira docente.....	55
4.1.3 Expectativa salarial e plano de carreira.....	61
4.1.4 O sindicato e o trabalho docente.....	64
4.1.5 A formação continuada dos professores.....	65
4.2 O PCCR do magistério público na Prefeitura de Araguaína.....	67
4.2.1 Conhecendo o perfil dos entrevistados.....	62
4.2.2 A formação docente e o sindicato.....	63
4.2.3 O plano de carreira docente no âmbito municipal: o desafio do debate.....	75
4.3 Programa de Formação Sindical: valorização profissional e da educação.....	79
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	76
<b>6. REFERÊNCIAS.....</b>	94
<b>APÊNDICE A Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....</b>	99
<b>APÊNDICE B Roteiro da entrevista.....</b>	101
<b>APÊNDICE C Questionário aplicado <i>google.forms</i>.....</b>	103
<b>ANEXO A Quantidade de sindicalizados por regionais.....</b>	108
<b>ANEXO B Plano de Cargo, Carreira e Remuneração de Araguaína.....</b>	109

## 1 INTRODUÇÃO

### 1.1 A autora: uma vida que opta pela educação

Realizar uma pesquisa na metodologia da História Oral é, também, trazer um percurso de história de vida. A autora nascida em 1972, natural do município de Sambaíba, uma pequena cidade do Maranhão, sofre a sua primeira grande mudança, após cinco anos, vivendo a infância e adolescência na cidade de São Raimundo das Mangabeira do mesmo estado e, em 1989, Araguaína torna-se a cidade em que vive até hoje.

Minha infância foi até 5 anos na zona rural, local conhecido como Forno Velho município de Sambaíba – MA. Eu morava com meus pais: minha mãe, Maria dos Santos Silva, meu pai Domingos José da Silva, minha avó materna Ana Barbosa dos Santos e mais 8 irmãos, sendo 4 mulheres e 5 homens. Em dezembro de 1996, casei-me com Francisco dos Santos Oliveira e tive dois filhos: Ana Carolina Silva Oliveira nascida em 2000, e Saymon Silva Oliveira nascido em 2004.

Iniciei minha vida escolar aos 7 anos na Escola Estadual Unidade Integrada Monsenhor Barros. Em 1989, mudei para Araguaína e matriculei-me na Escola Estadual Guilherme Dourado e conclui o meu ensino médio em 1994, com formação profissional em magistério. Em 1995 tomei posse no concurso público municipal de Araguaína para professora da educação infantil e séries iniciais do ensino fundamental. Identifiquei-me com a profissão e passei a amar a docência, motivo pelo qual, em 2000, iniciei o curso de Pedagogia no Instituto Tocantinense Presidente Antônio Carlos (ITPAC) concluído em 2004. No período de 2009 a 2011 exercei a função de direção de unidade escolar e coordenação de programas na secretaria municipal de educação.

Em 2011, ingressei por meio de concurso público na rede estadual de ensino, exercendo a função de professora nas escolas Campos Brasil e João Guilherme Leite Kunze, e, posteriormente, coordenação de programas e projetos na Escola Estadual Marechal Rondon. Por atuar na defesa dos direitos trabalhistas e causas sindicais, percebi a necessidade de uma capacitação mais específica voltada legislações. Nesse contexto, em 2008, ingressei no curso de Direito no ITPAC, porém, devido a um grave acidente no ano de 2012, só foi possível a conclusão em 2018.

Atualmente, exerço a função de Presidenta do Sindicato dos Trabalhadores em Educação no Estado do Tocantins (SINTET), da regional de Araguaína e como vice-presidente do SINTET estadual. Filiada desde 1995 fui atuante em muitas lutas, manifestações e greves

que ocorreram até o momento, e que garantiram os direitos que os trabalhadores em educação dispõem.

Em 2018, surgiu o convite para fazer parte da diretoria do sindicato e, por meio da colaboração dos demais filiados, tive a oportunidade de servir a um propósito maior junto com os demais sindicalistas. Assim, pudemos atuar para assegurar o cumprimento dos direitos e denunciar abusos. E, no contato cotidiano com os trabalhadores, tomamos conhecimento das circunstâncias e das ocorrências que ferem as leis, os acordos e Convenções Coletivas e que contrariam direitos garantidos. Ao longo de uma década realizei o curso de Pós-graduação em Pedagogia Escolar com habilitação em orientação, supervisão e administração escolar e de especialização em Gestão Escolar.

Desempenhar a função de presidente sindical de uma regional e propor uma pesquisa para compreender o interior do sindicato, sinceramente, é inovador e desafiador ao mesmo tempo. Portanto, vejo no mestrado a oportunidade de aprofundar meus conhecimentos teóricos e práticos sobre a educação e, por meio da pesquisa, adquirir e produzir saberes que contribuam para a melhoria do processo de ensino-aprendizagem e para a formação dos profissionais envolvidos no contexto educacional. Como pesquisadora, busco me tornar alguém capaz de identificar as necessidades da educação, de modo a promover aperfeiçoamento e mudanças que democratizem a educação.

Por meio da minha pesquisa, almejo tornar-me uma pesquisadora em educação e uma profissional ainda mais qualificada, capaz de aperfeiçoar minhas práticas e metodologias, influenciar as políticas públicas educacionais, de modo a promover mudanças que contribuam para a melhoria do sistema educacional como um todo. Com o mestrado, busco ainda desenvolver a capacidade de investigar questões, desde as mais simples até as mais complexas, baseando-me em evidências para encontrar soluções e gerar conhecimentos relevantes para o campo educacional.

## 1.2 A proposta

A presente pesquisa responde ao curso de mestrado profissional em educação ofertado pela Universidade Federal do Tocantins. É uma investigação realizada no município de Araguaína, estado do Tocantins, que debate o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) dos professores municipais, ancorada na compreensão de que o Sindicato dos Trabalhadores da Educação cumpre um papel essencial no processo político para imprimir qualidade ao ensino na educação básica.

O Mestrado Profissional em Educação com base na documentação elaborada pela Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) é um tipo de pós-graduação *stricto sensu* que visa qualificar profissionais da educação para atuarem de forma mais eficiente e inovadora em suas respectivas áreas, ou seja, um foco na aplicação prática do conhecimento científico. Diferente dos mestrados acadêmicos, que não priorizam a produção de conhecimento científico obrigatoriamente vinculada ao universo profissional do pesquisador, os mestrados profissionais têm como horizonte a aplicação prática do conhecimento educacional em contextos profissionais reais do investigador. Portanto, as pesquisas estão estruturadas para que os profissionais possam aplicar diretamente os conhecimentos adquiridos em suas atividades cotidianas; são pensadas para atender às demandas da educação básica e superior, preparando os profissionais para os desafios atuais e futuros; visam solucionar problemas específicos da educação, propondo soluções inovadoras; concentram-se em questões relevantes para a prática pedagógica, como inclusão, novas tecnologias, gestão escolar, entre outros. Dessa maneira, o Programa Profissional de Pós - graduação em Educação da UFT determina a elaboração de um produto resultante de pesquisa conforme o conjunto de possibilidades determinado em seu próprio edital seletivo.

Esta pesquisa se agrupa na área de concentração Ensino e Aprendizagem, inserindo-se na linha de pesquisa denominada como Métodos e Técnicas de Ensinar e Apreender na Educação Básica. Compreendemos que o objeto de nossa pesquisa, atende a área de concentração, uma vez que se aborda o exercício da profissão de professor a partir do PCCR e suas imbricações no processo de ensino e na aprendizagem dos estudantes.

Em relação a linha de pesquisa, a presente investigação foca na compreensão do impacto que um PCCR exerce sobre a atuação dos(as) professores(as) sindicalizados(as) enquanto docentes regentes na educação básica.

O tema da valorização social do magistério é intrínseco aos componentes curriculares e as etapas e modalidades da educação, portanto, consideramos que atende a área e linha de pesquisa, uma vez que o trabalho docente, em suas dimensões profissionais e pedagógicas (Martins, 2011), ocupa centralidade nas discussões e nos resultados do presente estudo.

No Brasil, o plano de cargos, carreira e remuneração é um instrumento fundamental para a gestão de recursos humanos nas organizações públicas e privadas. Esse plano estabelece as diretrizes para o desenvolvimento e a progressão funcional dos profissionais nas esferas federal, estadual e municipal, garantindo condições salariais e de trabalho mais justas e transparentes. O PCCR define as atribuições, requisitos e competências necessárias para cada cargo, permitindo que os trabalhadores saibam quais são as expectativas do empregador em

relação

ao seu desempenho. Além disso, o plano estabelece critérios claros para a promoção e a valorização dos profissionais, incentivando o desenvolvimento de carreiras consistentes e bem estruturadas.

Uma das principais vantagens do PCCR é a possibilidade de trabalhadores traçarem um plano de desenvolvimento profissional, com metas e objetivos claros a ser alcançados. Isso contribui para a motivação e o engajamento dos trabalhadores do ensino, que se sentem valorizados e reconhecidos pelo seu esforço e dedicação.

Na pesquisa, os/as docentes respondentes são servidores/as públicos(as). É importante ressaltar que a implementação e a manutenção de um PCCR comprometido com a qualidade do ensino, sem dúvida, exigem a construção de uma agenda política fundada no diálogo e na articulação dos interesses dos empregadores, trabalhadores, sindicato e pais ou responsáveis pelos estudantes. Para tanto, a partir do foco da presente pesquisa, a qualificação dos trabalhadores, a avaliação de desempenho e a revisão periódica do plano revelam-se fundamentais para imprimir qualidade ao ensino. Somente assim será possível garantir a equidade e a transparência na gestão dos cargos, carreiras e remunerações.

Martins (2011), Cirilo (2012) e Gomes *et al.* (2019), comungam da ideia de que o PCCR se constitui de documento pautado em premissas ideológicas, políticas e econômicas, advindas de fundos financiadores da educação e atua como mecanismo de valorização profissional, com aspirações indissociáveis ao vencimento, remuneração, condições de trabalho, jornada de trabalho, formação, ingresso, progressão e demais situações que culmine em valorização salarial e de ensino-aprendizagem.

A Constituição Federal (CF) de 1988 representou um marco histórico para conquistas sociais, favorecendo a regulamentação de sucessivas leis educacionais com reflexos na valorização da carreira do magistério, especialmente por meio de PCCR, o que permitiu avanços, limites e perspectivas a cada nova homologação de legislações, diretrizes e outras normativas.

Com base nas reflexões introdutórias sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, a investigação norteia-se a partir das seguintes questões: A) O PCCR revela-se como um documento que favorece o entendimento dos docentes acerca da importância do próprio plano na valorização dos trabalhadores que atuam diretamente na sala de aula? B) O PCCR apresenta elementos que promovam impacto no trabalho e na qualidade do ensino na escola? C) O PCCR e o Plano Municipal de Educação caminham na mesma perspectiva de atendimento aos professores quanto ao quesito da valorização? D) Quais são as possíveis imbricações entre a formação continuada e a concepção de carreira dos professores sindicalizados no SINTET da

rede municipal de ensino de Araguaína, no período de 2000 a 2023? E) O sindicato desenvolve ações para formação profissional e sindical na regional de Araguaína?

Com a intencionalidade de responder tais questionamentos, buscamos nos objetivos geral e específicos a razão para a realização da referida pesquisa. O objetivo geral da pesquisa é elaborar um programa de formação sindical que relate a estruturação da carreira docente com a dimensão pedagógica do trabalho docente com base na compreensão dos professores sindicalizados ao SINTET, vinculados à rede municipal de ensino do município de Araguaína, em relação aos limites e possíveis imbricações do Plano de Carreira na organização do trabalho pedagógico, na formação continuada e nas expectativas sobre o desenvolvimento profissional. Os objetivos específicos são os seguintes: a) caracterizar o PCCR do magistério público da Prefeitura do Município de Araguaína, Tocantins; b) analisar o PCCR sob a perspectiva da valorização do magistério público municipal; c) analisar o sentido que o professor sindicalizado indica quanto ao impacto do PCCR no processo de valorização, formação e profissionalização docente; d) dimensionar a opinião do professor sindicalizado sobre o papel do PCCR na melhoria da qualidade da educação ofertada no município.

O estudo sob o enfoque crítico-dialético é uma pesquisa bibliográfica e documental em uma abordagem qualitativa com base nas contribuições da História Oral e adota procedimentos metodológicos para tomadas de decisões mais assertivas sobre a atuação da diretoria do sindicato dos trabalhadores no âmbito da formação sindical.

Neste sentido, a dissertação está organizada nas seguintes seções: a Introdução que aborda alguns momentos da história da autora e a proposta de pesquisa; a segunda seção está focada no método e na metodologia da História Oral apresentando os elementos básicos do método e os procedimentos para a realização do referido estudo; o Referencial Teórico na terceira seção promove reflexões acerca do Plano de Cargo Carreira e Remuneração do Magistério Municipal; na penúltima seção se analisa a compreensão dos professores de Araguaína sobre o Plano de Cargo, Carreira e Remuneração a partir dos dados do questionário e das entrevistas, bem como reflexões sobre a ação do movimento sindical e o programa de formação. Finalmente, a quinta seção apresenta as considerações finais, seguidas dos referenciais, apêndices e anexos.

## 2 METODOLOGIA DA PESQUISA

O embasamento teórico e metodológico do estudo traz o lócus da pesquisa, os instrumentos de pesquisa, autores que discutem sobre a história oral temática e as bases de uma pesquisa científica. Espera-se com esta seção, trazer consistência técnica e científica para todo o processo de construção do estudo.

A investigação pretende subsidiar o processo de construção de um programa de formação sindical que relate a estruturação da carreira com a dimensão pedagógica do trabalho docente com base na compreensão dos professores sindicalizados ao SINTET, vinculados à rede municipal de ensino do município de Araguaína (TO), em relação aos limites e possíveis imbricações do Plano de Carreira na organização do trabalho pedagógico, na formação continuada e nas expectativas sobre o desenvolvimento profissional.

As questões que orientaram a investigação são os seguintes: a) caracterizar o PCCR do magistério público da Prefeitura do Município de Araguaína, Tocantins; b) analisar o PCCR sob a perspectiva da valorização do magistério público municipal; c) analisar o sentido que o professor sindicalizado indica quanto ao impacto do PCCR no processo de valorização, formação e profissionalização docente e d) dimensionar a opinião do professor sindicalizado sobre o papel do PCCR na melhoria da qualidade da educação oferecida no município. Destaca-se que para o alcance dos respectivos objetivos, necessita-se discutir e alinhar os procedimentos metodológicos.

### 2.1 Procedimentos metodológicos

A pesquisa parte, pois, de uma dúvida ou problema e, com o uso do método científico, busca uma resposta (Gil, 2008). A pesquisa tem um caráter pragmático, é um processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico e, além disso, Lakatos e Marconi (2007, p. 80) acrescentam que a pesquisa é um processo de sistematização de conhecimentos e, portanto, conforme Gil (2008, p. 8) nos oferece a oportunidade de compreender que o conhecimento científico se distingue dos demais em função de uma característica fundamental, qual seja, a sua verificabilidade.

A pesquisa sob o enfoque crítico-dialético, quanto à forma de abordagem do problema é qualitativa e quanto aos fins da pesquisa é descritiva e analítica. Quanto aos procedimentos metodológicos se destacam a revisão bibliográfica, análise documental e a pesquisa de campo com entrevista semiestruturada ancorada na metodologia da História Oral Temática e,

igualmente importante, a aplicação de um questionário junto aos 67 professores que responderam às solicitações da pesquisadora.

O estudo bibliográfico trata-se de um tipo de investigação que possui como fontes livros, artigos e outros textos de caráter científicos já publicados. Nesse tipo de investigação, de caráter predominantemente teórico, busca-se especialmente desvendar os relacionamentos entre conceitos, ideias e características de um objeto.

Os documentos analisados incluem fontes primárias relativas às questões de gestão do Plano de Carreira e outros atos normativos do município de Araguaína, no estado do Tocantins. Acrescida à análise dos documentos, foi realizada a revisão de literatura por meio das publicações dos autores que tratam das questões de valorização do servidor público da educação, especificamente professores (as).

Segundo Souza (2023), para a investigação do tema PCCR do magistério público da Educação Básica, realizaram-se estudos de aspectos conceituais correlatos aos planos de carreira e de outros elementos que expressam a valorização profissional. A metodologia apresenta abordagem qualitativa, análises documentais em fontes primárias, secundárias e produção teórica a partir de revisão bibliográfica, para além da mera reprodução de outras pesquisas e do que está posto nos documentos primários e secundários, tendo em vista a dinâmica histórico-crítica, política, como possibilidade de analisar e compreender dimensões do entorno do objeto dessa pesquisa.

Segundo Minayo (1994-2002), a pesquisa qualitativa responde questões particulares, considera um nível de realidade que não pode ser quantificado, trabalha com um universo de múltiplos significados, motivos, aspirações, valores e atitudes. Apoiou-se na concepção de Gil (1991-2002), quando escreve que, o desenvolvimento da pesquisa documental segue os mesmos passos da pesquisa bibliográfica, a diferença essencial entre ambas está na natureza das fontes. Enquanto a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental vale-se de materiais que não recebem ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa (GIL, 2002, p. 45). Esse mesmo autor acrescenta que “a pesquisa bibliográfica assume um caráter de estudo exploratório”, e nesse viés realizou-se a revisão e análise das produções teóricas.

Na visão de Minayo (2002, p. 53) a pesquisa bibliográfica “coloca frente a frente os desejos do pesquisador e os autores envolvidos em seu horizonte de interesse”, o que favorece um estreito diálogo para discussão e construção de novas ideias. Ressalta-se ainda, que na pesquisa documental, “a análise e a interpretação, estão contidas no mesmo movimento: o de

olhar atentamente para os dados da pesquisa, pois à medida que estamos tratando de análise em pesquisa qualitativa, não devemos nos esquecer de que, a análise já poderá estar ocorrendo” (Minayo, 2001, p. 68). Com base nessa concepção, à medida que acontecer a caracterização e discussão de cada conteúdo documental, consequentemente se processa a análise e interpretação dos dados “em observância ao problema e aos objetivos” (Gil, 1991, p. 49).

A pesquisa selecionou 67 respondentes – profissionais da educação da rede municipal de ensino do município de Araguaína sindicalizados, sem possibilidade de identificação de cada participante no processo e resultado da investigação. Na sequência, a pesquisa selecionou seis

(6) professores com militância sindical, mantendo as suas identidades em sigilo. E atendeu as exigências do Comitê de Ética em Pesquisa (ainda sem parecer de aprovação)

Para seleção dos seis professores, baseamos no fato de que são professores que atuam nas escolas e possuem um perfil de militância nos movimentos sindicais, ou seja, professores atuantes nas duas frentes, na escola e nas ações políticas do sindicato.

Dessa maneira, na acepção de Alberti (2013), a história oral enquanto método-fonte-técnica pode ser compreendido enquanto “[...] um método de pesquisa (histórica, antropológica, sociológica etc.) que privilegia a realização de pessoas que participaram de, ou testemunharam, acontecimentos, conjunturas, visões de mundo, como forma de se aproximar do objeto de estudo” (Alberti, 2013, p. 18).

Cumprindo com a função de registro, a autora ressalta que, após “gravada e transcrita”, a entrevista passa a documentar uma versão do passado, tornando possível a comparação entre diferentes versões. Dito de outra forma, a entrevista ganha “estatuto” de documento, contribuindo para uma ampliação das fontes e, portanto, para a exploração do objeto investigado.

Em uma concepção convergente com a mencionada autora, a pesquisa recorre a Meihy (2000) que conceitua história oral como “[...] um recurso moderno usado para elaboração de documentos, arquivamento e estudos referentes à experiência social de pessoas e grupos” (Meihy, 2000, p. 25). Percebe-se desse modo que, ao centrar sua função no registro de experiências, o historiador passa a produzir documentos passíveis de utilização na produção historiográfica.

Para Portelli (1997), a história oral comporta algumas especificidades que precisam ser consideradas tendo em vista a subjetividade dos depoimentos orais. Ao se questionar sobre o que faz a história oral diferente, o autor destaca que “o testemunho oral nunca é igual duas vezes” (Portelli, 1997, p. 36), evidenciando, portanto, a necessidade de transcrição dos depoimentos em documentos.

Assim, tendo em vista as dimensões teóricas e práticas que este objeto contempla, optamos por um caminho metodológico no qual a utilização da história oral temática permitirá não apenas a coleta de dados, mas também a construção das narrativas por meio da memória dos depoentes, que, de alguma forma, corroborem com os objetivos deste estudo, sobretudo o de revelar, por meio das memórias dos sujeitos entrevistados, a importância do Plano de Cargo Carreira e Remuneração (PCCR) para além de um mero documento que regula a relação empregador-empregado.

Neste sentido, uma pesquisa de cunho científico exige um conjunto bem articulado de distintos elementos: estudo teórico-metodológico, investigação a partir de uma problemática, ferramentas, instrumentos e técnicas de coleta de dados, organização, categorização e análise dos dados, pois “o objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos” (Gil, 2007, p. 26).

Em consonância com o exposto, utilizaremos a pesquisa empírica, por considerá-la mais apropriada para alcançar resultados consistentes, dado que “o interesse da pesquisa de campo está voltado para o estudo de indivíduos, grupos, comunidades, instituições e outros espaços, visando à compreensão de vários aspectos da sociedade” (Marconi; Lakatos, 2003, p. 189).

A coleta de dados é uma das fases mais importantes da pesquisa, pois, tem como objetivo reunir as informações pertinentes ao problema a ser investigado. O leque de recursos a serem utilizados nessa etapa da pesquisa é grande e cabe ao pesquisador selecionar qual ou quais são os mais apropriados para o tipo de pesquisa que se deseja realizar. Após as referências conceituais apresentadas, e a partir das representações dos entrevistados, nos ampararemos nas técnicas propostas pela história oral, que é entendido, por Thompson (2002, p. 09), como “a interpretação da história e das mutáveis sociedades e culturas através da escuta das pessoas e do registro de suas lembranças e experiência”, no caso O PCCR de Araguaína.

A História Oral para Meihy (2000) é um recurso de transformação e não apenas um acesso à informação, dessa forma, ela vai além de um método de pesquisa, ela transforma, revigora, oportuniza novo olhar, nova compreensão. Segundo Meihy (2006) a história oral é uma janela que deixa ventilar o ar puro do tempo presente e que sem ele não se pode pensar a sociedade e os projetos de melhoria de vida coletiva com base em saber rigoroso e comprometido. As colocações do autor demonstra que a memória fortalece o tempo presente, uma vez que o entrevistado busca trazer o seu conhecimento do passado para as soluções do presente, ou para o conhecimento específico de determinadas situações, ampliando as possibilidades de atuação da história oral.

A história oral pode ser compreendida como uma metodologia que se dedica a estabelecer técnicas e procedimentos de coletas, registros e guarda, controle e estudo das fontes orais. A história oral não amordaça não coloca numa forma, ela amplia as possibilidades, abre portas e janelas para diversas interpretações das histórias vividas, seja no individual ou no coletivo. “A história oral se apresenta como uma forma do fazer histórico.” (Cruz, 2005, p.2). “A história oral só começa a participar dessa formulação no momento em que é preciso determinar a abordagem do objeto em questão: como será trabalhado” (Alberti, 2004, p.29).

Para Macedo (2020) nas obras que discutem o ensino de história e a pesquisa realizada por meio da metodologia da história oral temática, fica evidente os apontamentos de diversos autores que discutem a História Oral enquanto método e metodologia de estudo, ou seja, pensam o objeto e formulam os caminhos metodológicos para responder aos objetivos da pesquisa.

Esta pesquisa qualitativa é desenvolvida nas dimensões bibliográfica, exploratória, documental e o tratamento das entrevistas por meio da História Oral Temática.

A pesquisa exploratória possui um planejamento flexível, sob os diversos aspectos, incorporando-se ao método para propiciar maior familiaridade com o problema e sua compreensão. De acordo com Gil (2002, p 56) ela é “útil para encontrar soluções para problemas cotidianos”. Na pesquisa bibliográfica se recorre a um referencial teórico consistente organizado em livros, artigos científicos, dissertações, teses e revistas, entre outras fontes.

Numa pesquisa, o método de História Oral utilizado pelo pesquisador é de suma importância, segundo Alberti (2004):

Sendo um método de pesquisa, a história oral não é um fim em si mesma, e sim um meio de conhecimento. Seu emprego só se justifica no contexto de uma investigação científica, o que pressupõe sua articulação com um projeto de pesquisa previamente definido. Assim, antes mesmo de se pensar em história oral, é preciso haver questões, perguntas que justifiquem o desenvolvimento de uma investigação. A história oral só começa a participar dessa formulação no momento em que é preciso determinar a abordagem do objeto em questão: como será trabalhado (Alberti, 2004, p.29).

A pesquisa coletou informações por meio de entrevistas com roteiros semiestruturados corroborando no entendimento dos relatos e narrativas dos respectivos respondentes. Para Alberti (2004, p. 37), “as entrevistas temáticas são aquelas que versam prioritariamente sobre a participação do entrevistado no tema escolhido”, nessa conjuntura a mesma é definida como “um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional” (Lakatos, Marconi, 2003, p. 195). Neste estudo, utilizamos a história oral como procedimento de investigação, no

intuito de coletar dados que visam diagnosticar e tratar o problema aqui proposto.

Segundo Meihy (2000), a História Oral Temática permite apresentar trabalhos analíticos em várias áreas do conhecimento acadêmico. Este método deve ser planejado e dividido em etapas: realização de entrevistas gravadas, transcrição e análise das mesmas. Esses relatos fornecem dados ou informações sobre o fenômeno estudado, gerando conhecimento sobre o objeto em questão.

## 2.2 Contribuições freireanas: o enfoque crítico-dialético na pesquisa

Trazer Paulo Freire para as discussões da pesquisa, sem dúvida, é originar uma reflexão crítica do modo de pensar e conceber a educação. Para tanto recorremos à alfabetização de adultos sob a proposta de Paulo Freire que nos ajuda a compreender a relevância do diálogo e do respeito à diversidade cultural na construção de um projeto democrático e humano de ensino em nosso país.

O processo de escolarização de jovens e adultos no Brasil perpassa por práticas formais e informais ao longo da história, não é algo novo muito menos recente. Desde o período colonial, quando os jesuítas no âmbito religioso e educativo ensinavam a maioria dos adultos, a princípio os indígenas, em seguida aos escravos. Ensinavam o catolicismo e a ler, escrever e contar.

No período do Império, a constituição de 1824, “garantia a instrução primária e gratuita para todos os cidadãos”, mesmo não estando escrito, considerava-se que deveria atender os adultos. Ao longo da história esse direito de garantia de escolarização a todos, progrediu vagarosamente, pois era interpretada como direito apenas das crianças.

Sob esta fase da república houve um retrocesso, tirando das pessoas analfabetas o direito de voto, onde a maioria da população era iletrada, fez com que mais uma vez o poder da elite prevalecesse. Limitava-se a uma república dominada por poucos.

Durante essa época não houve muitos avanços como podemos observar abaixo:

[...] a preocupação com a educação de jovens e adultos praticamente não se distinguia como fonte de um pensamento pedagógico ou de políticas educacionais específicas. Isso só viria a ocorrer em meados da década de 1940. Havia uma preocupação geral com a educação das camadas populares, normalmente interpretada com instrução elementar das crianças. (Di Pierro; Haddad, 2000, p.110)

No governo de Getúlio Vargas, o Estado passa exercer seu papel central, e a educação de jovens e adultos veio a se consolidar na década de 1940, com eixo na constituição de 1934, que estabeleceu o Plano Nacional da Educação. Esse marco almejava o combate ao analfabetismo, fundamentado em experiências mexicanas de ação em massa de alfabetização.

A década de 1940 vem com a marca dos movimentos sociais, nessa década com grande impulso na década de 1950 que a educação de jovens e adultos volta a figurar na lista de prioridades necessárias do país. Em 1942 foi fundado o Fundo Nacional do Ensino Primário com o objetivo de realizar programas que ampliasse e incluísse o Ensino Supletivo para adolescentes e adultos. Este fundo foi regulamentado, estabelecendo que 25% dos recursos fossem investidos na educação de adolescentes e adultos, no ano de 1945. Com a Educação de Jovens e Adultos em alta, surge a Lei Orgânica do Ensino Primário no ano 1946, que anteciparia o ensino supletivo, e em 1947 apareceu um programa, de esfera nacional, tendo como objetivo atender especificamente às pessoas adultas, com a criação do SEA (Serviço de Educação de Adultos), que tinha como alvo coordenar e reorientar, os trabalhos dos planos anuais para adolescentes e adultos analfabetos do supletivo.

Esse movimento foi denominado de Primeira Campanha Nacional de Educação de Adultos, que durou até fins dos anos de 1950, esse método pedagógico era discutível pois não contextualizava os alunos no contexto em que estavam inseridos, eram criados guias de leituras com pequenas frases e texto sobre comportamento moral e com informações de técnicas de trabalho e higiene e sobre saúde.

Esse plano de educação apresentava conteúdo correspondentes à escola primária, esse método foi usado para diminuir os altos índices de analfabetismo no Brasil, foi muito criticado, apontado como uma “fábrica de eleitores”, pois pessoas analfabetas não podiam votar na época como já foi dito aqui, e não tinha como objetivo a emancipação desses sujeitos, sendo esta campanha meramente assistencialista e compensatória.

Na Nova República ocorreu a primeira explicitação dos direitos legais das pessoas não escolarizados na idade ideal. O texto constitucional de 1988, nos artigos 208, inciso I, e 214, trata da obrigatoriedade e gratuidade do ensino fundamental, bem como do Plano Nacional de Educação. O artigo 208, I, estabelece que o ensino fundamental é obrigatório e gratuito, com oferta garantida também para aqueles que não tiveram acesso na idade certa. Já o artigo 214 determina que a legislação estabeleça um Plano Nacional de Educação, com o objetivo de articular e desenvolver o ensino, integrando as ações do poder público para erradicar o analfabetismo e universalizar o atendimento escolar. Em resumo, a Constituição Federal, em seus artigos 208 e 214, define o ensino fundamental como obrigatório e gratuito, e estabelece a necessidade de um Plano Nacional de Educação para garantir o acesso e a qualidade da educação em todos os níveis.

Outro problema existente na escolarização de jovens e adultos, são as metodologias de ensino aplicadas, buscando refletir sobre quais princípios político-pedagógicos, proposto por Paulo Freire, ou seja, como teoria e prática se articulam no movimento de ação e reflexão na aprendizagem. E a partir desta reflexão, discutir-se-á a educação de maneira geral, por meio do método de Paulo Freire.

Refletindo sobre o método de Paulo Freire, a educação problematizadora caracteriza-se pela intencionalidade, afirmando e fundamentando que alfabetizar é conscientizar, enquanto capacidade de admirar, objetivar, desmistificar e criticar a realidade envolvente do mundo no qual o homem ao descobrir-se seu construtor descobre-se sujeito da cultura e como tal se afirmar como sujeito livre contra qualquer regime de dominação que visa a massificação, numa luta pela transformação e conquista e efetivação da sua liberdade alcançada pela práxis. Também no dizer de Freire:

A educação problematizadora se faz, assim, um esforço permanente através do qual os homens vão percebendo, criticamente, estão sendo no mundo com que e que se acham. Se, de fato, não é possível entendê-los fora de suas relações dialéticas com o mundo, se estas existem independentemente de como as percebem, é verdade também que a sua forma de atuar, sendo esta ou aquela, é função, em grande parte, de como se percebam no mundo (Freire, 2013, p.100).

Portanto, este trabalho dissertativo, não trata de educação de adultos, mas trata do papel político e educacional enquanto educador e educadora, e tem uma vertente muito agravante que é a condição de sujeitos excluídos da escola. A escola se torna excludente, dentre outras razões, ao negar os saberes e a cultura popular. Portanto, é indispensável pensar em currículos, programas e métodos de ensinamento que atendam os estudantes das camadas populares, não para repor o tempo perdido do percurso escolar, mas que venha complementar com o seu conhecimento de mundo.

Em um contexto cada vez mais desafiador, o professor ou professora no cotidiano escolar precisa enfrentar um cenário marcado por profunda desigualdade social e, consequentemente, não basta a competência técnica. A sensibilidade e o compromisso político são essenciais para enfrentar o embrutecimento resultante não somente das condições sociais dos seus estudantes, mas também da própria condição de trabalho dos/as docentes.

Na verdade, somente com muita paciência é possível tolerar, após as durezas de um dia de trabalho ou de um dia sem trabalho lições que fala de ASA – Pedro viu a asa – A asa é da ave. Lições que falam de Evas e de uvas, a homens e mulheres que conhecem algumas Evas e nunca comeram uvas (Freire; Macedo, 1994, p.112).

E a realidade vivida por estudantes e professores, marcada pelo desprezo das elites dominantes em relação ao universo cultural popular, a manipulação de conquista, é também uma ação antidialógica, alienante e uma forma de dominação cultural e econômica que, obrigatoriamente, busca impor um sentimento de inferioridade entre os trabalhadores e trabalhadoras. Na visão de Paulo Freire sobre ação cultural, ele a descreve como uma forma organizada e intencional de intervenção na estrutura social. Essa ação pode ter como objetivo a manutenção ou a transformação de uma determinada estrutura, e é vista como um processo dialético de permanência e mudança. Em outras palavras, a cultura, através de ações, atua sobre a sociedade, podendo reforçar o que já existe ou promover transformações, sempre em um movimento de tensão entre o que se mantém e o que muda.

Diante da nova realidade que enfrentamos, a partir das novas tecnologias digitais que invadiram o ambiente escolar, em especial, por exemplo, quanto aos processos de alfabetização, o pensamento de Freire permanece atual, pois “afastamos qualquer hipótese de uma alfabetização puramente mecânica (...) uma alfabetização com tomada de consciência, na imersão que fizera no processo de nossa realidade” (Freire; Macedo, 1994, p.112). Nessa direção, dotar as escolas de computadores e acesso à internet não deve ser compreendida como panaceia para solução do ensino, aprendizagem e sinônimo de valorização do magistério.

Na obra de Paulo Freire “Ação cultural para liberdade e outros escritos”, o autor nos conduz a uma reflexão valiosa acerca da compreensão da realidade.

Se, do ponto de vista linguístico, o analfabeto é aquele ou aquela que não sabem ler e escrever, o “analfabeto” político –não importa se sabe ler e escrever ou não – é aquele ou aquela que têm uma percepção ingênua dos seres humanos em suas relações com o mundo, uma percepção ingênua da realidade social que, para ele ou ela, é um fato dado, algo que é e não que está sendo. (Freire, 1981, p.74)

Destacar a citação de Freire (1981) é trazer a importância da perspectiva crítica para avaliar a atuação do sindicato na melhoria da carreira docente e, consequentemente, do ensino público municipal. Para tanto, neste trabalho de pesquisa que visa compreender, por meio das narrativas dos professores o papel do sindicato na organização e profissionais do ensino mas, também sobre a compreensão dos docentes sobre os possíveis impactos na melhoria das condições de trabalho e na qualidade do ensino no município de Araguaína, sem dúvida, o PCCR adquire um status estratégico no processo da formação política dos professores.

Na acepção freireana, o educador precisa conhecer as várias dimensões da prática, para se tornar mais seguro no seu desempenho. Seu discurso teórico e sua prática devem articular-se. Mas, como se dá essa prática com sujeitos que não são o público-alvo da nossa formação

acadêmica, enquanto professores, e que a escola na maioria das vezes não os acolhe com suas singularidades? O que deve fazer o professor para ultrapassar as barreiras com esses alunos para expandir a sua teoria fazendo o uso da sua prática reflexiva?

O professor, ao tratar da teoria da não extensão do conhecimento com futuros docentes, deve encarná-la na prática, não se limitando a uma exposição teórica. O discurso sobre a construção do conhecimento deve ser um exemplo prático, envolvendo ativamente os alunos no processo de construção, em vez de simplesmente transmiti-lo de forma passiva. Em outras palavras, o professor não pode apenas falar sobre como o conhecimento é construído de forma crítica e não extensiva, mas deve também demonstrar essa abordagem na sua própria prática pedagógica. Isso significa que, ao discutir a teoria, ele deve estar envolvido na construção do conhecimento juntamente com os alunos, promovendo um ambiente de aprendizado ativo e colaborativo.

Essa abordagem se alinha com a concepção freireana de educação como prática da liberdade, onde o conhecimento é construído de forma dialógica e transformadora, e não imposto de cima para baixo (Freire, 1967). O professor, nesse contexto, não é um mero transmissor de conhecimentos, mas um mediador, um parceiro na construção do saber com os alunos. Portanto, o ato de educar os professores e professoras exige do sindicato um conhecimento não só da realidade escolar, mas o desafio de conhecer o próprio professor sindicalizado.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), entre 2017 e 2023, os sindicatos perderam 4,6 milhões de trabalhadores associados. No mesmo período, foram abertos 9,5 milhões de novos postos de trabalho. A sindicalização alcançava apenas 8,4% dos ocupados em 2023, o menor patamar da série histórica iniciada em 2012, quando 16,1% dos ocupados eram sindicalizados. Nesse cenário, manter o professor sindicalizado é tão importante quanto filiar novos professores, pois a experiência nos revela que novos sindicalizados chegam por conta da orientação dos antigos em suas respectivas unidades escolares. Outro ponto agravante é elevada quantidade de professores com contratos temporários, pois não possuem carreira, o pagamento da contribuição sindical se revela como despesa desagravável e, assim, não reconhecem no sindicato a entidade que luta pelos seus direitos.

Segundo Freire (2003), a ação libertadora como resultado da conscientização do povo traduz o caráter eminentemente pedagógico da radical transformação social, em que o método é a própria consciência enquanto caminho para algo apreendido com intencionalidade. A ação

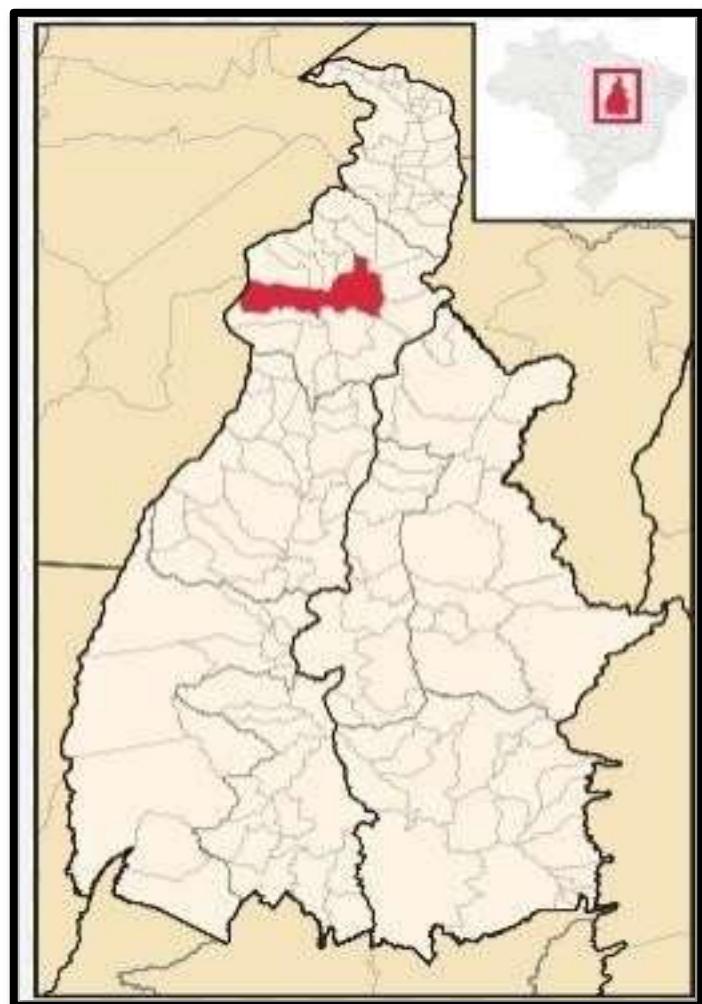
libertadora, portanto, não é apenas uma resposta passiva, mas uma intervenção ativa e transformadora na sociedade, baseada na compreensão crítica da realidade.

Nessa direção, sindicato e professores estão em uma mesma tarefa, qual seja, transformar sua realidade com base na relação dialógica, democrática e comprometida com a melhoria da qualidade da educação referenciada socialmente no bem-estar da classe trabalhadora e na soberania do país.

### **2.3 Lócus da pesquisa e participantes**

O município de Araguaína é o território da pesquisa e apresenta dados expressivos que confirmam sua importância na região norte do estado, por exemplo, conforme o Censo Cidades do IBGE (2021), a rede municipal possui um quantitativo de 1.141 docentes do ensino fundamental, com um total de 72 escolas.

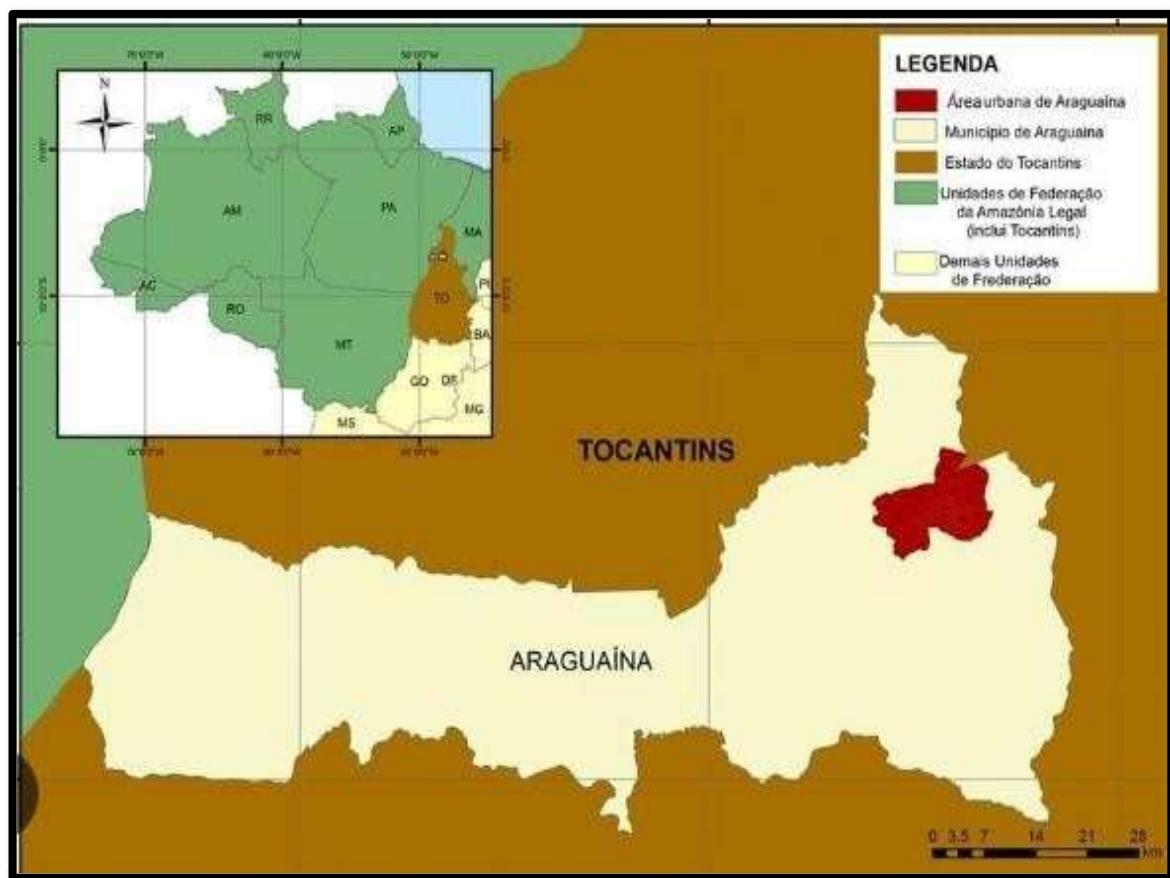
**Figura 1 – Tocantins, a cidade de Araguaína, em destaque.**



Fonte: [cidades.ibge.gov.br](http://cidades.ibge.gov.br) (2024).

Em 1953, o povoado de Araguaína passou a ser distrito. Mas o desenvolvimento da localidade culminou no processo de criação do município de Araguaína, que se concluiu em 1958. O desenvolvimento econômico-social do município começou efetivamente a partir de 1960, com a construção da rodovia Belém-Brasília. No período de 1960 a 1975, Araguaína atingiu um estágio de desenvolvimento sem precedentes na história do estado de Goiás, tornando-se a quarta maior cidade do estado de 1980 a 1986, estando atrás somente de Luziânia, Anápolis e Goiânia. Com a criação do estado de Tocantins, em 1989, Araguaína tornou-se a maior cidade do estado. Distrito criado, com a denominação de Araguaína, pela Lei Municipal n.º 86, de 30-09-1953, com terras desmembradas do distrito de Iviti, subordinado ao município de Filadélfia. Compreendido na região entre os rios Lontra e Andorinhas, o território de Araguaína foi ocupado, primeiramente, por tribos da etnia Carajás.

**Figura 2 – Município de Araguaína (TO)**



Fonte: [cidades.ibge.com.br](http://cidades.ibge.com.br) (2024).

Atualmente Araguaína tem uma população no último censo (2022) de 171.301 pessoas, densidade demográfica é de 4,8 por quilômetros quadrados.

Em 2010, a taxa de escolarização de 6 a 14 anos era de 97,5%. Em 2021, o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) para os anos iniciais do ensino fundamental na

rede pública atingiu 5,7, enquanto para os anos finais, o IDEB foi de 4,9.

Em 2021, o PIB per capita era de R\$ 28.129,89. Na comparação com outros municípios do estado, ficava nas posições 61 de 139 entre os municípios do estado. Já o percentual de receitas externas em 2023 era de 65,23%, o que o colocava na posição 114 de 139 entre os municípios do estado.

Segundo o IBGE/cidade, Araguaína apresenta 15,8% de domicílios com esgotamento sanitário adequado, 76,9% de domicílios urbanos em vias públicas com arborização e 5,9% de domicílios urbanos em vias públicas com urbanização adequada (presença de bueiro, calçada, pavimentação e meio-fio). Quando comparado com os outros municípios do estado, fica na posição 67 de 139, 80 de 139 e 8 de 139, respectivamente.

Araguaína destaca-se como um importante centro de referência para os municípios da região norte do estado e até mesmo para os estados vizinhos, como Pará e Maranhão. Sua localização geográfica estratégica, situada em uma área central do Brasil, tem sido um fator imperativo para o seu crescimento e desenvolvimento. A cidade se tornou um polo do agronegócio, beneficiando-se de recursos naturais abundantes e uma infraestrutura que favorece a produção e o escoamento de produtos agrícolas. Vocaçao que não apenas impulsionou a economia local, mas também atraiu investimentos e gerou empregos, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida dos seus habitantes.

Conhecer os participantes da nossa pesquisa, identificados pelas espécies da flora tocantinense, foi de fundamental importância, trazemos aqui um quadro que sintetiza os dados.

**Quadro 1 - Dados dos entrevistados**

Nome	Sexo	Idade	Formação	Natural	Graduação concluída
Girassol	Feminino	52 anos	Magistério e Pedagogia	Araguaina-TO	2007
Pequi	Feminino	38 anos	Letras	Araguaina-TO	2007
Buriti	Masculino	30 anos	Pedagogia	Araguatins-TO	2021
Gueroba	Feminino	46 anos	Magistério e Pedagogia	Conceição do Araguaia-PA	2009
Murici	Masculino	40 anos	Pedagogia	Ananás-TO	2007
Jatobá	Feminino	45 anos	História	Formoso do Araguaia-TO	2005

Fonte: dados coletados na entrevista (2024), criado pela autora.

É importante destacar que dos professores entrevistados registra-se que o profissional com menor tempo de experiência na docência soma quatro anos, os demais possuem um percurso considerável na educação do estado do Tocantins. Todos são pertencentes ao sindicato de trabalhadores em educação, graduados e alguns possuem especialização. Nenhum ainda possui mestrado ou doutorado.

## 2.4 Garantias éticas aos participantes da pesquisa

A coleta de dados não causou nenhum dano aos indivíduos participantes, haja vista que não tratou de assunto ou tema de natureza pessoal ou de caráter perigoso que possa causar constrangimentos para as instituições ou para os entrevistados, de acordo com as normativas vigentes. Ainda que a investigação apresente a pesquisa de opinião como procedimento somado a pesquisa bibliográfica e documental, todos os entrevistados assinaram o Termo de Consentimento Livre Esclarecido e, depois de transcrita a entrevista, o termo de aprovação. Nessa direção, antes de utilizar os dados da entrevista, cada entrevistado deu ciência sobre a transcrição, aprovando-a.

Certo é destacar que os dados e as discussões são fundamentais para análise e reflexão do PCCR dos trabalhadores da educação do município de Araguaína. Por isso, aos participantes está garantido o acesso aos resultados da pesquisa.

## **2.5 Critérios de inclusão e exclusão**

Utilizamos entrevistas semiestruturadas na metodologia da História Oral Temática. Com isso, serão entrevistados indivíduos ligados diretamente ao objeto da pesquisa, no caso, professores que atuam em escolas da rede municipal de Araguaína, professores de creches e do ensino fundamental, bem como professores que também atuam no movimento sindical.

Portanto, os critérios de exclusão adotados para desenvolver a pesquisa residem em dois pontos: 1) professores que não atuam em escolas da rede municipal de educação de Araguaína e 2) representantes sindicais que nunca atuaram como professores.

O questionário elaborado para corroborar no atendimento aos objetivos propostos foi respondido por 67 professores sindicalizados da rede municipal.

A pesquisa selecionou um grupo de seis professores para proceder as entrevistas, sendo três professores que atuam na Educação Infantil e três professores que lecionam no ensino fundamental.

A pesquisa definiu como critério para seleção os seguintes elementos para composição do grupo de entrevistados: a) período igual ou superior a cinco anos de atuação na profissão; b) participação na qualidade de representante/militante sindical na escola em que atua.

## **2.6 Instrumentos de coleta e análise de dados**

Para a entrevista<sup>1</sup> na metodologia da história oral temática, aplicada para um total de seis professores, utilizamos um roteiro semiestruturado com um total de vinte perguntas, divididas em blocos temáticos: a) conhecendo o entrevistado; b) a formação docente e o

---

<sup>1</sup> Os documentos das entrevistas degravadas estão de posse da autora, arquivados.

sindicato; c) Plano de Cargo, Carreira e Remuneração de Araguaína. A entrevista foi agendada e gravada, depois de transcrita, demos ciência aos participantes do texto escrito, que concordam e assinam o termo de aprovação, conforme documentos no apêndice desta dissertação.

O outro instrumento para a coleta de dados foi um questionário com um total de 19 questões, respondidas por 67 professores no formato *google.forms*.

Compor nosso corpus se mostrou uma tarefa bastante difícil, que implicou escolhas para a elaboração de um plano de análise. Fizemos a leitura flutuante, ou seja, estabelecemos um contato com os dados e buscamos uma primeira percepção das mensagens neles contidas, deixando-nos “invadir por impressões, representações, emoções, conhecimentos e expectativas” (Franco, 2008, p. 52).

### **3 REFERENCIAL TEÓRICO**

#### **3.1 Aportes teóricos sobre Plano de Cargos, Carreira e Remuneração**

Segundo Martins (2011), o termo "carreira" é comumente usados no cotidiano, com múltiplos significados, não só no ambiente corporativo, o que complica sua definição. É crucial não considerar a carreira apenas como resultado do desejo pessoal, visto que ela é influenciada pelo contexto cultural, social, político e econômico. A importância da carreira docente é destacada por professores, líderes de organizações civis e autoridades governamentais como essencial para a melhoria da qualidade do ensino. Refletir sobre a estruturação dessa carreira é fundamental para efetivamente elevar a qualidade da educação.

Ainda, na compreensão de Martins (2011), refletir sobre a estruturação da carreira docente implica não apenas em estabelecer critérios claros para a progressão e valorização dos educadores, mas também em compreender as barreiras e desafios que podem impactar essa trajetória, uma vez que fatores como a desvalorização da profissão, falta de recursos e apoio institucional e condições de trabalho devem ser considerados ao se discutir a carreira docente.

A ideia de carreira docente ideal está relacionada a uma atividade profissional socialmente reconhecida fundada em uma consistente formação técnica, científica e ética em um ambiente de estabilidade. Tem-se como motivos de ascensão no magistério com estabilidade empregatícia a exigência constitucional do concurso público que gera perenidade e longevidade na execução do planejamento e as progressões funcionais. Não se pode deixar de falar de outros pontos importantes como a formação inicial e continuada de professores, assim como licenças remuneradas para estudo, planejamento e avaliação. Notamos com frequência que não é o trabalho escolar que causa desistência da carreira docente, mas principalmente as condições desse labor e a pouca possibilidade de desenvolvimento na vida

<sup>34</sup>  
profissional (Gomes,  
2019).

A carreira docente, além de seu valor de mercado, deve ser encarada como uma profissão e a ação é de promover a igualdade e justiça (Coêlho, 2003), uma vez que o educador não é visto apenas como um transmissor de conhecimento, mas também como um agente de promoção de valores fundamentais, cenário em que a educação serve como um verdadeiro instrumento de transformação. Portanto, ao investir na formação e valorização dos docentes, não apenas elevamos a qualidade do ensino, mas também contribuímos para a realização dos ideais de justiça e igualdade que são essenciais para a convivência democrática (Coêlho, 2003).

Na mesma direção, Veiga (2010), afirma que, na sociedade atual, a educação é um direito humano essencial para diminuir desigualdades, tornando a profissionalização docente complexa e multidimensional. Seara em que a formação dos educadores não pode ser vista apenas sob a ótica técnica ou acadêmica, deve considerar as múltiplas dimensões do ser humano, incluindo aspectos éticos, sociais e emocionais. Implica, então, que, nessa visão multidimensional, os educadores precisam estar preparados para enfrentar uma variedade de contextos e desafios, desde a diversidade cultural e socioeconômica dos alunos até as demandas por uma educação inclusiva e de qualidade. Assim, a valorização da carreira docente deve, portanto, considerar essas múltiplas dimensões e reconhecer a importância de uma formação contínua e abrangente. O gráfico 1 nos revela um cenário trágico registrado no Censo Escolar de 2023.

**Gráfico 1 - Quantidade de docentes da rede estadual no Brasil, por tipo de contratação (2013-2023)**

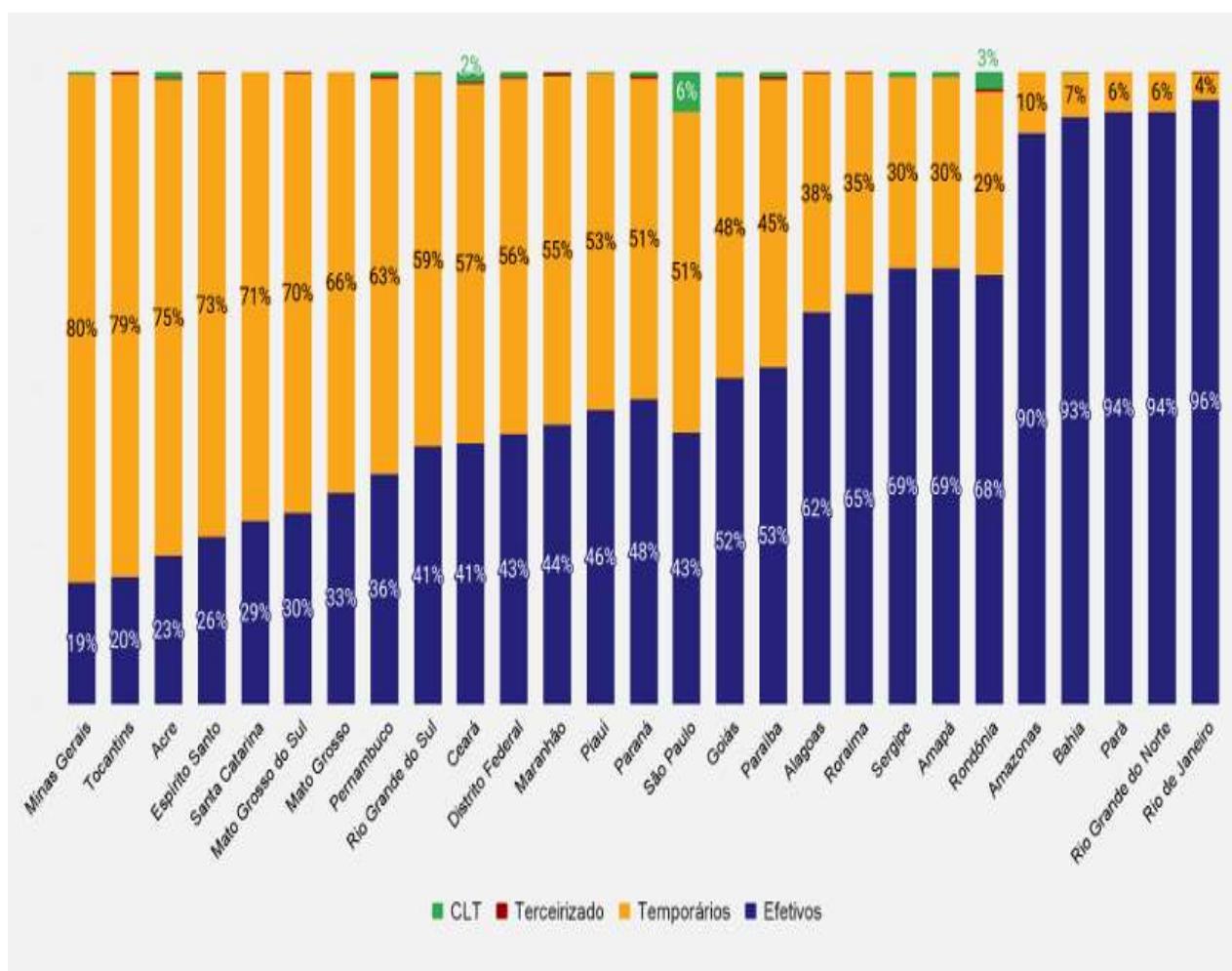


O número de professores concursados caiu de 505 mil em 2013 (68,4% do total) para

321 mil em 2023 (46,5%). Contratos temporários passaram a superar os efetivos em 2022 e chegaram a 356 mil em 2023 (51,6%). Em 2013, eram 230 mil (31,1%).

Com base em dados do Inep e da Secretaria Estadual de Educação do Tocantins, cerca de 79% dos professores da rede estadual de educação do Tocantins, em 2023, são temporários. Isso significa que a maioria dos professores atuando nas escolas estaduais não possui um cargo efetivo, sendo contratados temporariamente. Essa situação reflete uma carência de concursos públicos para professores no estado, conforme apontam os dados.

**Gráfico 2 - Quantidade de docentes da rede estadual no Brasil, por tipo de contratação 2023**



Fonte: MEC/Inep – Sinopse Estatística da Educação Básica. Elaboração: Todos Pela Educação

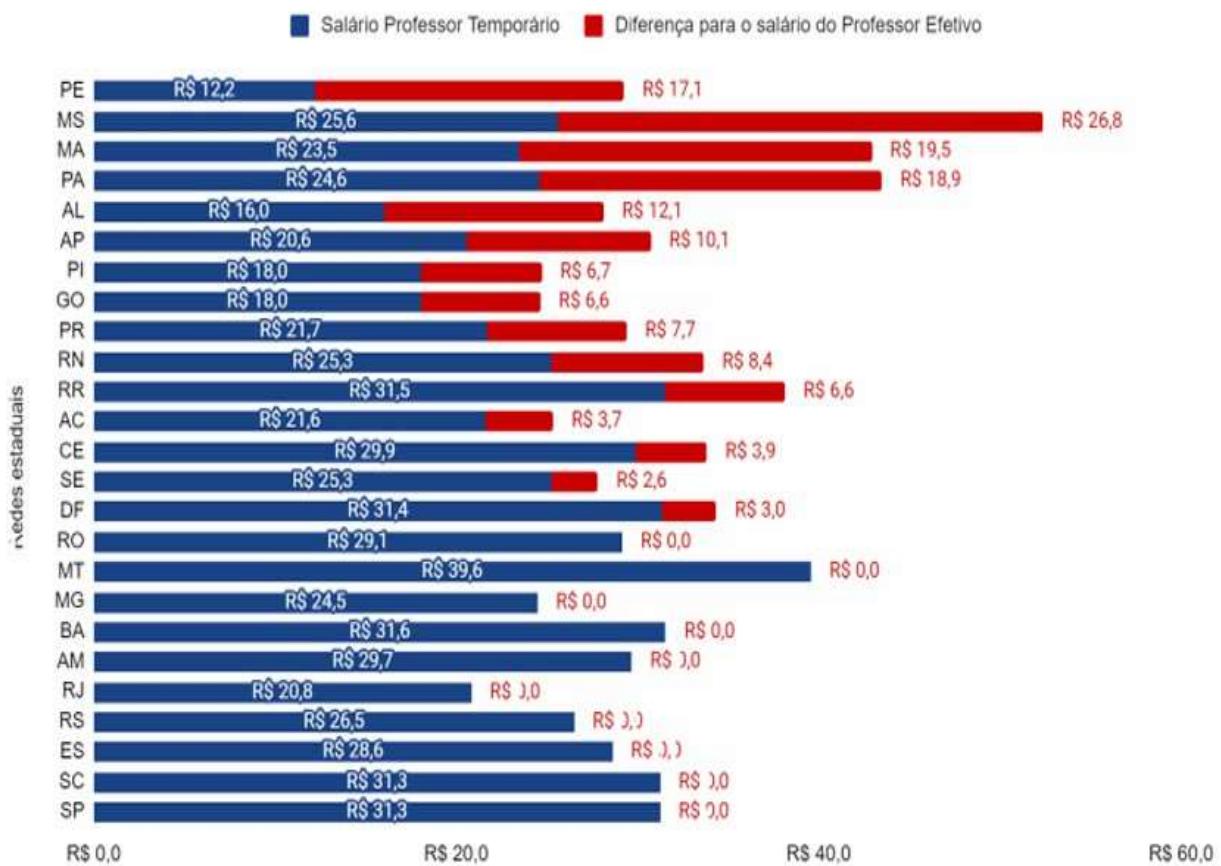
Segundo o Inep, em relação ao perfil desses professores, o estudo mostra que a média de idade dos profissionais temporários é de 40 anos. Entre os efetivos é 46 anos. Além disso, quase metade (43,6%) dos temporários atua há pelo menos 11 anos como professor, o que conforme a pesquisa, indica que esse tipo de contratação tem sido utilizado não apenas para suprir uma demanda pontual, mas também para compor o corpo docente permanente de algumas redes de ensino. Em relação ao estado do Tocantins, temos um total de 20 % de

professores

efetivos e 1% CLT.

Os dados anteriores, destacam que três aspectos podem explicar os possíveis impactos negativos de professores temporários sobre os resultados dos estudantes. O primeiro deles é a alta rotatividade docente, que pode prejudicar o vínculo com a comunidade escolar e o efetivo desenvolvimento dos estudantes. Além disso, os processos seletivos utilizados pelas redes de ensino, nem sempre são tão rigorosos quanto os concursos públicos, também impactam na qualidade do ensino. Por fim, o Censo Escolar apontou as condições de trabalho dos professores que podem ser piores que a dos efetivos. Outro dado muito preocupante são as diferenças de salários conforme o gráfico a seguir.

**Gráfico 3 - Diferença nos salários dos professores: efetivos e temporários.**



Fonte: MEC/Inep – Sinopse Estatística da Educação Básica. Elaboração: Todos Pela Educação

Essa é uma pauta muito ligada à valorização docente. Em quinze redes de ensino, o estudo mostra que o salário dos professores temporários, calculados por hora, é menor que o de professores efetivos em início de carreira, chegando a uma diferença de até 140%, no caso de Pernambuco. Chama a atenção o fato de que em dez redes estaduais não se registra diferença. Discutir sobre as questões que envolvem a valorização da carreira do magistério é de fundamental importância, podendo possibilitar mudanças efetivas, fazer com que as licenciaturas e a profissão docente tenham atratividade. No entanto, um dos



instrumentos, senão dizer o principal, capaz de atribuir materialidade ao termo de valorização dos profissionais docentes é, sem dúvida, a institucionalização de Planos de Cargos, Carreira e Remuneração compatíveis com as condições de trabalho na contemporaneidade.

A Constituição Federal de 1988, no que tange ao profissional docente, garante a valorização do profissional do ensino por meio de planos de carreira para o magistério público e a definição do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os/as profissionais do magistério público da educação básica que, atualmente, está no valor estabelecido de R\$ 4.580,57 para o exercício de 2024. Além disso, o ingresso na carreira docente deve ocorrer por via de concurso público.

Importante citar que, na valorização do magistério e na promoção de uma educação de qualidade, a Lei n.º 11.738/08, ao instituir o Piso Salarial dos Profissionais do Magistério, trouxe não apenas um aumento na remuneração dos professores, mas também estabeleceu diretrizes importantes sobre a jornada de trabalho docente. A divisão da carga horária em 2/3 para atividades em sala de aula e 1/3 para horas dedicadas ao trabalho pedagógico fora da sala de aula reflete uma compreensão mais ampla do que significa ser um educador, reconhecendo que a formação, o planejamento e a reflexão são partes integrantes e essenciais do processo educativo.

Adicionalmente, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB-9394/96) em seu Art. 67 estabelece diretrizes claras que devem ser seguidas pelos sistemas de ensino, visando não apenas assegurar direitos, mas também promover condições que propiciem um ambiente educacional mais qualitativo e eficaz, de modo garantir qualidade na educação.

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhe, inclusive, os termos dos estatutos e 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; IV- Condições adequadas de trabalho; [...] (Brasil, 2001).

Importante mencionar que essa articulação entre a Constituição e a LDB é fundamental para fomentar uma cultura de respeito e valorização da profissão docente e enfatiza a responsabilidade do Estado em criar condições favoráveis para que os educadores possam atuar com excelência.

Ainda a valorização salarial dos professores da educação básica é um dos pilares fundamentais tratados no Plano Nacional de Educação (PNE), estabelecido pela Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014, que tem como objetivo garantir uma educação de qualidade por meio da melhoria das condições de trabalho e da remuneração dos profissionais da educação. A valorização salarial é uma das diretrizes essenciais para a promoção de uma



atrativa e sustentável, contribuindo diretamente para a satisfação pessoal e profissional dos educadores (Brasil, 2014).

No entanto, traz a concepção de que a valorização não deve ser limitada apenas à remuneração. Promover a satisfação no ambiente de trabalho requer uma abordagem que inclua também a criação de melhores atratividades para os docentes, como condições de trabalho adequadas, ambientes educacionais equipados e oportunidades de crescimento profissional.

O contexto em que a Estratégia 17.3 dispõe sobre a importância dos planos de carreira para os profissionais do magistério como um mecanismo formal que sistematiza esses anseios, normatizando e regulando a carreira docente (Brasil, 2014).

Martins (2011), em sua tese, destaca alguns pontos de relevância na temática da estruturação da carreira profissional de professor. Nas palavras do autor, destacando Veiga (2005), a profissionalização pode ser compreendida como o desenvolvimento de competências e habilidades para exercer a profissão de professor, como e quando ensinar, obtendo assim o êxito de seu estudante. Ele destaca alguns elementos importantes para que a profissionalização seja efetiva:

[...] a) melhorar a qualidade da formação inicial e continuada; b) garantir a autonomia e o controle profissional do processo de trabalho; c) defender e ampliar conquistas trabalhistas; d) definir processos que assegurem a participação dos professores na formulação das políticas educativas; e) impedir a adoção de mecanismos que precarizem as condições laborais e estandardizem o trabalho (Martins, 2011, p.82).

Ainda, segundo o autor, a estruturação da carreira docente é de fundamental importância, pois poderá trazer melhorias na qualidade do ensino. O nosso país necessita de uma educação que realmente forme estudantes com condições de lidar com as necessidades de formação e antenados com as mudanças globais. Uma educação que não ensine apenas ler e escrever, mas que os estudantes saibam fazer a leitura de mundo, conforme sinalizou Paulo Freire (Martins, 2011).

Dentre os diversos objetivos que se pode elencar para um Plano de Carreira, destaca-se o delineamento de uma estrutura capaz de proporcionar o desenvolvimento profissional; a elaboração de um conjunto de cargos com a finalidade de se manter um equilíbrio entre salários e cargos dentro de uma instituição, empresa ou organização; racionalizar procedimentos administrativos na área de Recursos Humanos; equilibrar os salários pagos pela instituição, empresa ou organização com valores pagos pelo mercado e oferecer ao trabalhador perspectivas profissionais e salariais que assegurem a valorização social do seu trabalho por meio da efetivação de condições dignas de trabalho e remuneração. Neste sentido, os planos de carreira não devem ser concebidos como meros instrumentos gerenciais para as questões relacionadas à remuneração e carreira profissional (Martins, 2011).

Neste sentido, além da Constituição Federal (1988), pode-se contar com outros

documentos que orientam e norteiam o fazer das políticas públicas nacionais. A Lei de

Diretrizes e Bases da Educação Nacional n.º 9394/96 institui no artigo 69 que, em nenhuma hipótese, a União deixará de aplicar, no mínimo de 18% e os Estados e Municípios 25% de toda a arrecadação resultante de impostos, na manutenção e no desenvolvimento do ensino público na educação básica e na valorização do magistério, responsabilizando de forma direta civil e criminalmente o ente não cumpridor. A mesma Lei em seu artigo 70 explicita:

Considerar-se-ão como de manutenção e desenvolvimento do ensino as despesas realizadas com vistas à consecução dos objetivos básicos das instituições educacionais de todos os níveis, compreendendo as que destinam a: I - remuneração e aperfeiçoamento do pessoal docente e demais profissionais da educação [...].

Com base no disposto na legislação, ao considerar como despesas destinadas à manutenção e desenvolvimento do ensino aquelas que visam a remuneração e aperfeiçoamento do pessoal docente e demais profissionais da educação, a norma reconhece a importância da formação técnica e científica no processo de valorização do magistério.

Este estudo revela que as diretrizes políticas educacionais constatadas em documentos oficiais definem a valorização do magistério, levando em consideração também as relações de trabalho e a formação continuada, além da implementação dos PCCR. Quanto a esta afirmação, o Plano Nacional de Educação (2014-2024) traz dentre seus objetivos e metas: assegurar, no prazo de dois anos, a existência de planos de carreira para os(as) profissionais da Educação Básica e Superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de carreira dos(as) profissionais da Educação Básica pública, tomar como referência o piso salarial profissional nacional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal.

No sentido de abrir uma discussão em torno do PCCR, Martins (2011, p.81) destaca, em seu estudo doutoral, uma interpretação crítica e dialética do Plano de Carreira Docente que nos é cara para a luta sindical, ou seja,

[...] não se reduz a um mero documento que formaliza a relação empregador-empregado que, dentre outros aspectos, descreve cargos e define os critérios de evolução funcional, mas, acima de tudo, traduz concepções de sociedade, profissão, educação, ensino, escola e o reconhecimento do trabalho do professor.

Para o autor, formalizar a relação entre empregador e empregado, particularmente no contexto educacional, vai além de elaborar um documento técnico que define cargos e critérios de progressão funcional, uma vez que, acima de tudo, ele reflete uma visão mais ampla de sociedade e os valores atribuídos à profissão docente, envolve concepções sobre educação, ensino, o papel da escola, e o reconhecimento da importância do trabalho do professor. Portanto, esse documento é também uma expressão das ideologias e expectativas sociais quanto à formação e valorização dos profissionais da educação.

Conforme Martins (2011), o documento que formaliza a ação de trabalho, ou seja, o Plano de Carreira, deve ser vivo, prático, real e atender as necessidades do trabalhador. No caso de Araguaína, o PCCR, aprovado pela Lei nº 1.940 de 20/09/2000, está intrinsecamente ligado ao Plano Municipal de Educação (PME), e dispõe em seu Art. 3º:

- Art. 3º - A Carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:
  - I – O ingresso na carreira do magistério, que se dará somente por concurso público de provas e títulos;
  - II – A profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação ao magistério e qualificação profissional com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;
  - III – A valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;
  - IV – O avançona carreira, através de mudanças de nível de habilitação e de promoções periódicas.

Reforça a Lei Municipal nº 2957, de 24 de junho de 2015, Plano Municipal de Educação (PME) revela em seu Art. 3º, o compromisso com a valorização dos(as) profissionais da educação. Portanto, a valorização do magistério, pauta-se em dois documentos centrais que regem a educação municipal de Araguaína, quais sejam, o PCCR e o PME, por meio dos seus artigos e incisos que, confirmam a responsabilidade do poder público e de todos os envolvidos na prática das atividades docentes.

### **3.2 Saberes necessários para a prática docente**

A avaliação de um PCCR ou de políticas públicas para valorização do magistério não pode abdicar da compreensão acerca da obrigatoriedade relação orgânica entre as dimensões profissionais e pedagógicas do trabalho docente.

Neste sentido, segundo as colocações de Martins (2011), para refletir sobre a natureza do trabalho docente sob a lógica do capital, a expropriação da subjetividade do trabalho converte-se em uma questão essencial que está vinculada ao debate sobre a práxis humana no processo de valorização do capital e quais os limites que essa utilização apresenta ao capital.

Na visão de Marx (1985), serviço é principalmente a utilidade do trabalho enquanto atividade, não como objeto. Isso demanda reflexões sobre a prática humana, desenvolvida pelo trabalho, que, mesmo alienando o homem, permite sua diferenciação como ser genérico. Serviços, portanto, são atividades úteis que não geram produtos concretos, como por exemplo, o trabalho do professor, essencial para entender a relação do trabalho com o capital.

Marx (1985) diferencia o trabalho em serviços do trabalho fabril, destacando que, nos serviços, os trabalhadores submetem-se formalmente ao capital. Seu conhecimento é usado principalmente para valorizar o capital, independentemente de o resultado ser material ou

inseparável do ato de produção. Dessa maneira, discute o capitalismo em atividades não baseadas na interação natural, destacando dois tipos de serviço. O primeiro tipo inclui aqueles em que o produto pode existir separadamente de seu criador, como livros ou quadros. O segundo, como canto ou ensino, é caracterizado pela indissociabilidade do produto e do ato de produzi-lo. Marx vê nessas atividades uma possibilidade de gerar mais-valia, mas não de produzir capital, indicando uma limitação para o trabalho assalariado no capitalismo.

Segundo Marx (1980, p. 404), “os fenômenos relacionados à produção não-material são tão insignificantes, em comparação com o total da produção, que se pode prescindir inteiramente dos mesmos”. Na época de Marx, a relevância dos serviços no capitalismo era limitada, mas hoje, sua complexidade e importância cresceram de maneira que Marx, certamente, surpreender-se-ia com a velocidade assumida pelas mudanças. O capitalismo moderno mostra como os serviços estão integrados na extração de mais-trabalho e na geração de mais-valia, essenciais para a autovalorização do capital.

A discussão da mais-valia do trabalho do professor, segundo o estudo trazido por Alves (2007, p.265), revela o quanto é complexo discutir as questões dos saberes necessários à prática docente, afirma que “[...] abordar o campo dos saberes da docência está longe de ser algo fácil e não problemático, principalmente em um contexto em que aquilo que é novo é, muitas vezes, rapidamente abraçado ou refutado (Pimenta, 2002)”. No entanto questionamos, quais saberes/conhecimentos um professor necessita dominar para conseguir realizar o processo de ensino com a máxima compreensão pelos estudantes?

Antes de responder ao questionamento, trazemos uma discussão efetuada por Paro (1993, p.105), que “[...] na sociedade capitalista a aula é, de fato, considerada o produto do processo de educação escolar”. Neste sentido, é a aula que é paga para o trabalhador da educação, sendo o trabalho pedagógico. Ainda segundo o autor, no trabalho pedagógico está envolvido outro tipo de saber, o saber historicamente produzido e que é o objeto de apropriação do educando, no entanto, necessitamos ampliar as discussões sobre a práxis do professor.

Os três princípios fundamentais para analisar a formação de professores - trabalho, relação teoria e prática, emancipação - estão interligados e não podem ser separados. Compreender a relação entre teoria e prática significa entender como o trabalho dos professores

se desenvolve nas condições objetivas. A práxis é vista como uma ação humana transformadora, que combina teoria e prática, capaz de superar os estágios iniciais do pensamento para transformar a realidade. Portanto, o trabalho dos professores também é a práxis (Silva, 2017). Segundo Silva (2017), o trabalho do professor, ao longo da história, tem sido caracterizado como a função específica de ensinar conhecimentos, ou seja, transmitir saber,

habilidades e aprendizado para alguém. Quando se fala na especificidade do trabalho docente, refere-se ao fato de que ensinar não é apenas transmitir informações, mas também proporcionar ao aluno o conteúdo cultural produzido pela humanidade e as habilidades cognitivas que permitem adquirir conhecimento. Isso inclui a capacidade de estabelecer relações, construir sínteses e refletir criticamente, o que Vygotsky chama de funções psicológicas superiores.

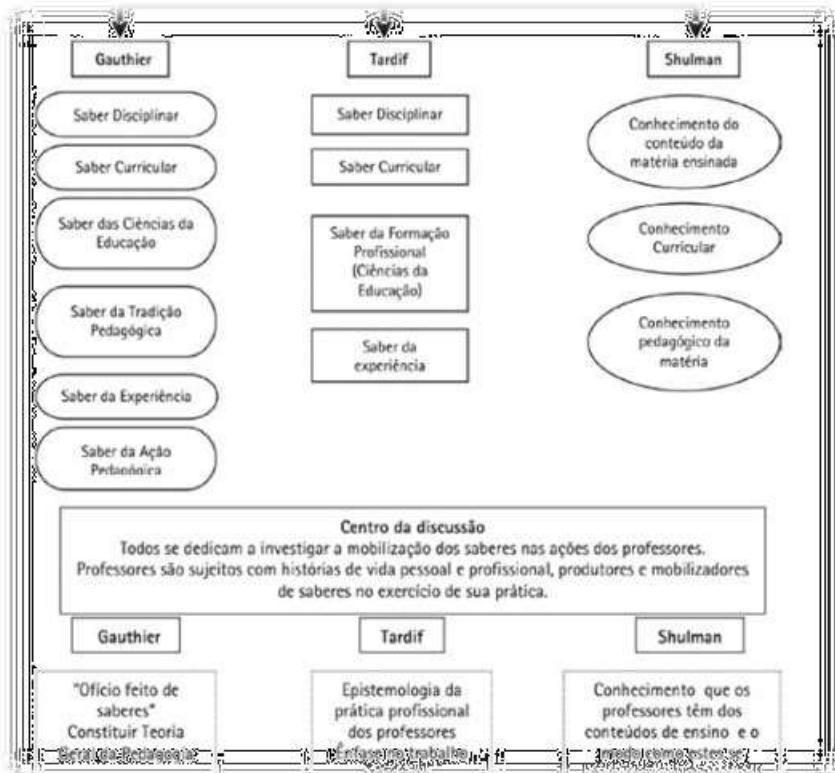
A pesquisa confirma a compreensão de diferentes autores sobre a centralidade dos saberes necessários para a docência para o exercício da profissão de professor. A docência envolve muito mais do que simplesmente transmitir conhecimento aos alunos, requerendo uma série de habilidades e competências que vão além do domínio do conteúdo.

Conforme a figura 3, se pode classificar os saberes fundamentais da docência a partir de três autores. Segundo Gauthier (1998), um dos saberes fundamentais para a docência é o conhecimento dos conteúdos a serem ensinados. O professor precisa ter domínio sobre os assuntos que irá abordar em sala de aula, para poder transmitir de forma clara e precisa as informações aos alunos. Esse conhecimento deve ir além da simples memorização dos conteúdos, é preciso compreender as relações e os significados dos temas, de modo a poder estabelecer conexões entre eles e tornar o aprendizado mais significativo.

Outro saber necessário para a docência é o conhecimento pedagógico, que envolve estratégias de ensino, métodos de avaliação, planejamento de aulas, entre outros aspectos relacionados à prática educativa. Para Shuman (1987) a importância desse saber se destaca, afirmando que o professor precisa ser capaz de transformar o conhecimento acadêmico em conhecimento pedagógico, ou seja, adaptar os conteúdos e as metodologias para atender às necessidades e características dos alunos.

### **Figura 3 – Saberes fundamentais da docência**

Além disso, o mesmo autor, afirma a importância de que o professor possua conhecimento sobre o contexto sociocultural em que seus alunos estão inseridos. Os saberes relacionados à diversidade cultural, às diferenças sociais e aos aspectos emocionais e afetivos dos estudantes são essenciais para uma prática docente inclusiva e humanizada. Nesse sentido, Nóvoa (1992) destaca a importância de conhecer e respeitar as particularidades de cada aluno, promovendo um ambiente de aprendizagem acolhedor e estimulante.



Fonte: Albieri, Biajone, 2007.

Hoje, outro saber que não pode ser deixado de lado é o conhecimento sobre as novas tecnologias educacionais. O uso das tecnologias no processo de ensino e aprendizagem tem se mostrado cada vez mais necessário, especialmente diante das transformações provocadas pela era digital. O professor precisa estar atualizado e ser capaz de utilizar as ferramentas tecnológicas de forma pedagogicamente eficaz, favorecendo a construção do conhecimento pelos estudantes.

Em suma, a docência exige um conjunto de saberes que vão além do conhecimento sobre os conteúdos a serem ensinados. É necessário dominar estratégias pedagógicas, conhecer o contexto sociocultural dos alunos, utilizar as tecnologias de forma eficiente, entre outros aspectos. Como afirma Tardif (2002), a formação docente deve ser contínua e estar em constante diálogo com a prática, de modo a desenvolver e aprimorar esses saberes ao longo da carreira.

O aprimoramento dos saberes, segundo Mendes (2020), produz o professor bem-sucedido, ele é antes de qualquer coisa, “uma pessoa” e, como tal, possui suas peculiaridades. Há muita subjetividade nas ações desse professor. Há interseções entre sua vida profissional e sua vida pessoal. Ora elas se confundem, ora caminham por meandros diferentes. Isso vai ao encontro das ideias de Cunha (1989), quando a autora considera que o professor é, ao mesmo tempo, um ser particular e um ser genérico. Essas interseções criam, muitas vezes, tensões e conflitos na atividade do professor.

A articulação orgânica entre as dimensões profissionais e pedagógicas exige um plano de carreira capaz de assegurar condições adequadas aos professores para o pleno exercício da docência. Dessa maneira, uma carreira profissional devidamente estruturada que atenda às expectativas financeiras, sociais e técnicas do(a) professor(a) resulta de um processo de disputa de projetos de sociedade que envolve os interesses e, também, as expectativas do movimento sindical docente, das secretarias estaduais/municipais de educação, das famílias e responsáveis pelos estudantes. Nessa direção, os Planos de Cargo, Carreira e Remuneração expressam a dinâmica social e política da luta por uma educação pública de qualidade socialmente referenciada no bem-estar do povo e na soberania do país.

### **3.3 O Plano de Cargo, Carreira e Remuneração de Araguaína**

O Plano de Cargo, Carreira e Remuneração (PCCR) é um instrumento fundamental para o desenvolvimento profissional e valorização dos professores. Este plano não apenas estrutura a progressão na carreira desses profissionais, mas, também, deve estabelecer critérios claros e justos para a remuneração, considerando a formação, a experiência e a dedicação ao ensino.

A profissão do professor é essencial para o desenvolvimento de qualquer sociedade, pois são os professores que preparam indivíduos para diferentes ocupações, ofícios e profissões. No entanto, apesar de sua importância, frequentemente enfrentam desafios significativos, como salários inadequados diante de valores pagos para outros profissionais com o mesmo nível formativo, falta de recursos e condições de trabalho muitas vezes desfavoráveis. Nesse contexto, o Plano de Cargo, Carreira e Remuneração surge como uma ferramenta crucial para a valorização desses profissionais, assegurando que eles sejam remunerados de forma justa e possam progredir na carreira de modo transparente e motivador.

Segundo o Ministério da Educação (MEC), todo PCCR deve ser estabelecido por lei e regulamentar um conjunto de normas que orientam a carreira, tendo como base a valorização do professor. Essa valorização se manifesta por meio de uma remuneração justa, oportunidades de desenvolvimento contínuo, como a formação profissional, e condições de trabalho adequadas. Cenário em que o PCCR é visto não apenas como um conjunto de regras, mas como um mecanismo central para garantir o reconhecimento e a motivação dos profissionais da educação (Brasil, 2023).

Com o mesmo entendimento, Cirilo (2012) reforça como Martins (2011) que o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) é um documento fundamentado em premissas ideológicas, políticas e econômicas, muitas vezes influenciado por fundos financiadores da educação. Ainda, os autores ressaltam que o PCCR atua como um mecanismo de valorização profissional, contemplando aspectos essenciais como salário, remuneração, condições e

jornada de trabalho, formação continuada, progressão na carreira, e outras questões que afetam tanto a

valorização salarial quanto a qualidade do ensino-aprendizagem, concepção que reflete a importância de se reconhecer a interdependência entre a valorização dos profissionais da educação e o desenvolvimento do sistema educacional como um todo.

Entendemos, assim, que PCCR contribui para a atração e retenção de talentos no magistério, pois oferece um caminho claro de crescimento profissional e reconhecimento. Professores que têm visibilidade de sua trajetória profissional e se sentem valorizados são mais propensos a investir em sua formação continuada e se dedicar com mais afinco ao processo de ensino-aprendizagem. Além disso, a existência de um plano bem estruturado ajuda na organização institucional das escolas e sistemas de ensino, promovendo um ambiente mais estável e produtivo.

Na perspectiva da valorização profissional do magistério, o Conselho Nacional de Educação (CNE), por meio da Câmara de Educação Básica (CEB), desempenhou um papel central ao traçar novas diretrizes com o Parecer n.º 9/2009. Esse parecer incentivou estados e municípios a elaborarem ou reformularem seus Planos de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR), culminando na publicação da Resolução n.º 2, de 28 de maio de 2009, que estabeleceu diretrizes nacionais para a constituição desses planos, substituindo a Resolução CNE/CEB n.º 3 de 1997.

A criação dessa nova resolução foi um passo importante, impulsionado pela luta da categoria docente, para assegurar o cumprimento das leis que reconhecem os PCCR como estratégia de valorização profissional. Menos de um ano depois, em resposta à continuidade desse esforço, o CNE/CEB publicou a Resolução n.º 5/2010, reafirmando diretrizes nacionais para a elaboração ou modificação dos planos de carreira da educação básica pública, consolidando a importância dessas políticas para a valorização da carreira docente.

Portanto, o Plano de Cargo, Carreira e Remuneração não é apenas uma estratégia de gestão de recursos humanos, mas também uma política educacional essencial. Ele reconhece a importância do trabalho dos professores, incentivando-os na busca por melhorias constantes em suas práticas pedagógicas e, consequentemente, contribuindo para a elevação da qualidade da educação oferecida aos estudantes. Implementar e manter atualizado um PCCR eficaz é uma demonstração de compromisso com a educação de qualidade e com os profissionais que são pilares desse sistema.

A Constituição Federal (CF) de 1988 representou um marco histórico para conquistas sociais, favorecendo a regulamentação de sucessivas leis educacionais com reflexos na valorização da carreira do magistério, por meio de PCCR, o que permitiu avanços, limites e perspectivas a cada nova homologação de legislações, diretrizes e outras normativas. Esse cenário de discussão envolve amplos contextos e possibilita a compreensão da importância de planos de carreira como mecanismo de valorização profissional. O Ministério da Educação (MEC) afirma que,

todo plano de carreira e remuneração é criado por lei, regulamenta um conjunto de normas que rege a carreira e deve ter como pressuposto a valorização que se expressa, entre outros fatores em uma remuneração condigna, desenvolvimento de processos formativos e condições dignas de trabalho. (Brasil, MEC, 2023).

A lei municipal nº 1.940 de 20 de setembro de 2.000, em Araguaína, que dispõe sobre o estatuto, plano de carreira e remuneração do magistério público municipal atende as exigências mínimas, ou seja, trata das disposições preliminares, dos princípios básicos, da estrutura da carreira, das classes e dos níveis, da promoção, da qualificação profissional, da jornada de trabalho, da remuneração, das vantagens, das gratificações, das férias, da cessão, da comissão de gestão do plano de carreira, da implantação do plano de carreira, das disposições finais e das contratações temporárias de professor.

A instituição escolar deve ser concebida como o *lócus* privilegiado da atuação docente e, nessa direção, Nóvoa (1992) considera a escola como um espaço alternativo de formação docente em serviço. Esse autor considera que a teoria e prática não devam ser dissociadas e de igual modo, a formação inicial e continuada de professores. Apoiada em Gatti (1996), na década de 1990, aconteceu à reestruturação das políticas educacionais brasileiras, bem como das exigências para formação e atuação docente, em atendimento às novas tecnologias e formas de trabalho que elas geraram. Nesse contexto, Jacomini e Penna (2016) chamam a atenção para atentarmos sobre o fato de que o Estado, ao longo das décadas, transformou o docente em funcionário especializado e, portanto, detentor de direitos, como condições de trabalho adequadas, salário, carreira e aposentadoria.

Apresentamos no Quadro 1 as categorias de análise para analisar o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Município de Araguaína, conforme Martins (2011).

**Quadro 2 – Categorias do PCCR do Magistério Público de Araguaína**

Categorias	Dados do PCCR
Acesso à Carreira	Se dará por meio de concurso público de provas e títulos. O Concurso Público para ingresso na carreira do Magistério Público Municipal será por área de atuação, exigida.
Remuneração:	A remuneração do professor corresponde ao vencimento relativo à classe e ao nível de habilitação em que se encontre, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus. Considera-se vencimento básico de carreira o fixado para a classe inicial, no nível mínimo de habilitação. Fica instituído o mês de março como data base para o aumento de vencimentos dos servidores do Magistério Público municipal de Araguaína.
Atividade docente:	São funções de magistério as atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de direção ou administração escolar planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional.
Formação	I – para área 1, de educação infantil e séries iniciais do ensino

Profissional:	fundamental, formação mínima em nível superior, em curso de licenciatura plena ou curso normal superior, admitida como formação mínima obtida em nível médio, na modalidade normal; II – para área 2, de séries finais do ensino fundamental, formação superior, de licenciatura plena ou outra graduação correspondente a
	área de conhecimentos específicos do currículo, com formação pedagógica.
Evolução funcional e avaliação:	A promoção, observado o número de vagas da classe seguinte, obedecerá à ordem de classificação dos integrantes da classe que tenham cumprido o interstício de três anos de efetivo serviço, incluído o mínimo de um ano de docência. A avaliação de desempenho será realizada anualmente, enquanto a pontuação de qualificação e a avaliação de conhecimentos ocorrerão a cada quatro anos.
Jornada de trabalho:	I – De vinte horas semanais; II – De quarenta horas semanais, por necessidade do ensino. A jornada de trabalho do professor, em função docente, inclui uma parte de horas de aula e uma parte de horas de atividades. As horas de atividades corresponderão a 20% do total da jornada e serão destinadas, à preparação e avaliação do trabalho didático, a colaboração com a administração da escola, a reuniões pedagógicas, a articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento, de acordo com a proposta pedagógica da escola. As horas de atividades serão preferencialmente desenvolvidas na escola, observado o mínimo obrigatório de 20% do número de horas de atividades.
Hierarquização:	Quanto às posições ocupadas pelos professores, suas características e os critérios para ocupá-las, registram-se 5 níveis. (médio/normal; superior/licenciatura; pós-graduação/lato sensu; pós-graduação stricto sensu/mestrado; pós-graduação stricto sensu/doutorado)
Diferenciação:	Sistema misto (capacitação e qualificação)
Estrutura:	A carreira do Magistério Público Municipal é integrada pelo cargo único de professor, em linha, com 5 níveis segundo a formação e estruturada em 5 (cinco) classes.
Gestão	Formação de Comissão de Gestão de Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, com a finalidade de orientar sua implantação e operacionalização. Sem vinculação ao processo de Gestão Democrática na unidade escolar.

Fonte: baseado em Martins (2011) utilizando a Lei nº 1.940/2000.

Desta forma, a presente investigação analisa a aplicabilidade do PCCR vigente no município de Araguaína e suas imbricações no desenvolvimento da carreira docente em sua relação com a qualidade do ensino na compreensão dos professores sindicalizados no SINTET – regional Araguaína.

O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) vigente no município de Araguaína desempenha um papel fundamental na estruturação e valorização da carreira docente. Este plano, regulamentado por legislações específicas, busca não apenas assegurar uma remuneração justa e condizente com a complexidade das funções exercidas pelos

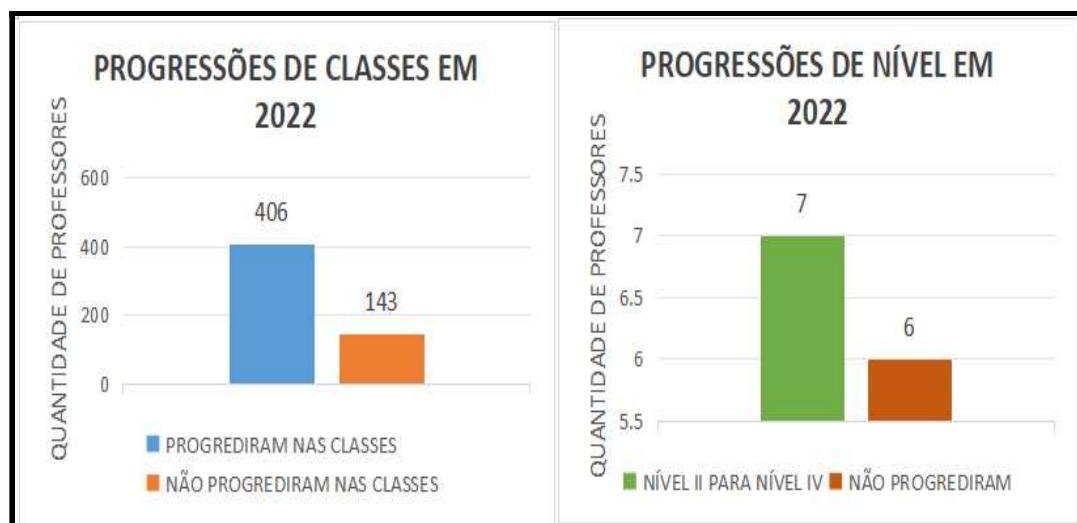
educadores, mas também promover o desenvolvimento profissional contínuo.

Em análise ao relatório das progressões realizadas no município de Araguaína, apresentamos dados concretos do papel primordial do SINTET na luta por melhoria educacional. O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) de Araguaína estabelece três tipos de progressões para os professores da rede municipal: progressão vertical de nível, progressão de classe representada por letras do alfabeto de A/G, e progressão horizontal de tempo de serviços.

Em suma, a aplicabilidade do PCCR vigente no município de Araguaína é fundamental para o desenvolvimento da carreira docente e fomento da educação local. Por meio de uma gestão responsável e comprometida com a valorização dos educadores, é possível criar um ambiente propício à excelência educacional, beneficiando não apenas os professores, mas, principalmente, os alunos que são os principais destinatários do trabalho docente. A valorização da carreira docente, portanto, deve ser uma prioridade nas políticas públicas educacionais, refletindo um compromisso com um futuro mais promissor para a educação no município.

Tais progressões possuem a seguinte representação financeira: a) Vertical de Nível: avanço acadêmico (50% sobre o vencimento bruto); b) Classe: avanço entre letras (10% a cada três anos); c) Horizontal: reconhecimento pelo tempo de serviço (6% a cada triênio).

**Gráfico 4 – Progressões de 2022 em Araguaína**

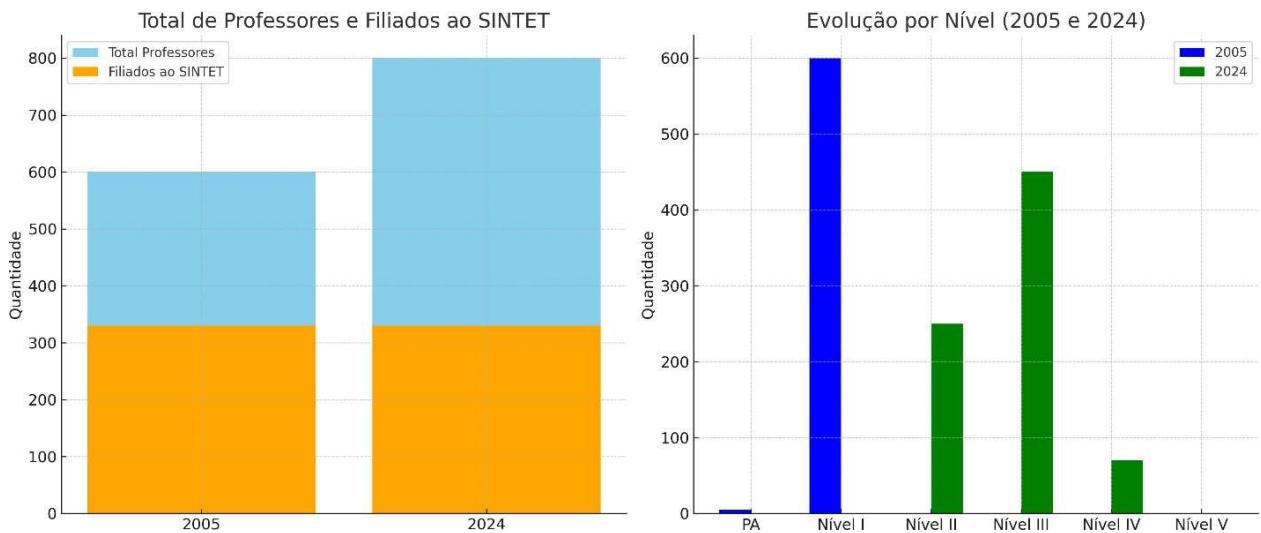


Fonte: Diário Oficial nº2685, de 08 de dezembro de 2022.

Essa evolução demonstra a efetividade das políticas de incentivo à formação acadêmica, como o acréscimo de 50% sobre os vencimentos brutos para cada avanço de nível, e reafirma o papel estratégico da progressão vertical na valorização dos profissionais da educação e o papel

importante do SINTET nessa luta. O gráfico a seguir aponta as últimas progressões ocorridas no município de Araguaína.

**Gráfico 5 – Progressões dos professores**



Fonte: elaborado pela autora.

Ademais, as imbricações entre o PCCR e o desenvolvimento da carreira docente são evidentes na medida em que o plano fomenta a qualificação profissional. Ao prever incentivos para a formação acadêmica e a participação em cursos de capacitação, o PCCR encoraja os professores a buscarem aprimoramento constante, resultando em uma prática pedagógica mais atualizada e eficaz. Essa dinâmica não apenas beneficia os educadores individualmente, mas impacta positivamente o processo de ensino-aprendizagem como um todo, refletindo-se em melhores resultados educacionais.

Por outro lado, a implementação do PCCR também enfrenta desafios. É imprescindível que haja um acompanhamento rigoroso por parte da administração pública para garantir que as diretrizes do plano sejam efetivamente seguidas para evitar distorções que possam comprometer sua eficácia. A transparência nas avaliações e a garantia de que todos os docentes tenham acesso às oportunidades previstas no PCCR são aspectos cruciais para a legitimidade do processo.

#### **4. PROFISSÃO DOCENTE: PERCEPÇÕES, IMPLICAÇÕES E DESAFIOS NA CONSTRUÇÃO DO PLANO DE CARREIRA.**

A seção busca apresentar os dados coletados por meio da aplicação de questionário, respondido pelos 67 professores sindicalizados da rede municipal de educação de Araguaína. Além disso, seis professores com militância sindical foram selecionados do mencionado grupo e entrevistados.

No relatório de pesquisa, registramos resultados e narrativas dos professores entrevistados sobre o Plano de Carreira, Cargos e Remuneração. Um momento importante na pesquisa, uma vez que obedecidas as orientações básicas para realização de entrevistas para fins científicos, os professores manifestaram seus sentimentos e entendimento sobre a temática. Faz-se necessário informar que todos assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, autorizando o uso dos dados para a produção acadêmica.

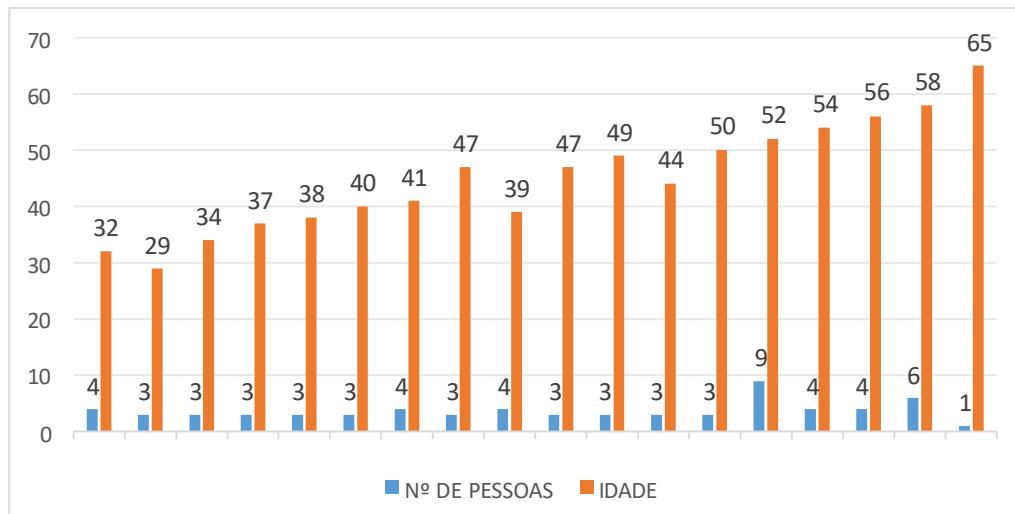
O município de Araguaína atualmente possui 805 professores efetivos, sendo 373 filiados ao sindicato. O questionário foi aplicado somente aos professores filiados ao sindicato e foi alcançado um grupo de 67 profissionais que responderam ao questionário com 18 questões.

##### **4.1 Análise de dados do questionário**

###### **4.1.1 Conhecendo o perfil dos respondentes**

A maioria dos professores que respondeu a pesquisa é natural do estado do Tocantins, cerca de 70%, os demais se dividem entre, os estados de Goiás, Bahia, Maranhão, Piauí e Distrito Federal.

**Gráfico 6 - Idade dos professores participantes da pesquisa**



Fonte: dados do questionário, criado pela autora (2024).

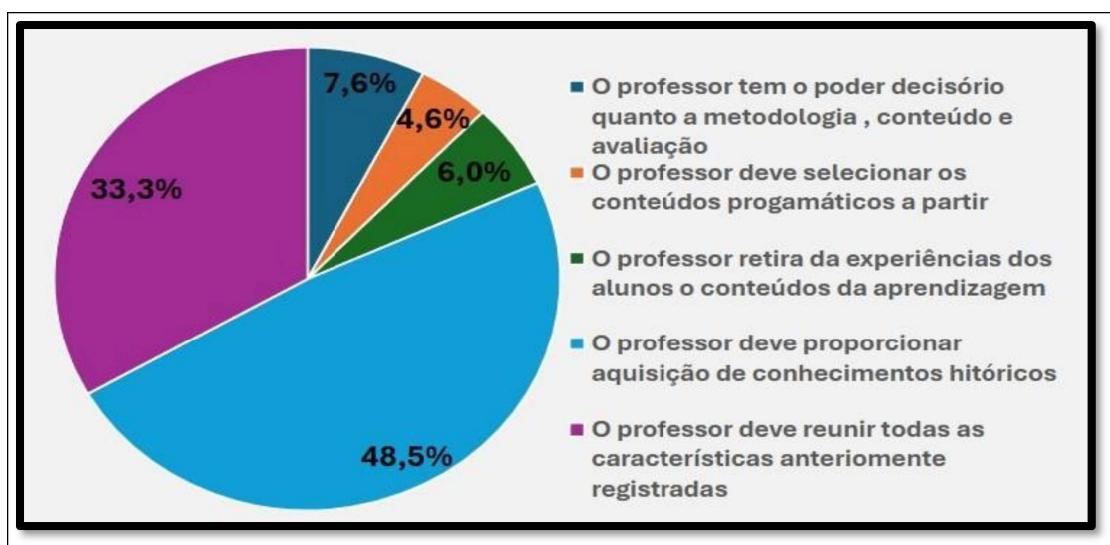
Em relação à idade dos profissionais, conforme o gráfico 4, constatamos a variação entre o mais jovem com trinta e dois anos ao mais velhos com sessenta e cinco anos, no entanto, um número considerável de professores está acima dos quarenta anos.

Ao serem questionados quanto ao tempo de atuação na docência no município de Araguaína, encontramos os que estão em menor tempo, três anos e os que completam 35 anos de atividade. A grande maioria acima de 20 anos de atuação.

Dessa maneira, podemos perceber que o perfil básico do respondente é de um(a) profissional experiente e com uma idade que indica, ainda, disposição para atuar junto aos estudantes da educação básica.

A pesquisa revelou a preocupação dos respondentes para com a necessária formação dos estudantes sob uma perspectiva emancipadora. Entretanto, de acordo com o gráfico 7, aproximadamente, um terço demonstrou um entendimento contraditório acerca de sua concepção sobre o que venha a ser um professor. É importante destacar que as alternativas acerca das características de um professor(a) apresentadas aos respondentes estão assentadas nas tendências pedagógicas apontadas pelos Professores José Carlos Libâneo (2013) e Dermerval Saviani (2003) a partir das respectivas concepções pedagógicas e teorias da educação. Dessa maneira, o termo tendência pedagógica está relacionado a um mesmo tipo de reflexão que grupos específicos adotaram em um mesmo período como concepção de educação.

**Gráfico 7 – Concepção de ser professor**



Fonte: dados do questionário, criado pela autora (2024).

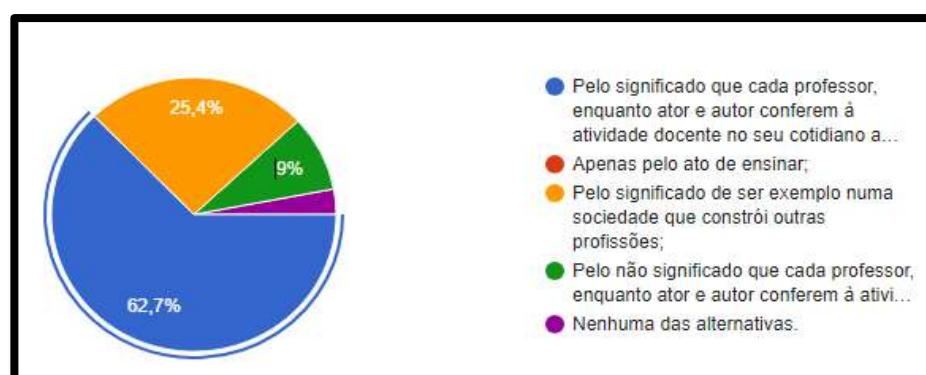
O gráfico 7 permite-nos conjecturar que a maior parte dos respondentes (48,5%) entende que o professor deve proporcionar a aquisição de conhecimentos socialmente valorizados, O

gráfico 7 permite-nos conjecturar que a maior parte dos respondentes (48,5%) entende que o professor deve proporcionar a aquisição de conhecimentos socialmente valorizados, ou seja, reflete um entendimento crítico de um professor sob um horizonte emancipador e, assim, é visto como responsável por assegurar que os alunos tenham um ensino consistente e ancorado no saber historicamente construído. Portanto, considerando o entendimento do mencionado grupo, elementos da pedagogia contra-hegemônica inspiram a prática de ensino dos respondentes.

A pesquisa revelou que 33,3%, de acordo com o gráfico 7, apresentam uma compreensão eclética do que venha a ser professor, qual seja, mistura tendências liberais e progressistas (Libâneo, 2013). Dessa maneira, podemos inferir que a maioria está inserida num contexto contraditório que oscila entre a concepção tradicional de professor, uma parcela progressista e outra, em maior número, que mistura concepções.

Nessa direção, as repostas fornecidas pelos professores, conforme o gráfico 8, nos revelam que 88,1% entendem que ser professor significa assumir a liderança do processo ensino-aprendizagem, compreendendo que o trabalho docente está contextualizado social e historicamente, inclusive, que a profissão docente é basilar na formação de profissionais das demais áreas e, portanto, deve ser socialmente valorizada com reconhecimento salarial adequado de acordo com a sua relevância na formação da cidadania no país.

**Gráfico 8 – O ato de Ser Professor**



Fonte: dados do questionário, criado pela autora (2024).

Segundo Jacomini e Penna (2016), os aspectos que normatizam esse exercício profissional, tais como formação exigida, formas de ingresso, carreira, entre outros, ao mesmo tempo em que instituem a função de professor, são fundamentais para a compreensão do lugar social da profissão. Esses aspectos estão atrelados a projetos políticos em diferentes contextos históricos e sociais, nos quais a educação escolar se vê implicada na consecução de metas que

se encaixam em propósitos econômicos, fato que se acirra na atualidade. Assim, o valor social atribuído aos professores está relacionado à maneira como são tratados pela rede em que atuam.

O professor é um profissional multifacetado, integrando todos os aspectos mencionados anteriormente, como ter poder decisório quanto à metodologia, conteúdo e avaliação, ou seja,

ser o gestor da sua prática pedagógica, tomador de decisões pedagógicas no ambiente de ensino, responsável por personalizar o ensino de acordo com as necessidades da turma, em dado contexto social e cultural, mas, também por saber adaptar o currículo ao perfil dos alunos, considerando as necessidades e curiosidades da turma como ponto de partida para o planejamento das aulas, o que vai ao encontro das concepções de Libâneo (2013) quando indica que a abordagem de ensino deve ser mais centrada no estudante e menos prescritiva, em que o

conteúdo é flexibilizado conforme as demandas dos aprendizes.

Por outro lado, o conhecimento historicamente construído e socialmente valorizado deve ser apropriado pelo estudante por meio do trabalho do professor, de acordo com a acepção de Dermeval Saviani (1984, 2003). Ainda, temos a clareza de que o processo de ensino deve se basear nas experiências prévias dos alunos. A ideia é construir o conhecimento de forma contextualizada, partindo do que os estudantes já sabem ou vivenciaram, para tornar a aprendizagem significativa, problematizando realidade deles e que não se negligencie a importância de os filhos da classe trabalhadora dominar o conhecimento que a classe dominante nega e impede acesso.

Pode-se inferir que esses professores baseiam sua concepção na abordagem de Ausubel (2003) quando destaca a importância do conhecimento prévio como um ponto de ancoragem para a aprendizagem significativa. Visão que enfatiza que o aprendizado não acontece isoladamente, mas em função da integração de novos conteúdos com as estruturas cognitivas já existentes, assim a aprendizagem não é apenas uma recepção passiva de conteúdos, mas sim um processo dinâmico de reorganização do que já foi aprendido, em um processo conhecido como "mudança conceitual" (Pivatto, 2014). Ou seja, o aluno não apenas adiciona novos conhecimentos, mas também modifica suas concepções prévias à medida que constrói significados mais complexos e ajustados ao novo conhecimento.

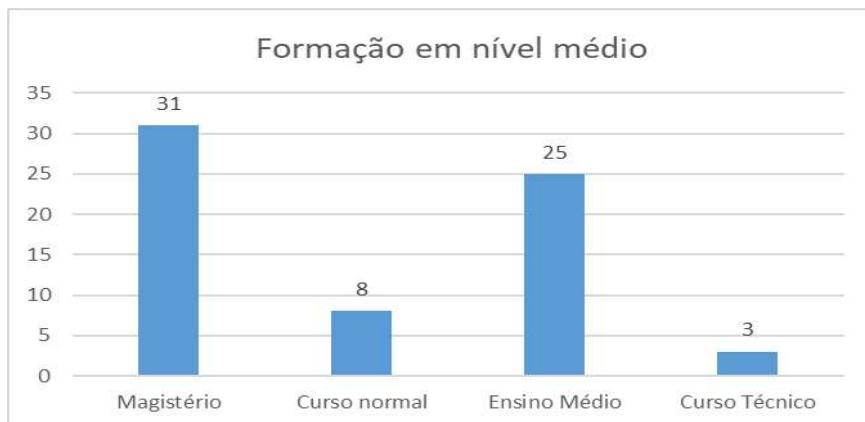
Destarte, avaliamos que seja papel do professor de educação básica fomentar o pensamento crítico e a autonomia dos alunos, preparando-os para os desafios do presente e futuro. Ao incentivar a curiosidade e a investigação, o educador contribui para que os alunos se tornem aprendizes ao longo da vida, capazes de tomar decisões conscientes e de atuar de forma responsável em sua comunidade.

#### 4.1.2 A profissão e a carreira docente

Um aspecto que se destaca no contexto da valorização social do magistério é a necessária atualização constante do professor. O cenário educacional está em permanente processo de transformação, e é imprescindível que os educadores busquem formação continuada, a fim de se manterem informados sobre novas abordagens pedagógicas, tecnologias educacionais e as demandas contemporâneas da sociedade. Nessa direção, se comprehende a formação continuada enquanto direito do professor e, portanto, o Estado deve definir e implantar políticas públicas voltadas para a qualificação dos profissionais do ensino.

Em relação a formação dos professores entrevistados, os gráficos a seguir apontam a formação em nível médio e a formação em nível superior, respectivamente.

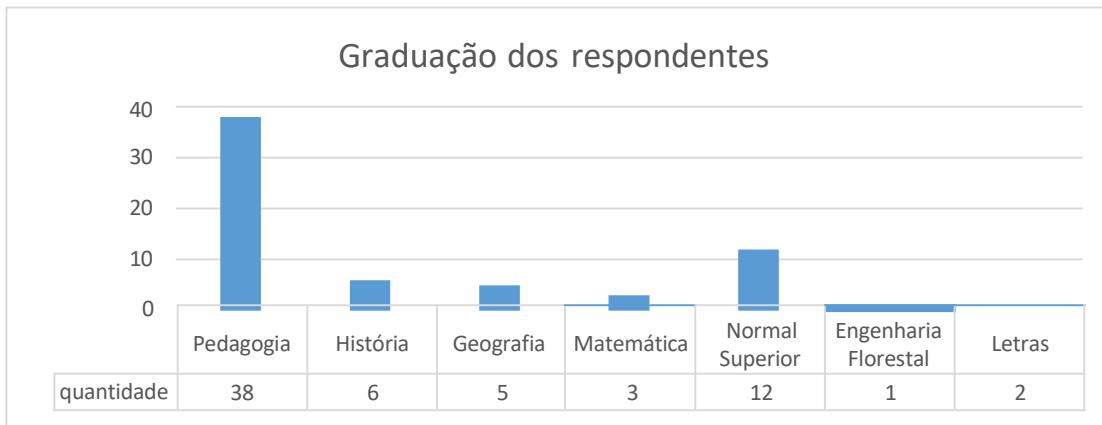
**Gráfico 9 – Formação dos professores respondentes/Ensino Médio**



Fonte: dados do questionário, criado pela autora (2024).

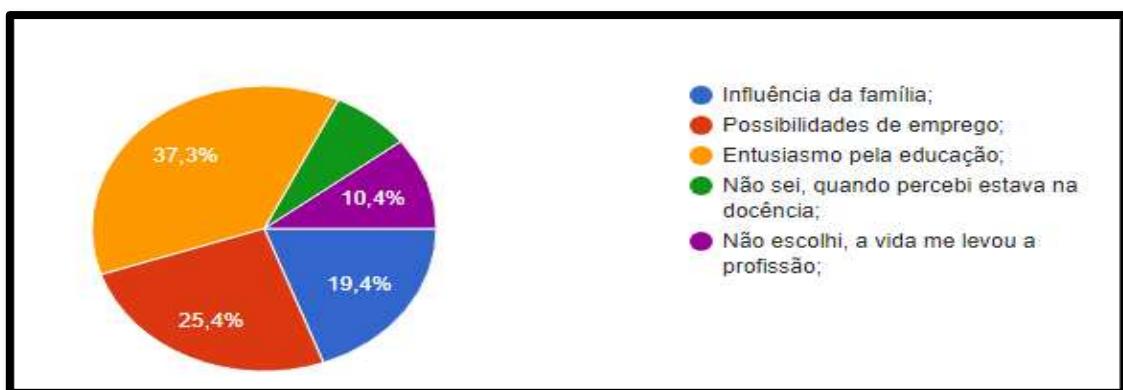
É interessante observar que nos gráficos 9 e 10 revelam-se a predominância do Curso de Pedagogia materializada tanto no magistério quanto na formação superior enquanto base da formação inicial do professorado, demonstrando que o Plano de Cargo, Carreira e Remuneração reconhece a importância da devida formação profissional que pode ser iniciada, ainda, no ensino médio.

Art.5º(...) I – Para área 1, de educação infantil e séries iniciais do ensino fundamental, formação mínima em nível superior, em curso de licenciatura plena ou curso normal superior, admitida como formação mínima a obtida em nível médio, na modalidade normal; II – Para área 2, de séries finais do ensino fundamental, formação superior, de licenciatura plena ou outra graduação correspondente a área de conhecimentos específicas do currículo, com formação pedagógica (ARAGUAÍNA (TO), 2000)

**Gráfico 10 – Formação dos professores respondentes com ensino superior**

Fonte: dados do questionário, criado pela autora (2024).

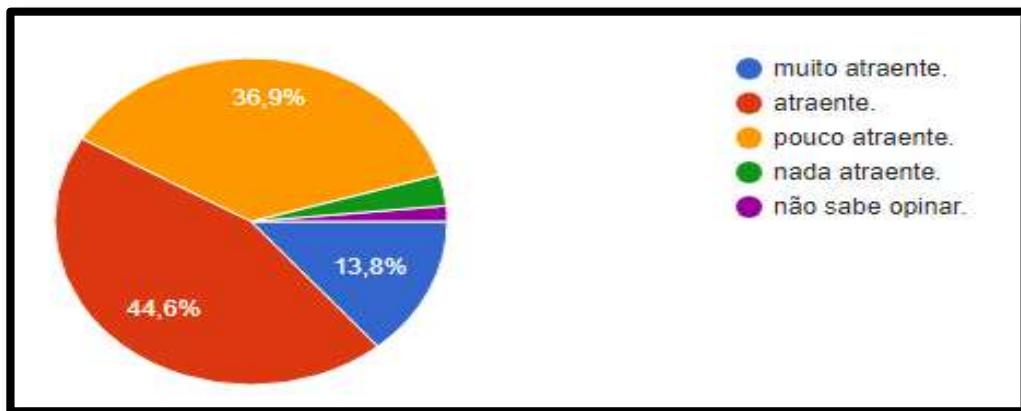
Ao dialogarmos com os professores sobre as motivações da escolha de sua profissão, o gráfico 11 aponta que 37,3% foram devido ao entusiasmo pela educação, ou seja, possuem motivação em realizar um bom trabalho, sentem alegria na prática do seu trabalho, o que é fundamental para ser um bom professor. No entanto, 25,4% focaram na docência por ser uma função que sempre haverá vagas para contratação, ou seja, foco na empregabilidade. Um percentual de 19,4% foi influenciado pela família na escolha da profissão, daí podemos inferir sobre reconhecimento social positivo sobre o magistério que permanece em ambientes familiares e comunitários dos segmentos mais humildes da população. Finalmente, 10,4% afirmam que as circunstâncias da vida determinaram a opção profissional pelo magistério e, nesse caso, podemos considerar vários fatores, por exemplo, a falta de opção ou de condições para realizar outro curso, o desemprego que “empurra” profissionais de outras áreas para o magistério ou mesmo a inexistência de alternativas no mercado.

**Gráfico 11 - Escolha da profissão**

Fonte: dados do questionário, criado pela autora (2024).

O resultado nos leva a refletir que as escolhas de seguir a carreira docente são multifatoriais, com maior ênfase no entusiasmo pela educação. De acordo Gatti (2010), a escolha de ser professor por entusiasmo com a educação reflete um forte senso de vocação e um profundo compromisso com o ato de ensinar, essa decisão vai além de aspectos práticos ou econômicos, sendo motivada pelo desejo de contribuir para o desenvolvimento e transformação de indivíduos e da sociedade como um todo. Portanto, ainda é significativo o entendimento do professor sindicalizado na regional Araguaína do SINTET de que a paixão exerceu centralidade na escolha profissional a partir da compreensão da educação como um instrumento de mudança. No gráfico 12 se registra o resultado acerca da atratividade da carreira docente e, muito interessante, na interpretação dos participantes, 44,6% consideram a carreira docente atraente, e 13,8% muito atraente, ou seja, 58,4% avaliam que a carreira docente desperta interesse. Dessa maneira, se pode inferir que os professores que atuam na rede reconhecem elementos atrativos na profissão e, consequentemente, justificam a opção pelo magistério ou a permanência na atividade docente.

**Gráfico 12 – A atratividade da profissão**



Fonte: dados do questionário, criado pela autora (2024).

A pesquisa questionou sobre o entendimento dos participantes sobre carreira profissional e as respostas suscitam interpretações que conduzem à compreensão do que venha a ser uma carreira docente para o grupo de professores sindicalizados. Contudo, é necessário destacar que pelo fato de os respondentes serem sindicalizados já nos revela um nível de entendimento político mais elaborado dos profissionais do ensino acerca da sua condição de trabalhador e dos projetos de sociedade em disputa. Outro elemento a considerar no questionamento é o fato das alternativas apresentadas aos respondentes reconhecerem que na sociedade capitalista a relação capital-trabalho está eivada de contradições que se agravam por sermos um país periférico no mundo capitalista ocidental.

As concepções hegemônicas de carreira profissional fundamentam as alternativas para registro das respostas dos docentes, pois estudos demonstram um limitado número de definições para carreira profissional consolidadas a partir de experiências no âmbito do Estado e do mundo empresarial. Portanto, hoje, podemos identificar concepções liberais e neoliberais que orientam a elaboração de planos de cargos, carreira e remuneração no país. Contudo, ainda que tenham sido concebidas no ambiente da gestão empresarial observam-se definições que reconhecem a luta de classes e a disputa entre diferentes projetos de sociedade e poder. Nesse sentido, se pode afirmar que concepções críticas de carreira profissional orientam o debate público em momentos que diferentes categorias profissionais lutam para definição dos respectivos PCCR, em especial, no setor público, acirrando contradições essenciais para compreensão da dinâmica social.

A pesquisa nos revela que as concepções sobre o que constitui uma carreira, gráfico 13, são variadas, com maior ênfase em uma perspectiva de ascensão por cargos ou estágios, uma vez que a maior parte dos respondentes, 27,3%, associa carreira à progressão hierárquica e à ocupação de diferentes cargos ao longo do tempo. Essa visão sugere que a carreira é vista como um caminho dentro de um determinado contexto social que exige permanente negociação que não envolve apenas empregador e empregado.

**Gráfico 13 – Concepções sobre a carreira**



Fonte: dados do questionário, criado pela autora (2024).

Dos respondentes, 24,2% compreendem a carreira como processos contínuos de desenvolvimento profissional a partir dos interesses do indivíduo e, portanto, desconsiderando o contexto das relações de poder na relação capital-trabalho. Entretanto, também há percepções que ressaltam a importância do planejamento e da construção consciente da trajetória (21,2% e 18,2%), além da relevância das atitudes e comportamentos no progresso da carreira (9,1%).

Nesse contexto, importa mencionar que o resultado permite conjecturar que as percepções sobre carreira estejam orientadas pelo pensamento liberal ou neoliberal e, dessa forma, confirmam as concepções hegemônicas que desprezam uma leitura crítica da relação capital-trabalho.

Nessa direção, registram-se as concepções liberais de carreira que possuem foco na defesa da conciliação de interesses do capital com o trabalho a partir de um planejamento linear, estruturado e previsível, obrigatoriamente, organizado e negociado pelo empregador ou, ainda, com foco no indivíduo que organiza a carreira a partir de sua formação para atender às expectativas exclusivas do mercado.

Já a concepção neoliberal que também defende o foco no indivíduo, certamente, aprofunda valores individualista na medida em que o próprio elenca as suas reivindicações com base, apenas, nos seus interesses diante de um leque de propostas do empregador. Portanto, a preocupação do indivíduo reside em ser flexível o suficiente para obter vantagens em detrimento dos interesses coletivos da categoria profissional ou da própria sociedade. Destarte, o neoliberalismo ao defender a ideia de construção de uma carreira profissional com base apenas nos interesses do indivíduo, sem dúvida, reforça a crença de que todos os trabalhadores possuem as mesmas condições de negociação junto aos empregadores para atendimento aos objetivos individuais. Nesse sentido, se reforça o entendimento, promovido pelo neoliberalismo, de que o indivíduo é capaz de gerenciar a sua trajetória profissional apenas a partir de seus desejos, ditando-os para o mercado.

É importante destacar que as condições de negociação entre o empregado e empregador não são iguais no capitalismo. Logo, as concepções liberais e neoliberais são poderosas ferramentas ideológicas para efetivar a exploração do trabalho pelo capital.

A perspectiva crítica concebe a carreira profissional a partir do reconhecimento do conflito que resulta de interesses antagônicos que perpassam a relação capital-trabalho em nossa sociedade. Portanto, o foco não está apenas nos interesses do empregado ou empregador, mas nos conflitos de interesses de diferentes classes, segmentos e setores da sociedade e, assim, as carreiras podem ser moldadas tanto por fatores estruturais quanto por experiências e comportamentos individuais.

Para Castro (2016), as várias significações do conceito de carreira, em suas várias dimensões, revelam a complexidade deste conceito e influenciam a maneira como as pessoas percebem e vivenciam suas trajetórias profissionais. Daí a importância de compreender que a carreira não é apenas uma sequência linear de ocupações, mas um fenômeno complexo e

interligado, que permite uma abordagem mais aprofundada nas políticas de educação, orientação profissional e gestão de recursos humanos.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB/96), no art. 67, estabelece que estatutos e planos de carreira devem garantir o ingresso no magistério por concurso público, o aperfeiçoamento profissional, inclusive com licença remunerada, o piso salarial, a progressão na carreira baseada na titulação e na avaliação de desempenho, uma carga de trabalho que contemple período reservado a estudos, planejamento e avaliação, além de condições adequadas de trabalho.

Para discutir as regulações que incidem sobre o trabalho do professor, com foco na carreira docente, é relevante atentar para a constituição do exercício do magistério na educação básica no que se refere ao processo de institucionalização da escola pública na modernidade. Nesse processo, o Estado, ao assumir a responsabilidade pela educação pública, viu-se diante do desafio de selecionar, contratar e formar os professores que dariam conta dessa tarefa. Para tal, organizou as redes escolares, o que inclui a normatização do exercício docente. Com a secularização do ensino, o professor passou a ser funcionário público, encarnando projeto político de escolarização e, junto com outros funcionários, passou a compor uma rede que teceu a burocracia estatal (Nóvoa, 1995).

Ao organizar o aparato burocrático, o Estado transformou o professor em funcionário especializado, e o próprio professor passou a fazer uso desse aparato para se constituir como tal ou, mesmo, para reivindicar seus direitos, como salário, carreira, aposentadoria (Souto, 2005). Daí, a valorização social da profissão docente está profundamente associada às representações do professor na sociedade.

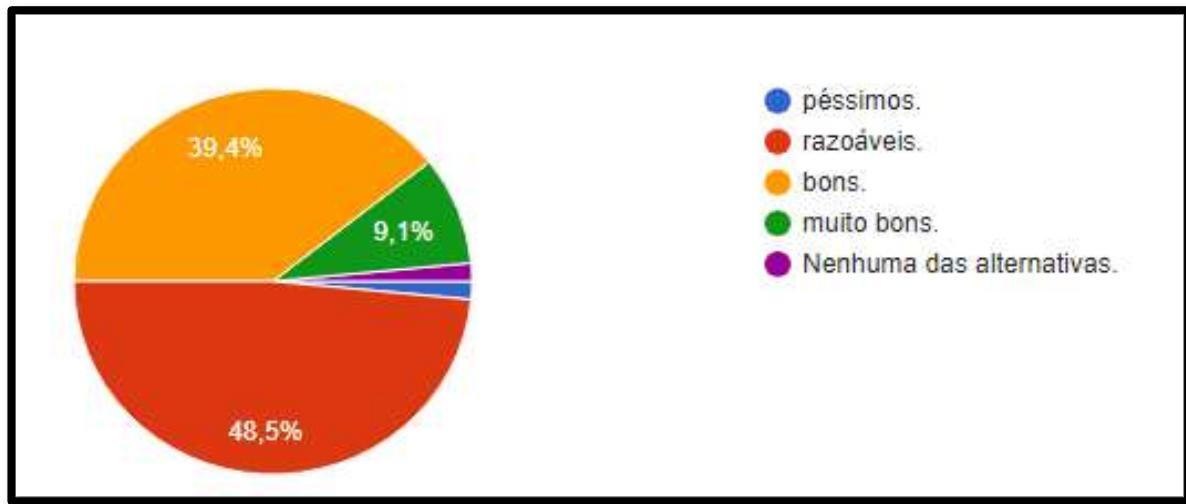
Nesse contexto, o plano de carreira exerce um papel fundamental não somente na dimensão da valorização social do magistério, mas, também, no processo que delinea o projeto de educação escolar em termos locais, regionais ou nacional em disputa na sociedade. Portanto, ao solicitar o entendimento dos respondentes sobre plano de carreira, precisamente, os professores reconhecem a relevância da dimensão coletiva de uma carreira, um cenário marcado por conflitos de diversos interesses e uma correlação de forças em que o Estado desempenha uma função que não converge favoravelmente para os trabalhadores. Ainda que a maioria dos respondentes conceba um plano de carreira circunscrito ao pensamento liberal que o destaca como um plano estruturado (58,2%) estabelecido legalmente para regular a relação empregado- empregador, sob uma realidade coletiva dos trabalhadores, a pesquisa revela uma parcela (22,4%) que se destaca a partir de um entendimento que vai ao encontro das concepções neoliberais, evidenciando e supervvalorizando o indivíduo em detrimento do coletivo.

A pesquisa elencou um aspecto avaliado como essencial para compreender o significado da valorização profissional, qual seja, a representação do professor na sociedade e, os respondentes confirmaram outras investigações. Ainda que autoridades governamentais e lideranças da sociedade civil se manifestem favoravelmente acerca importância da área educacional no processo de melhoria da qualidade de vida na sociedade, sem dúvida, a atuação e o papel do professor ganham destaque, mas não se materializam em reconhecimento salarial dentro das expectativas da categoria profissional.

#### 4.1.3 Expectativa salarial e plano de carreira

Em relação à questão de remuneração, o valor que tem sido pago na rede municipal de ensino, a maioria dos respondentes, quase a metade, avalia como razoável o valor do salário. Praticamente, a outra metade oscilou entre um bom e muito bom salário, conforme as respostas no gráfico 14. Dessa maneira, podemos concluir que existe um significativo nível de satisfação dos professores em relação aos valores pagos no magistério público araguainense.

**Gráfico 14 – Salários no magistério público**



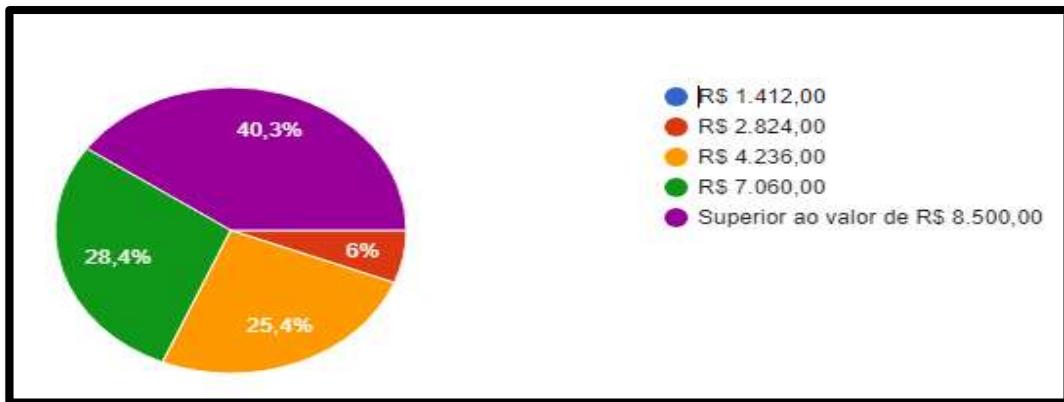
Fonte: dados do questionário, criado pela autora (2024).

Na verdade, quanto ao quesito valorização do trabalho docente, sem dúvida, a remuneração ocupa um espaço estratégico, pois o apoio pedagógico, a oferta de material didático, a escola equipada, uma gestão voltada para o pedagógico e assistência médica, certamente, são outros elementos que fazem parte da valorização do profissional do ensino. Nessa direção, podemos afirmar que em relação aos salários, temos duas situações, o real e o ideal.

No gráfico a seguir, revela-se o padrão remuneratório entendido como adequado para

um professor iniciante na carreira, ou seja, o salário ideal aos respondentes do questionário.

**Gráfico 15 - Salário ideal**



Fonte: dados do questionário, criado pela autora (2024).

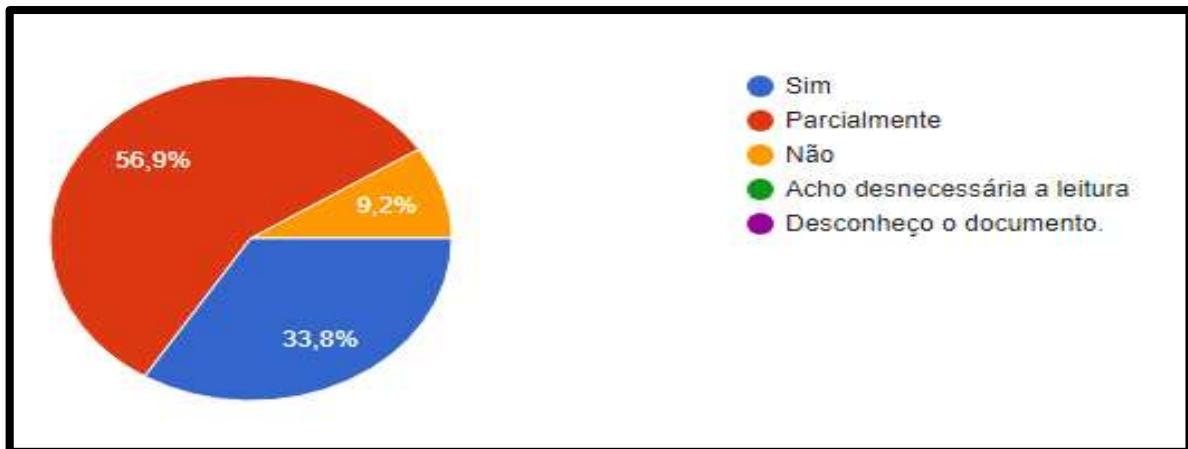
A definição dos valores apresentados estão referenciados no valor do salário-mínimo em 2024, qual seja, R\$ 1.412,00. O movimento sindical docente, historicamente, reivindica a remuneração mínima de cinco salários-mínimos (R\$ 7.600,00), essencialmente, para um professor iniciante da educação básica com uma jornada de 40 horas (Martins, 2011). Dessa maneira, 68,7% dos respondentes entendem que uma remuneração adequada deveria ser igual ou superior a reivindicação histórica dos professores. Ainda, assim, podemos inferir que 31,3% avaliam positivamente a remuneração definida pelo Piso Salarial Profissional Nacional para os professores da educação básica no ano de 2024 determinada em R\$ 4.580,57.

Segundo Oliveira (2009, p. 5), o Plano de Carreira se converte em um documento que

(...) é a explicitação formal de um conjunto planejado, estruturado, sustentado e sequencial de estágios que consolidam a realidade evolutiva de cada indivíduo, de forma interativa com as necessidades das empresas e das comunidades onde elas atuam.

As análises dos planos de carreira e de remuneração dos servidores públicos, em geral, no Brasil, estão fundadas no conceito de que carreira “é o conjunto de classes de cargos de mesma profissão, natureza de trabalho ou atividade, em cada grupo, escalonadas segundo o nível de complexidade e o grau de responsabilidade inerente às suas atribuições” (Martins, 2011, p. 106)

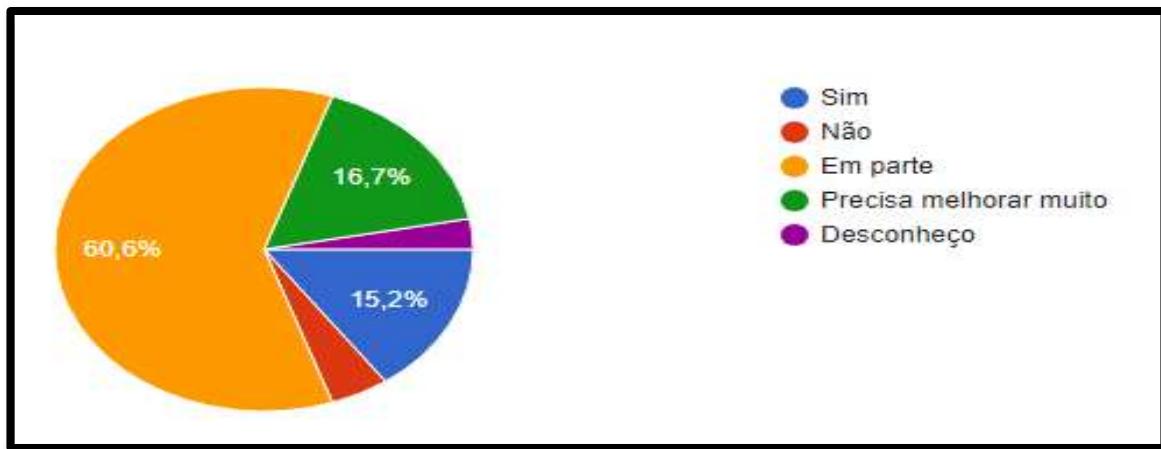
Foi questionado ao participante da pesquisa a realização da leitura do PCCR de Araguaína, ou seja, um dos documentos que rege sua atividade profissional.

**Gráfico 16 – Conhecimento do PCCR**

Fonte: dados do questionário, criado pela autora (2024).

O dado é bem preocupante, sendo que 56,9% leram parcialmente, e que 9,2% não leram, temos um total de 66,1% que não conhecem todos os artigos do documento, uma situação para o SINETET atuar com maior ênfase, pois se pode pensar em dois aspectos, quais sejam, que o sindicato não percebe a relevância da divulgação e debate sobre o PCCR ou as ações do sindicato têm sido insuficientes quanto ao conhecimento da legalidade que ampara os trabalhadores em educação.

Em contrapartida, foi questionado se o PCCR atende aos interesses dos servidores municipais, e eles respondem 60,6% em parte, 16,7% que precisa melhorar muito, 15,2% reforçam que concordam com o atendimento, no entanto, o gráfico anterior, mais da metade responde que não leu o documento.

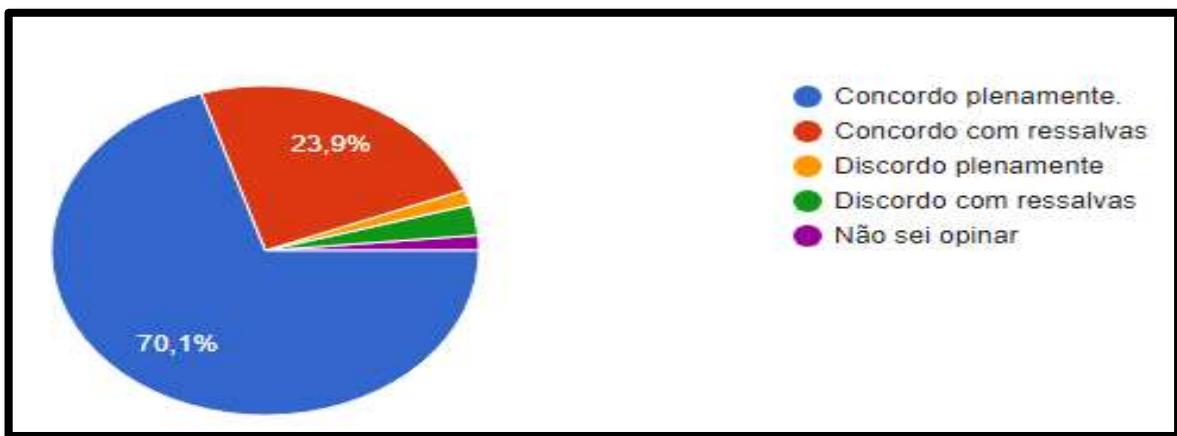
**Gráfico 17 - Nível de atendimento do PCCR**

Fonte: dados do questionário, criado pela autora (2024).

#### 4.1.4 O sindicato e o trabalho docente

Os respondentes foram questionados acerca da influência do sindicato dos professores na melhoria das ações educacionais no município de Araguaína e, nitidamente, os professores reconhecem tal importância, pois 70,1% responderam que o sindicato dos professores é capaz de influenciar positivamente na melhoria do ensino municipal à medida que conquista melhores condições no âmbito da dimensão profissional do trabalho docente.

**Gráfico 18- O papel do sindicato na educação**

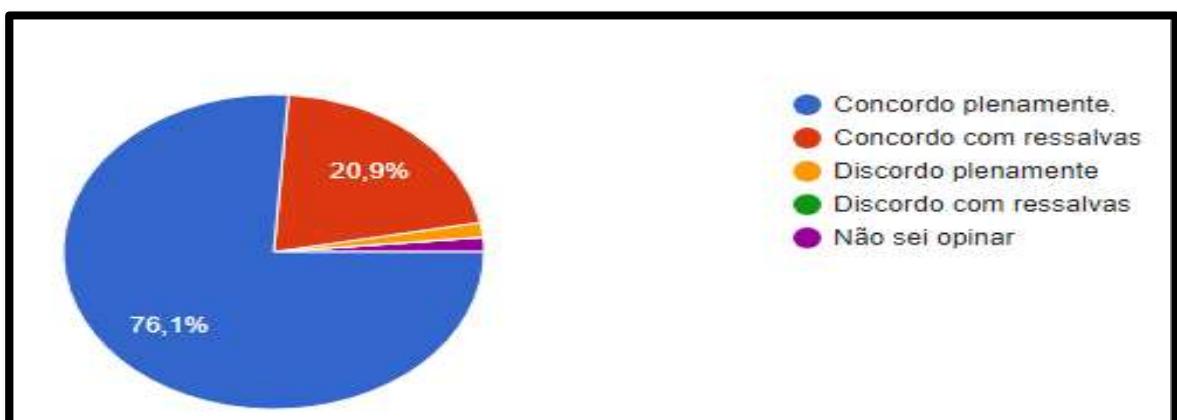


Fonte: dados do questionário, criado pela autora (2024).

É interessante observar que os respondentes, majoritariamente, reconhecem a importância política do sindicato no cenário educacional, ainda que o movimento sindical esteja vivendo um momento de grandes dificuldades para mobilizar os trabalhadores.

Foi perguntado aos professores sobre o papel do sindicato em questões didático-pedagógicas do ensino na rede municipal, tanto na esfera da unidade escolar quanto da secretaria de educação.

**Gráfico 19 – O Sindicato e o seu papel de formador**



Fonte: dados do questionário, criado pela autora (2024).

A pesquisa revelou que 97% das respostas manifestaram concordância com papel formador do sindicato em relação à dimensão pedagógica do trabalho docente. O resultado é muito animador, pois podemos concluir que a categoria se aproxima do entendimento sobre a articulação orgânica das dimensões profissionais e pedagógicas do trabalho docente e, portanto, capaz de discernir propostas ou projetos que, por exemplo, culpabilizam o professor e sua respectiva formação, exclusivamente, pelo fracasso escolar dos estudantes.

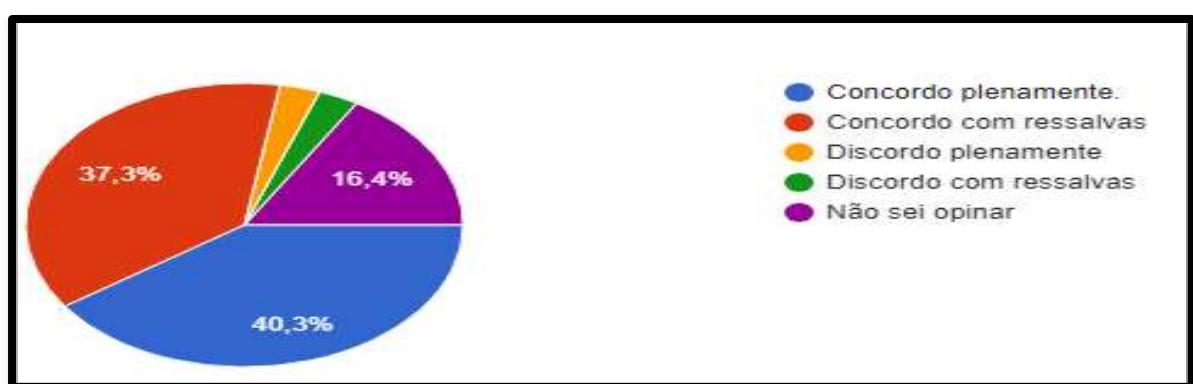
Dessa maneira, cabe ao SINTET organizar programas de formação político-pedagógica junto aos seus associados para fortalecimento do nível de consciência política e aperfeiçoamento da atuação didático-pedagógica dos professores no ambiente escolar em defesa de uma educação de qualidade socialmente referenciada em projetos emancipatórios e contra-hegemônicos.

#### **4.1.5 A formação continuada dos professores**

É importante ressaltar que a formação continuada deve ser acessível a todos os professores, independentemente de sua experiência ou da etapa da carreira em que se encontram. Programas de formação devem ser diversificados, contemplando as diferentes necessidades e interesses dos docentes, mas com foco na aprendizagem do estudante para atender demandas de aperfeiçoamento docente e superação das dificuldades de aprendizagem dos discentes. Além disso, a formação deve ser acompanhada de incentivos, como a certificação e a contagem de horas para progressão na carreira.

Em relação à formação dos professores, a pesquisa apresentou uma afirmação aos docentes em defesa do sindicato como apoiador ou proponente de atividades formativas de natureza pedagógica para o conjunto dos profissionais da educação.

**Gráfico 20 - Sindicato e a oferta de formação continuada**

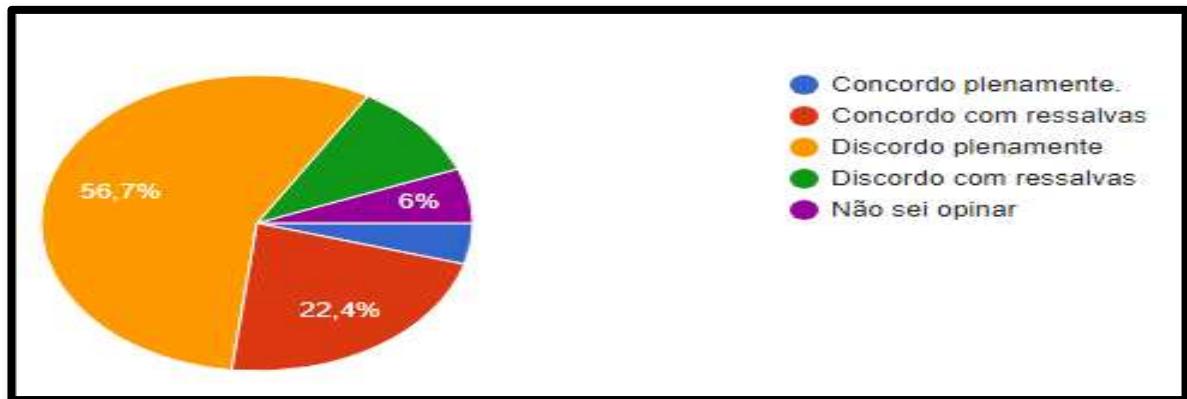


Fonte: dados do questionário, criado pela autora (2024).

De acordo com o gráfico 20, é possível constatar o reconhecimento da entidade em relação às ações para aperfeiçoamento da prática educacional dos sindicalizados e, de maneira geral, os respondentes percebem o sindicato enquanto uma entidade promotora de ações formativas específicas da docência (77,6%), ainda que existam ressalvas.

Em busca da compreensão das expectativas dos professores sindicalizados em relação às prioridades de luta que um sindicato deve definir, a pesquisa formulou uma questão direta, vejamos: O sindicato só enxerga as questões financeiras no atendimento aos professores?

**Gráfico 21 – A atividade sindical com foco exclusivo em questões financeiras**



Fonte: dados do questionário, criado pela autora (2024).

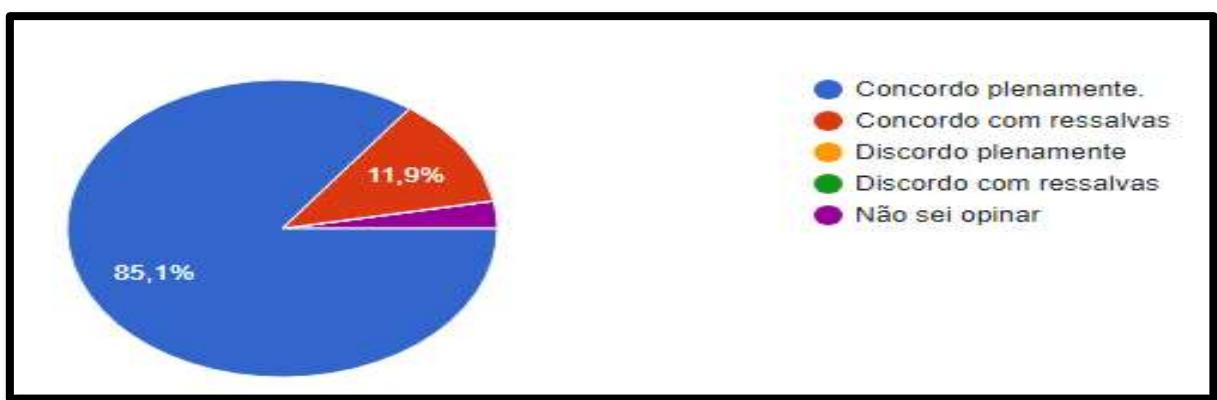
A pergunta direta resultou em opiniões, de acordo com o gráfico 21, favoráveis ao entendimento de que o sindicato não possui sua ação restrita às questões de natureza economicista. Portanto, o Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Araguaína ganha visibilidade política ao defender pautas e agendas com uma preocupação mais abrangente e, consequentemente, tem feito a diferença na formação dos professores sindicalizados, com pautas necessárias à formação sindical e pedagógica destes profissionais.

O aperfeiçoamento profissional é um meio de valorização do profissional da educação. Ao investir em sua capacitação, as instituições não apenas reconhecem a importância do papel do professor, mas também contribuem para a construção de uma carreira mais sólida e gratificante. Essa valorização é essencial para a retenção de talentos na área educacional, reduzindo a evasão e promovendo um ambiente de trabalho mais motivador. Portanto, o sindicato enquanto uma entidade de representação e defesa dos interesses dos trabalhadores e trabalhadoras da educação deve reivindicar políticas de formação continuada às autoridades governamentais, inserindo-as nos planos de carreira, enquanto direito, mas também, apoiar ou

promover ações formativas sob a perspectiva dos trabalhadores em diálogo com a sociedade civil.

Nesse sentido, o direito à licença para aperfeiçoamento profissional sem prejuízo na remuneração do professor, constitui um fator decisivo no exercício do trabalho docente e, assim, apoiando-se no que preconiza o PCCR, aos professores foi perguntado sobre a relevância de tal direito. As respostas confirmaram a validade da luta para garantir a reivindicação no PCCR, conforme a demonstração do gráfico 22.

**Gráfico 22 - Direito de aperfeiçoamento profissional**



Fonte: dados do questionário, criado pela autora (2024).

A formação continuada do professor é um aspecto fundamental para a melhoria da qualidade da educação. Em um mundo em constante transformação, onde novas metodologias de ensino e tecnologias emergem a cada dia, é imprescindível que os educadores tenham acesso a programas de formação que os capacitem a enfrentar os desafios contemporâneos.

O direito à formação continuada deve ser garantido pelas instituições de ensino e pelas políticas públicas, uma vez que a atualização constante dos docentes não apenas enriquece seu repertório pedagógico, mas também impacta diretamente no aprendizado dos alunos. A formação continuada permite que os professores desenvolvam novas habilidades, reflitam sobre suas práticas e se mantenham informados sobre as inovações no campo da educação.

#### **4.2 O PCCR do magistério público na Prefeitura de Araguaína**

A história oral temática é uma abordagem que utiliza relatos verbais de pessoas como fonte primária para o estudo e compreensão de certos temas ou eventos históricos. Ao contrário da história oral tradicional, que se concentra nas experiências de vida de um indivíduo, a história

oral temática busca reunir depoimentos de várias pessoas que vivenciaram ou testemunharam um mesmo assunto específico.

Tratar sobre as narrativas dos entrevistados, é rememorar os acontecimentos vividos por eles. A memória é uma forma de conhecimento como experiência, caminho possível para que sujeitos percorram a temporalidade. Para Henri Bergson (1999) a memória tem função unificadora entre o eu profundo e o eu da ação, ou seja, ela se subdivide em memória hábito e memória pura. A memória é viva, presente, total, virtual e é atualizada na vida ativa em função da ação.

Segundo Maurice Halbwachs (1990) diz que a memória se constrói a partir das vivências de grupos sociais concretos. Nesse sentido a memória individual constitui -se como ponto de vista da memória coletiva. Afetiva e encantada a memória alimenta-se de lembranças vagas, flutuantes, particulares e simbólicas.

#### **4.2.1 Conhecendo o perfil dos entrevistados**

Como apresentado na metodologia, o grupo de entrevistados possui uma singularidade, são todos sindicalizados e atuantes, militantes sindicais. Todos graduados, cinco em pedagogia e um graduado em letras. Idade entre 30 e 52 anos, a maioria natural do estado do Tocantins. Alguns já atuaram na educação como professor leigo, ou seja, sem a formação em nível superior, em ensino médio, apenas com o conhecimento prático.

Outro ponto interessante é que acreditam que a educação pode transformar a vida de qualquer pessoa, ou seja, aqui temos um ponto de convergência entre os entrevistados. Além disso, acreditam no que fazem, ou seja, podem mudar a vida daqueles estudantes. Segundo Girassol “[...] a educação é que transforma a vida das pessoas, que dá o direito da pessoa ter uma vida melhor, de viver melhor [...]”.

#### **4.2.2 A formação docente e o sindicato**

Em relação a formação docente, todos afirmam a importância da oferta de cursos de formação para os professores de todos as redes de ensino. O profissional precisa constantemente estar atualizado, estudando, não só buscar a autoformação, a rede precisa oferecer mais cursos e especializações.

Na entrevista foram questionados: Qual a importância de ser um professor da educação básica e sindicalizado? A resposta de Girassol sintetiza a compreensão do grupo, qual seja, “É importante porque, além de a gente ser professor, precisa lutar pelos nossos direitos. Porque se a gente não lutar, não tem como ser um bom profissional. E nós somos seres políticos que a gente tem que ter uma decisão sobre tudo e sobre a nossa vida profissional”. Os demais respondentes formularam as seguintes perspectivas, de maneira breve, conforme o quadro 3, abaixo, apresenta.

**Quadro 3 – Importância da sindicalização, segundo os respondentes (2024).**

PEQUI	Na hora também de questionar muitas questões que vêm lá do governo. Então, é por meio do sindicato que elevai levantar essas pontuações. Isso vai refletir no que a gente vai desenvolver daqui para frente, na nossa carga do trabalho, no nosso plano de carga e carreira futuramente, na nossa jornada todos os dias. Então, ser um profissional da educação, sindicalizado, é muito importante e muito válido. É a nossa força, juntos, que a gente pode buscar meios melhores sobre a nossa realidade. E é por meio do sindicato que são feitos esses debates
BURITI	Eu entendo que atuar dentro da área da educação é algo importante E ser sindicalizado abre espaço para te dar o direito de correr ainda mais atrás do cumprimento desses direitos que a gente tem O sindicato, eu entendo que é um órgão que vem a defender o direito Principalmente da sua área, no caso, a nossa educação. E é por esse motivo que eu sou filiado, porque eu entendo que o sindicato, ele vem dar um embasamento ainda maior para o profissional
GUEROBA	A importância é porque, através do sindicato, você não fica à mercê das leis que você tem direito. E, às vezes, quando você não é sindicalizado, você acaba não tendo aqueles direitos que você poderia ter. E o sindicato te ajuda a correr atrás dos seus direitos. E também te defende no caso que você necessite
MURICI	Ser profissional da educação e sindicalizado, por um lado é bom. Por outro lado, você leva marcas na vida, você leva lapadas da vida, só por ser sindicalizado. Tem portas fechadas para fazer parte do sindicato. E que muitas vezes, esse sindicato, ele não reconhece, ele não te reconhece. Ele te deixa sozinho, levando as pancadas da vida. Como já aconteceu comigo e com outros parceiros. Porque no momento que nós fizemos sindicato, o sindicato não estava disponível para nós
JATOBÁ	É de suma importância, os professores vivem na pele as dificuldades, portanto, também possuem maior condições de argumentação para o sindicato visando atuar não só em causa própria, mas em prol da classe. Ser professor é ser um ser político com suas lutas e incertezas

Fonte: autora.

Segundo Gouveia e Ferraz (2013) destacam em sua pesquisa que entre a capacidade organizativa dos professores e o desenvolvimento da política educacional existem vínculos dialéticos profundos. A força mobilizadora dos professores é influenciada pela existência regular e expansiva das redes de ensino, da mesma forma que as redes de ensino, muitas vezes, se ampliam e se diversificam em função da força corporativa dos professores.

De maneira geral, os entrevistados concordam que ser sindicalizado é importante para a atuação dos mesmos e a busca por seus direitos, há indícios em uma das falas que, infelizmente,

o sindicato não atuou com parceria em relação aos seus sindicalizados, em certo período de sua vigência.

Assim, como afirma Gohn (2012, p. 56), “nos movimentos sociais a educação é autoconstruída no processo e o educativo surge de diferentes fontes de saber”, na ação sindical, na troca de saberes entre pares, no estímulo ao estudo e à criticidade etc.

É importante destacar que é papel dos sindicatos ofertarem a “formação político pedagógica”. Ela segue um objetivo específico, quase sempre pedagógico ou funcional. Visa atender uma demanda imposta ao sindicato no contexto das lutas travadas pela melhoria das condições de exercício da docência. Para sua execução, recorre-se ao intercâmbio entre instituições, buscando a ajuda de especialistas acadêmicos, trazendo assim, certa carga hierárquica à formação do ponto de vista do saber científico. Por outro lado, aproveita -se também a experiência profissional, acadêmica e de diferentes militâncias dos próprios professores da rede municipal em articulação com seus outros vínculos institucionais (Miranda 2011; Gohn, 2012).

A pesquisa buscou saber se os entrevistados perceberam alguma oferta de formação sindical e profissional para a rede de ensino no município de Araguaína? Para um/a dos/as entrevistados, em destaque, o sindicato tem se empenhado no processo de formação, ainda que apresente limitações e, assim, Pequi se posicionou:

Sim, oferta. Eu já participei de alguns encontros, pessoalmente, onde foram discutidos temas importantes. Também observo que o sindicato divulga os trabalhos que a qual o sindicato promove os professores, como oferta dos cursos de qualificação, tanto mestrado, doutorado. Oferta também de quando vai ter reuniões no próprio sindicato. Então, eu vejo que tem sim essa parte de formação inicial e continuada dos profissionais de educação que querem sim entender. Eles estão sempre com as portas abertas. Isso é o que eu vejo. É o que eu vejo, é o que eu acompanho.

Entretanto, os demais encontraram dificuldades para sinalizar a oferta de ações formativas organizadas pelo sindicato, por exemplo, Gueroba e Buriti afirmaram desconhecer essa realidade. Nessa direção, outros/as se manifestaram com mínimas diferenças. Murici manifestou conhecimento sobre a oferta de formação na área da gestão.

As repostas dos entrevistados apontam para uma das fragilidades na atuação do SINTET/Araguaína, ou seja, o sindicato ao ofertar formação aos professores privilegia as questões sindicais. Ainda que cursos sejam divulgados aos sindicalizados, o debate e estudo de questões ampliadas no campo educacional ou pedagógico, os entrevistados afirmaram desconhecer tais momentos. Portanto, considerando que os entrevistados são regentes em sala de aula e militantes, em tempo, as colocações exigem uma atenção maior para a direção sindical

repensar suas estratégias. Sabemos que a maioria do professorado não é sindicalizada e que possui um acesso mais restrito às informações, logo, sem dúvida, é fundamental que cursos que atendam às demandas formativas apontadas pelos próprios professores. Entretanto, isso não significa que o sindicato abdique da tendência pedagógica que avalie ser a mais adequada. Na verdade, a proposta pedagógica defendida pelo sindicato deverá responder aos desafios que os professores enfrentam no cotidiano escolar.

Gohn (2012) expressa que os sindicatos de educação desempenham um papel fundamental na estrutura do sistema educacional brasileiro, atuando como representantes dos profissionais da área e defendendo seus direitos e interesses. Esses sindicatos são organizações que reúnem professores, funcionários e trabalhadores da educação, buscando promover melhorias nas condições de trabalho, salário e formação profissional.

Uma das principais funções dos sindicatos de educação é a negociação salarial com o Poder Executivo. Eles atuam em mesas de negociação com os governos estaduais e municipais para discutir questões relacionadas a salários, benefícios e condições de trabalho. Essa atuação é crucial para garantir que os profissionais da educação tenham remuneração justa e condições adequadas para desempenhar suas funções.

Além disso, os sindicatos de educação também têm um papel importante na formação e capacitação de seus associados. Através de cursos, palestras e workshops, promovem o desenvolvimento profissional e a atualização dos educadores, contribuindo para a melhoria da qualidade do ensino no Brasil. Essa formação permanente é essencial em um mundo em constante mudança, onde contradições sociais se aprofundam e novas metodologias e tecnologias educacionais emergem.

Os sindicatos também são veículos de luta por políticas públicas mais justas e eficazes na área da educação. Eles mobilizam a categoria para a defesa de direitos como a valorização do magistério, a melhoria da infraestrutura das escolas e o aumento de investimentos na educação. Através de campanhas e manifestações, os sindicatos buscam sensibilizar a sociedade e os gestores públicos sobre a importância da educação e a necessidade de garantir condições adequadas para o exercício da profissão (Pereira, 2010).

Outra função relevante dos sindicatos é a promoção da solidariedade e da união entre os trabalhadores da educação. Eles fomentam a construção de uma identidade coletiva entre os profissionais, fortalecendo a luta por direitos e a valorização da carreira. Essa união é fundamental para enfrentar os desafios que o setor educacional brasileiro enfrenta, como a desvalorização do magistério e as dificuldades estruturais nas instituições de ensino.

Em suma, os sindicatos de educação no Brasil desempenham um papel multifacetado que vai além da simples representação de interesses essencialmente remuneratórios. Eles são agentes de transformação social, lutando por melhores condições de trabalho, promovendo a formação contínua e defendendo políticas públicas que beneficiem a educação como um todo.

A atuação desses sindicatos é essencial na configuração de uma educação justa e equitativa no Brasil, assegurando direitos para todos os profissionais da área e, consequentemente, contribuindo para a melhoria do ensino oferecido aos alunos.

Em pesquisa realizada por Andrade (2018) sobre o sindicato enquanto instância de formação para o professor, identifica as contribuições da participação sindical a partir das entrevistas sobre as trajetórias de vida de professores militantes. Para tanto, questionários foram aplicados aos membros da base e direção sindical em assembleias e, ainda, efetivaram-se observações dos fóruns ordinários e extraordinários promovidos pelo Sindicato dos Profissionais da Educação de Duque de Caxias (SEPE/Caxias). Nesse contexto, a pesquisa selecionou 15 professores que foram entrevistados e, segundo o autor, permitiu ricas reflexões no âmbito do movimento sindical.

O quadro 4, a seguir, traz a síntese das características dos dois tipos de formação apreendidas nas observações das ações coletivas no núcleo sindical Sepe/Caxias:

**Quadro 4 – Formação no ambiente sindical**

<b>Formação político-sindical</b>	<b>Formação político-pedagógica</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Provém da troca entre pares</li> <li>• Sem hierarquizações</li> <li>• De difícil mensuração</li> <li>• Conteúdo político e ideológico</li> <li>• Formação para ação coletiva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Segue um objetivo específico</li> <li>• Tem uma carga hierárquica do ponto de vista do saber</li> <li>• Atende uma demanda específica</li> <li>• Intercâmbio entre instituições</li> <li>• Socialização de saberes, estudos e experiências</li> </ul>

Fonte: Andrade (2018, p.7).

Andrade (2018), por meio de sua investigação, constatou que o sindicato ofertou no período de 2015 a 2017, palestras de variadas temáticas que atenderam à formação de professores, lançamento de livros, debates com candidatos à Prefeito, cursos, debates sobre educação especial, educação do campo e educação infantil (planejamento; relações entre professores e estimuladores-materno infantil) e seminário sobre relações-étnico raciais.

Neste sentido, sindicatos e o movimento de professores, legitimam o trabalho dos sindicatos de que devem atender a formação dos professores em todos os sentidos. Sendo assim, descartam-se as ideias restritivas de apenas apoiar iniciativas formativas no campo da luta

economicista (melhores salários e condições de trabalho). Entretanto, é importante sempre vincular as lutas mais específicas e históricas da categoria com a formação pedagógica, pois as dimensões profissionais e pedagógicas do trabalho docente não devem ser desarticuladas.

Neste quesito, já fazendo uma avaliação crítica ao trabalho do SINTET/Araguaína, realizamos no período de 06 e 07 de dezembro de 2024 o XII Congresso dos Trabalhadores e Trabalhadoras em Educação do estado do Tocantins, na cidade de Colinas. O evento focou algumas fragilidades que a gestão, empiricamente, identificou. Alguns resultados parciais da presente pesquisa subsidiaram algumas das reflexões no evento. Nesse sentido, as discussões e as pautas foram montadas com as sugestões de todas as regionais do SINTET e, Araguaína fez sugestões que foram atendidas, especialmente, a tratativa sobre a temática da inclusão, uma vez que os professores cada vez mais precisam aperfeiçoar o seu atendimento pedagógico nas salas de aula.

O evento contou com a participação de 300 profissionais no seminário e, especialmente, da regional de Araguaína tivemos um total de 62 membros do SINTET. O congresso apresentou uma participação avaliada como positiva e, fundamentalmente, debateu o fortalecimento e melhoria das condições de trabalho com o horizonte baseado e plano de ação para o período de 2025/2028, sendo este o período que os novos gestores municipais assumem o governo e o sindicato necessita ouvir seus membros e levantar as demandas necessárias.

**Figura 4 - XII Congresso dos(as) trabalhadores(as) em Educação do TO**



Fonte: arquivo pessoal da autora.

**Figura 5 - XII Congresso dos(as) trabalhadores(as) em Educação do TO**



Fonte: arquivo pessoal da autora.

**Figura 6 - XII Congresso dos(as) trabalhadores(as) em Educação do TO**



Fonte: SINTET

Nesse estudo é apresentado um Programa de Formação que será um experimento na regional de Araguaína e, a partir da avaliação da proposta, a formação será ofertada para todos

os professores da regional da rede municipal de ensino e os demais membros do SINTET da regional.

#### **4.2.3 O plano de carreira docente no âmbito municipal: o desafio do debate.**

Segundo Martins (2011, p.106) “[...], no Brasil, estão fundadas no conceito de que carreira, é o conjunto de classes de cargos de mesma profissão, natureza de trabalho ou atividade, em cada grupo, escalonadas segundo o nível de complexidade e o grau de responsabilidade inerente às suas atribuições”. Quando observamos o caso do serviço público, certo é compreender o que o Ministério da Educação concebe como plano de carreira, ou seja, a “norma específica que regula e classifica hierarquicamente cargos, funções e respectivos salários dos professores, bem como define as possibilidades de ascensão e ou reclassificação na hierarquia definida” (Martins, 2011, p.106).

A entrevista teve como uma de suas questões a preocupação em verificar o nível de satisfação das necessidades dos professores em relação ao plano de cargo, carreira e remuneração dos servidores da educação (Lei Municipal nº 1.940 de 20/09/2000). Nessa direção, segue abaixo manifestações que revelam a satisfação dos/as entrevistados/as.

**Quadro 5 – Satisfação dos respondentes em relação ao plano de carreira**

GIRASOL	Eu acredito que sim. Eu acho que atende porque oferece a oportunidade do professor crescer profissionalmente, melhorar o salário e tudo. O professor tem a formação vertical e horizontal. Então, eu acredito sim que ajuda e que é satisfatório sim. Nós temos um bom plano de cargo, carreira e remuneração.
JATOBÁ	Sim, o Sintet existe, luta por nossos direitos, e o Plano já teve algumas reestruturações e penso que atende bem, mas é claro tudo pode ser melhorado, ele foi aprovado em 2000, de lá pra cá houveram muitas mudanças no planeta e na educação, então pode ser melhorado sempre.
PEQUI	Sim, eu acho que atende, mas pode melhorar. Eu acho que atende. É um plano bom, o Plano de Cargo e Carreira, só que eu acho que faltam outros benefícios que poderiam estar incluídos no Plano de Cargo e Carreira, mas deveríamos ter outros benefícios aliados às nossas remunerações. O salário que os professores recebem, as progressões, tudo, eu acho interessante, é um dos melhores aqui em Araguaína. Apesar que a gente vê uma demora na gestão, de fazer aquele cumprimento, de pagar em épocas certas, e isso acaba

	causando transtorno para quem está na educação trabalhando, porque o que nos move, sem querer ou não, é a nossa remuneração.
BURITI	E aí como que eu posso dizer que o PCCR atende as necessidades, sendo que ao mesmo tempo ele não é cumprido na sua totalidade. O PCCR é muito bonito no papel, mas ao mesmo tempo que ele é bonito no papel a gestão do município não cumpre com que o profissional receba todos os direitos que ele tem do PCCR. Então eu percebo que o que precisaria ser melhorado é o básico. Se cumprir o PCCR de acordo com o que consta na lei do município. De acordo com o que consta na tabela de progressões. A gente agora mesmo está aí correndo atrás para que um grupo muito grande de professores que entraram nesse último concurso de 2021 consiga ter a sua progressão atendida. Isto é um absurdo, não é Lei? Tem vários impedimentos que interferem nisso. E cabe a gente enquanto profissionais lutar para que tenha os nossos direitos atendidos, em relação ao plano de cargos e carreiras.
GUEROBA	Eu considero que o PCCR atende as necessidades atuais.
MURICI	Atende em partes, uma das necessidades para a educação, inclusive para aqueles que têm menores salários, deveria ser contemplado no PCCR, é um auxílio alimentação. Como a gente vê em municípios, por onde a gente passa, muitos municípios do Pará, menores que Araguaína, mas que pagam, que tem um auxílio alimentação para o professor, para todos os servidores da educação. E ele não atende as necessidades, mas justamente nesse quesito do percentual, que você estuda, estuda, estuda e na hora da valorização, essa valorização não acontece como deveria.

Fonte: elaborado pela autora.

A pesquisa revela que os docentes reconhecem conquistas, a validade do plano de carreira e percebem possibilidades para aperfeiçoamento do PCCR. Entretanto, a sua execução pelo Poder Executivo municipal sofre críticas em função do não cumprimento em sua integralidade. As questões relacionadas às progressões receberam maior destaque, uma vez que não há o repasse em dia, há indicativo de reclamações, por exemplo, a má gestão. O pagamento de benefícios e vantagens mereceu atenção dos entrevistados, a citar, o auxílio-alimentação, plano de saúde e outros não previstos, por exemplo, o auxílio transporte.

O estudo de Martins (2011) afirma que um PCCR, resumidamente, em uma concepção tradicional, se apresenta apenas como um documento restrito ao conjunto de determinações acerca da composição de cargos e funções; jornada de trabalho; mecanismos de evolução funcional e avaliação de desempenho; a estrutura da carreira; a composição da remuneração, ou seja, o salário básico, gratificações e benefícios; as disposições para transitar de um plano para outro. A concepção tradicional de plano de carreira remete a uma imparcialidade, mas que não resiste ao rigor da crítica, quando o plano de carreira é concebido como uma das expressões do conflito capital trabalho.

Conforme os capítulos da lei municipal, percebe-se que atende às características gerais e comuns dos planos de carreira.

**Figura 7 – Estruturação do PCCR do Magistério Público de Araguaína - TO**

**CAPÍTULO I  
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**CAPÍTULO II  
DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL**

Seção	I	Dos princípios básicos
Seção	II	Da estrutura da carreira
Subseção	I	Disposições gerais
Subseção	II	Das classes e níveis
Seção	III	Da promoção
Seção	IV	Da qualificação profissional
Seção	V	Da jornada de trabalho
Seção	VI	Da remuneração
Subseção	I	Do vencimento
Subseção	II	Das vantagens
Subseção	III	Da remuneração pela convocação em regime suplementar
Seção	VII	Das férias
Seção	VIII	Da cedência ou cessão
Seção	IX	Da comissão de Gestão do Plano de Carreira

**CAPÍTULO III  
DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS**

Seção	I	Da implantação do Plano de Carreira
Seção	II	Das disposições finais
Seção	III	Da contratação temporária do professor.

**GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE ARAGUAÍNA,  
ESTADO DO TOCANTINS**, aos 20 (vinte) dias do mês de Setembro do ano 2.000.

**PAULO SIDNEI ANTUNES**  
Prefeito Municipal

Fonte: Lei Municipal nº 1.940 de 20/09/2000.

Visando ampliar conhecimento acerca dos documentos orientadores da mencionada lei municipal, apresentamos um quadro com as alterações que ocorreram ao longo do tempo, a partir de setembro de 2000, conforme o quadro a seguir:

**Quadro 6 – Alterações da Lei 1.940/2000**

ANO	LEGISLAÇÃO	EMENTA
2000	LEI Nº 1.940, DE 20 DE SETEMBRO DE 2.000	DISPÕE SOBRE O ESTATUTO, PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.
2001	LEI N.º 1.960, DE 14 DE FEVEREIRO DE 2001	ALTERA A REDAÇÃO DO ART. 38, E ACRESCENTA PARÁGRAFO NO ART. 41, DA LEI N.º 1.940/2.000.
2003	LEI Nº 2.150, DE 02 DE JUNHO DE 2003	ALTERA O DISPOSTO NO ARTIGO 36 DA LEI 1.940, DE 20 DE SETEMBRO DE 2000 E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.
2004	LEI N.º 2.199, DE 26 DE JANEIRO DE 2004	ALTERA A LEI Nº 1.940/00 DE 20 DE SETEMBRO DE 2000, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.
2004	LEI N.º 2222 DE 10 DE MAIO DE 2004	DISPÕE SOBRE REIDENOMINAÇÃO DOS CARGOS QUE ESPECIFICA, CRIA NÍVEL E CLASSE NO ANEXO I DA LEI 1940/2000, DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.
2004	LEI N.º 2233, DE 04 DE MAIO DE 2004	DISPÓE SOBRE ACRESCIMO DA SEÇÃO VI – A, DOS CARGOS DE DIREÇÃO, E ACRESCENTA ARTIGOS, ALTERA DISPOSITIVOS LEGAIS DA LEI MUNICIPAL Nº 1940, DE 20 DE SETEMBRO DE 2000.
2005	LEI N.º 2432, DE 27 DE OUTUBRO DE 2005	DISPÕE SOBRE A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS MUNICIPAIS QUE DISPÕEM SOBRE O ESTATUTO, PLANO E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.
2006	LEI N.º 2472, DE 29 DE MAIO DE 2006	ALTERA, NAS PARTES QUE ESPECIFICA, A LEI NO 1.940, DE 20 DE SETEMBRO DE 2000, QUE DISPÕE SOBRE O ESTATUTO, O PLANO DE CARREIRA E A REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL, E ADOTA OUTRAS PROVIDÊNCIAS.
2013	LEI 2.843, DE 19 DE ABRIL DE 2013	ALTERA A LEI Nº 1.940, DE 20 DE SETEMBRO DE 2000, QUE DISPÕE SOBRE O ESTATUTO, PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.
2013	LEI COMPLEMENTAR 014 DE 18 DE DEZEMBRO DE 2013.	ALTERA A REDAÇÃO DO ANEXO ÚNICO DA LEI Nº 1.940, DE 20 DE SETEMBRO DE 2000, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

As análises relacionadas ao processo de elaboração da lei municipal que dispôs sobre o plano de carreira e suas alterações, pode-se concluir que o SINTET tem atuado em favor dos

servidores da educação, pois as legislações posteriores que resultaram da mobilização sindical e negociação política da categoria com o Poder Executivo, objetivam corrigir alguns gargalos da lei maior, e tais melhorias são necessárias e traz mais qualidade de vida ao servidor que sente o SINTET atuando em seu favor.

A pesquisa procurou saber o nível de conhecimento dos professores sobre a autorização de licença para aperfeiçoamento que consta no PCCR, dois dos entrevistados destacam que o município não garante a licença para mestrado e doutorado. O fato chama atenção e demonstra uma leitura equivocada ou mesmo desconhecimento do documento, como alertou Alberti (2004) quando muitas vezes após selecionar os entrevistados e depois das análises das entrevistas de sua investigação, fica uma dúvida: seria o caso de ampliar o número de participantes.

Finalmente, a pesquisa revela que 80% dos entrevistados concordam que o SINTET desempenha um papel relevante na luta pela valorização, formação e profissionalização dos professores, mesmo que ainda existam mecanismos e espaços de atuação a serem aperfeiçoados e ocupados pelo sindicato.

#### **4.3 Programa de Formação Sindical: valorização profissional e da educação.**

O curso de Mestrado Profissional em Educação, oferecido pela Universidade Federal do Tocantins é uma pós-graduação que apoia o professor na construção de sua carreira. O Programa de Pós-Graduação Profissional em Educação é uma proposição que está ancorada na pesquisa aplicada, de acordo com a Portaria Normativa nº 17 de 28 de dezembro de 2009. Nessa direção, o Mestrado Profissional possui algumas características que justificam o formato da presente pesquisa: a) ênfase nas PESQUISAS (artigos, livros, dissertações) e nas PRODUÇÕES (processos, materiais, tecnologias educacionais e sociais, propostas educativas) com foco na educação básica; b) construção de elos entre conhecimentos acadêmicos, gerados em educação e ensino, para sua aplicação em produtos e processos educativos na sociedade; c) aplicação do conhecimento, ou seja, na pesquisa aplicada e no desenvolvimento de produtos e processos educacionais que sejam implementados em condições reais de ensino.

O trabalho de conclusão do curso, em nosso caso, compõe-se de: a) DISSERTAÇÃO: derivada do relato descritivo e analítico da experiência de pesquisa aplicada fundamentada que gerou o produto educacional; e b) PRODUTO EDUCACIONAL: parte integrante do trabalho final.

No Mestrado Profissional em Educação se deve desenvolver um processo ou um produto educativo em condições reais do trabalho docente ou de espaços formais e não formais de ensino, em formato artesanal ou protótipo, uma sequência didática, um aplicativo computacional, um jogo, um vídeo, um conjunto de videoaulas, uma exposição etc. Portanto, em relação ao produto a ser implementado, uma proposta de formação foi formulada e será executada pela seção regional sindical de Araguaína - TO.

Dessa maneira, os resultados da investigação apontam para a viabilidade do planejamento de uma proposta formativa para o ambiente sindical sob um enfoque crítico-dialético que articule as dimensões profissionais e pedagógicas do trabalho docente. Nos próximos parágrafos são apresentados os elementos essenciais do que denominamos como PROGRAMA DE FORMAÇÃO SINDICAL. Vejamos, a seguir:

#### **Estruturação da Carreira Docente: implicações na melhoria das condições de trabalho, remuneração e qualidade do ensino<sup>2</sup>.**

A formação de professores é um aspecto fundamental para a melhoria da qualidade da educação, e, nesse contexto, a criação de um programa de formação sindical e pedagógica para profissionais do ensino se revela enquanto uma iniciativa indispensável. Este programa visa não apenas aprimorar as competências pedagógicas dos docentes e estreitar laços com os/as sindicalizados/as, mas também os qualificar para o exercício de uma atuação sindical efetiva que fortaleça a organização dos profissionais da educação na luta por melhores condições de trabalho, remuneração e, obrigatoriamente, a conquista de uma melhor qualidade do ensino.

A formação sindical é um componente essencial deste programa, pois permite que os professores compreendam a importância da organização coletiva e da representação dos trabalhadores na busca por melhores condições de trabalho, remuneração justa e valorização da profissão. Através de workshops, palestras e seminários, os educadores poderão se familiarizar com a legislação trabalhista, os direitos garantidos pela Constituição e a função dos sindicatos na defesa de seus interesses. Essa capacitação é vital para que os professores se sintam empoderados a participarem ativamente das decisões que impactam suas vidas profissionais e a qualidade da educação que oferecem.

---

<sup>2</sup> As referências bibliográficas deste estudo, será discutida a partir da organização com cada formador, onde a autora desta dissertação, conhecendo o objetivo da referida proposta, acatará ou implementará os referenciais bibliográficos juntamente como parceiro que auxiliará a executar cada módulo, os encontros de formação poderão ser apresentados *on line* ou presencial. (elementos a serem discutidos)

Paralelamente, a formação profissional será focada no desenvolvimento de habilidades pedagógicas e metodológicas que atendam às demandas contemporâneas da educação. O programa incluirá atividades de atualização em áreas como didática, avaliação educacional, inclusão, diversidade e gestão escolar, além de temas emergentes como o uso de tecnologias educacionais. A formação contínua é crucial para que os professores se mantenham atualizados e preparados para enfrentar os desafios do ensino no século XXI.

O Programa de Formação será ofertado na regional sindical de Araguaína do SINTET enquanto uma experiência piloto com vistas a ser expandido às demais regionais e, após o desenvolvimento dos encontros, serão aplicados questionários para avaliação do processo formativo e, ao finalizar o ano letivo, será produzido um relatório técnico à Diretoria do SINTET com os resultados obtidos e recomendações para aperfeiçoamento.

Os princípios fundamentais que nortearão os procedimentos metodológicos do programa são os seguintes: a) Dialogicidade: a valorização da troca de ideias, a escuta ativa e o respeito pelas diferentes perspectivas são essenciais para a construção de conhecimentos compartilhados; b) Criticidade: a promoção da reflexão sobre as práticas pedagógicas, a identificação de problemas e a busca por soluções inovadoras são fundamentais para a melhoria da qualidade do ensino; c) Colaboração: a realização de atividades em grupo e a construção de conhecimentos compartilhados fortalecem o trabalho em equipe e promovem a cooperação entre os professores; d) Contextualização: a relação entre a teoria e a prática, a consideração das especificidades do contexto escolar e a busca por soluções adequadas às necessidades dos alunos são essenciais para a efetividade da formação.

O sucesso deste programa dependerá da colaboração entre os sindicatos, instituições de ensino e gestores educacionais. A criação de um ambiente de diálogo e cooperação será fundamental para garantir que as necessidades dos professores sejam atendidas e que a formação oferecida seja relevante e eficaz.

O programa será realizado durante dois anos letivos, em dois ciclos, desenvolvendo ações de formação com as seguintes temáticas: conjunturas internacional e nacional; movimento sindical; democratização da educação; inteligência artificial; pedagogias contr-hegemônicas; metodologias de ensino; gestão democrática e plano de carreira docente.

### **Etapas para elaboração de um programa de formação**

#### **1. Diagnóstico das necessidades:**

- Realizar pesquisas e entrevistas com os professores para identificar suas principais demandas e dificuldades relacionadas à carreira docente.
- Analisar a legislação educacional vigente e os acordos coletivos de trabalho para identificar lacunas e oportunidades de melhoria.
- Mapear as experiências exitosas de outras regiões ou países em relação à estruturação da carreira docente.

## 2. Definição dos objetivos:

- **Geral:** Fortalecer o conhecimento dos professores sobre a estrutura da carreira docente e sua importância para a qualidade da educação, incentivando a participação ativa na luta por seus direitos.
- **Específicos:**
  - Apresentar os fundamentos legais da carreira docente.
  - Analisar os impactos da estrutura da carreira na motivação e no desempenho dos professores.
  - Desenvolver estratégias de mobilização e negociação para a melhoria das condições de trabalho.
  - Promover a construção de uma agenda comum de lutas em defesa da educação pública de qualidade.

## CICLO FORMATIVO I

- **Carga horária total:** 80 horas (curso semipresencial).
- **Público:** professores/as da educação básica, em geral. A formação será franqueada para professores não sindicalizados mediante o pagamento de uma taxa de administrativa a ser definida pela direção do sindicato. Os profissionais sindicalizados estarão isentos do pagamento.
- **Carga horária/Atividade formativa**

As palestras dos convidados terão 90 minutos e na sequência os participantes poderão questionar sobre a apresentação realizada. Já cada oficina (workshop) será organizada dentro da carga horária de 20 horas.

- **Cronograma das atividades a serem desenvolvidas no primeiro ano**

Temas	1 <sup>a</sup> etapa	2 <sup>a</sup> etapa	3 <sup>a</sup> etapa	4 <sup>a</sup> etapa
O papel do sindicato na vida das pessoas na qualidade do ensino	Fevereiro e março			
A Inteligência Artificial no processo de ensino e aprendizagem na escola		Abril e maio		
Metodologias críticas e criativas na educação básica			Agosto setembro	e
Os direitos trabalhistas e o papel do Projeto Político Pedagógico na escola				Outubro e novembro

- **Metodologia:**

A formação de professores é um processo contínuo que exige a adoção de metodologias que promovam a reflexão crítica, a construção coletiva do conhecimento e o desenvolvimento de práticas pedagógicas inovadoras. Neste sentido, os procedimentos metodológicos dialógicos e críticos se apresentam como ferramentas poderosas para a melhoria da qualidade do ensino.

- ✓ Estudo de casos: A análise de situações reais da prática docente permite que os professores identifiquem problemas, busquem soluções e reflitam sobre suas próprias ações.
- ✓ Grupos de discussão: A troca de experiências e ideias entre os participantes promove a construção de conhecimentos compartilhados e o desenvolvimento de uma visão crítica sobre as práticas pedagógicas.
- ✓ Oficinas: A realização de atividades práticas, como a elaboração de materiais didáticos e a simulação de aulas, permite que os professores vivenciem novas experiências e desenvolvam suas habilidades.
- ✓ Webinários e videoconferências: A utilização de tecnologias digitais permite a realização de atividades de formação a distância, ampliando o acesso e a participação dos professores.

- **Avaliação:**

A avaliação da participação de professores em cursos de formação continuada é um processo fundamental para medir a efetividade dessas ações e identificar pontos de melhoria. Ela permite verificar se os objetivos propostos foram alcançados, se houve transformação na prática pedagógica dos docentes e se os conhecimentos adquiridos estão sendo aplicados em sala de aula.

É importante ressaltar que a avaliação deve ser um processo contínuo e participativo, envolvendo tanto os formadores quanto os participantes. Os resultados da avaliação devem servir como base para a melhoria dos cursos e para o desenvolvimento de políticas públicas mais eficazes para a formação docente.

Questionários abertos e fechados, para coletar informações sobre conhecimentos, atitudes e práticas serão aplicados para promover uma avaliação consistente dos participantes e, além disso, adotaremos a escala Likert para medir o grau de concordância com determinadas afirmações relacionadas ao planejamento e execução do ciclo formativo.

- **Recursos necessários:**

- a. Espaço físico adequado para as atividades na sede do SINTET.
- b. Materiais didáticos e equipamentos audiovisuais.
- c. Recursos financeiros para a contratação de especialistas e a produção de materiais.
- d. Apoio da diretoria do sindicato, das pró-reitorias de extensão das universidades e das equipes gestoras das unidades escolares.

Cabe destacar que dentre os objetivos do programa se revela a ampliação do número de sindicalizados e, portanto, mobilizar os participantes que não são sindicalizados para que ingressem no SINTET. Daí, o primeiro ciclo formativo ser oferecido para professores não sindicalizados. Já o segundo ciclo será oferecido apenas aos sindicalizados.

## **CICLO FORMATIVO II**

Um programa de formação sindical que aborde a estruturação da carreira docente é fundamental para fortalecer a luta por melhores condições de trabalho e, consequentemente, por uma educação de qualidade. Ao capacitar os professores a compreenderem os mecanismos que regem suas carreiras, o sindicato os empodera para atuarem como agentes de transformação na educação.

- **Carga horária total:** 100 horas (curso semipresencial).
- **Calendário/local:** a definir.
- **Público:** professores/as sindicalizados/as.
- **Carga horária/Conteúdo programático:**
  - **Módulo 1 (25h)**
  - **A importância da carreira docente para a qualidade da educação:**
    - Relação entre a valorização profissional e o desempenho docente.
    - O papel do professor na sociedade e sua contribuição para a formação de cidadãos.
    - A importância da formação continuada para a atualização profissional.
  - **Módulo 2 (25h)**
  - **A legislação educacional e a carreira docente:**
    - Análise da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) e demais legislações pertinentes.
    - Estudo dos planos de carreira dos professores em diferentes níveis de governo.
    - Direitos e deveres dos professores.
  - **Módulo 3 (25h)**
  - **Estratégias de mobilização e negociação:**
    - Técnicas de comunicação e negociação.

- Elaboração de projetos e propostas.
- Construção de uma agenda comum de lutas.
- **Módulo 4 (25h)**
- **A importância da participação sindical:**
  - O papel do sindicato na defesa dos direitos dos trabalhadores.
  - A importância da participação coletiva na construção de um projeto de educação.
  - As ferramentas de participação disponíveis no sindicato.
- Cronograma das atividades a serem desenvolvidas no segundo ano

Temas	1º encontro	2º encontro	3º encontro	4º encontro
A importância da carreira docente para a qualidade da educação	Fevereiro e março			
A legislação educacional e a carreira docente;		Abril de maio		
Estratégias de mobilização e negociação;			Agosto e setembro	
A importância da participação sindical				Outubro e novembro

- **Metodologia:**
  - a. Utilizar uma metodologia participativa com preleções dialógicas, atividades em grupo, debates, estudos de caso e simulações.
  - b. Convidar especialistas em educação, legislação trabalhista e sindical para ministrar as aulas.
  - c. Oferecer materiais didáticos e bibliografia complementar.
  - d. Utilizar recursos audiovisuais para enriquecer as atividades.
- **Avaliação:**
  - a. Realizar avaliações diagnósticas no início e no final do programa para medir o aprendizado dos participantes.
  - b. Acompanhar a participação dos professores nas atividades e sua contribuição para as discussões.
  - c. Avaliar o impacto do programa na prática profissional dos professores e na atuação do sindicato.
- **Recursos necessários:**
  - a. Espaço físico adequado para as atividades no SINETE e instituições parceiras.
  - b. Materiais didáticos e equipamentos audiovisuais.
  - c. Recursos financeiros para a contratação de especialistas e a produção de materiais.
  - d. Apoio da diretoria do sindicato e dos coordenadores pedagógicos.
- **Certificação:**

Os dois ciclos serão certificados pela UFT ou UFNT, em parceria. Teremos três possibilidades: a) realização do CICLO I (80 horas/ curso de Extensão); b) realização do CICLO II (100 horas/ curso de Extensão) ou c) CICLOS 1 e 2 (180 horas/ Curso de Aperfeiçoamento).

### **Considerações preliminares para implementação do programa**

Podemos elencar três considerações valiosas a partir da pesquisa desenvolvida para a construção da dissertação e do programa formativo, quais sejam: a) É importante que o programa seja contínuo e ofereça oportunidades de aprofundamento dos temas abordados; b) A avaliação do programa deve ser constante e servir como base para aprimoramentos futuros e c) A participação dos professores na elaboração e implementação do programa é fundamental para garantir sua relevância e sucesso.

A seleção dos documentos, livros e artigos científicos, ou seja, do material didático e instrucional será acordada com o setor responsável pela formação no âmbito do SINTET.

Em suma, a implementação de um programa de formação pedagógica e sindical para professores de educação básica representa um passo significativo para maior engajamento profissional a partir do despertar crítico em relação aos projetos educacionais em disputa e do sentimento de pertencer a um movimento de luta da categoria rumo à valorização do magistério e à melhoria da qualidade da educação. Investir na formação dos educadores é, sem dúvida, investir no futuro da sociedade.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Certamente, o momento da conclusão é aquele que se verifica a validade de todo um esforço intelectual para enfrentar a compreensão de uma complexa realidade. A proposta de um Programa de Formação Sindical para qualificar professores e professoras em relação ao estatuto profissional docente do município de Araguaína com base em pesquisa acerca da compreensão dos docentes sobre o plano de cargos, carreira e remuneração exigiu reflexões sobre o trabalho docente e o próprio papel do sindicato. Nessa direção, o objetivo da investigação foi o de avaliar a compreensão dos professores sindicalizados ao SINTET, vinculados à rede municipal de ensino do município de Araguaína, em relação aos limites e possíveis imbricações do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração na organização do trabalho pedagógico, na formação continuada e nas expectativas sobre a carreira e a remuneração.

A pesquisa revela que um terço dos respondentes concebe a profissão de professor a partir da combinação de características, basicamente, das pedagogias tradicional, progressista renovada, libertadora e histórico-crítica. Assumiu destaque na investigação com um elevado percentual a identificação dos professores com a pedagogia histórico-crítica e, assim, revela uma possibilidade concreta para que propostas de formação continuada fundamentadas no campo das pedagogias contra-hegemônicas sejam bem acolhidas pelos docentes.

Entretanto, contradições emergem e demonstram os grandes desafios para o movimento sindical. Nessa direção, a concepção de carreira profissional que predomina no seio do universo pesquisado está alicerçada fundamentalmente no pensamento liberal com significativo impacto das formulações neoliberais que enfatiza o individualismo e falsifica a correlação de forças em negociações salariais. Contudo, se avalia positivamente o fato de quase um terço dos respondentes apresentar uma perspectiva crítica ao conceber uma carreira profissional.

Em relação aos planos de carreira se pode constatar que um pouco mais da metade dos respondentes possui o entendimento de que o plano de carreira está circunscrito aos interesses do empregador no setor público ou privado e, nesse sentido, cabe aos trabalhadores tensionarem o Estado ou empresas privadas para que o PCCR possa materializar as expectativas dos empregados. Portanto, os respondentes avaliam que a categoria profissional deve se organizar para assegurar condições dignas de trabalho protegidas por um plano de carreira adequado. Sendo assim, o cenário se revela promissor para ampliar o diálogo entre os professores e as professoras com o SINTET acerca da valorização do magistério a partir da construção de um plano de carreira que atenda aos interesses e expectativas do professorado que, consequentemente, configurar-se-á em um ensino de qualidade.

A carreira do magistério público municipal de Araguaína é integrada pelo cargo único de professor, em linha, com cinco níveis segundo a formação e estruturada em cinco classes. Com base nas reflexões introdutórias sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, a

investigação constatou que a maioria dos respondentes entende que o PCCR se revela como um documento que favorece a compreensão dos docentes acerca da importância do próprio plano na valorização da profissão e da carreira dos trabalhadores que atuam diretamente na sala de aula.

Outra feliz confirmação foi o fato de que os respondentes e entrevistados concordam que o PCCR impacta nas condições de vida, trabalho e na qualidade do ensino na escola. Sem dúvida, aqui o SINTET tem uma grande oportunidade para ampliar a participação dos professores no sindicato a partir do convite ao conjunto do magistério municipal para debater a melhoria da qualidade do ensino a partir do debate e estudo do PCCR e, portanto, fortalecendo o princípio político-pedagógico de não fragmentar as dimensões do trabalho docente.

Entretanto, em relação ao processo de valorização do magistério se observou um grande descontentamento para com prazos e progressões não deferidas pela prefeitura. O PCCR e o Plano Municipal de Educação deveriam caminhar na mesma perspectiva de atendimento aos professores quanto ao quesito da valorização, porém, os entrevistados reclamam que não há a devida valorização quando, por exemplo, a gestão não faz os repasses das progressões em dia, fato que ocorre nas duas redes públicas do estado.

Diante das possíveis imbricações entre a formação continuada e a concepção de carreira dos professores sindicalizados no SINTET da rede municipal de ensino de Araguaína, a pesquisa revelou que a formação continuada é compreendida como um fator de suma importância e que deve estar garantida no Plano de Carreira. Uma vez que a carreira é concebida como um direito do professor, consequentemente, o Poder Público tem o dever de assegurar políticas públicas de formação continuada com foco na melhoria da qualidade do ensino.

A compreensão de que a formação continuada deva ser um dever dos governos estadual e municipal foi constatada na investigação e chamou atenção o fato de que o sindicato não abdicou do desenvolvimento de ações para formação profissional e sindical na regional de Araguaína. Nessa direção, sob a perspectiva de uma educação emancipatória, indubitavelmente, a execução de programas de formação sindical que articulem as dimensões profissionais e pedagógicas do trabalho docente proporcionaria avanços no potencial de intervenção dos professores no processo de debate e delineamento dos projetos político-pedagógicos (PPP) das unidades escolares no contexto de execução do plano de carreira como, por exemplo, na luta pela garantia das horas atividades para planejamento das aulas, reuniões pedagógicas e formação continuada no espaço de trabalho.

Ainda em relação à formação continuada, outro fator importante na ótica dos respondentes, é a qualificação profissional por meio de cursos de pós-graduação *Lato Sensu* e *Stricto Sensu* com licença remunerada. Todavia, o desafio da prefeitura em administrar a

contribuição dos/as mestres e doutores/as no sistema de ensino para a melhoria da educação municipal permanece como uma lacuna, pois tal qualificação não pode ser reduzida apenas ao

retorno pecuniário, legítimo, do/a docente.

Dessa maneira, o presente estudo pretende consubstanciar uma proposta de programa de formação para ser desenvolvido em até dois anos e, consequentemente, analisado os resultados da referida formação, propor-se-á mudanças nas ações formativas nas demais regionais do sindicato dos trabalhadores/as em educação do estado do Tocantins.

O PCCR do magistério público da Prefeitura de Araguaína apresenta, hoje, para um pouco mais de dois terços dos professores e professoras que participaram da pesquisa, elementos que o configuram como um documento que atende satisfatoriamente às suas expectativas e necessidades, ainda que precise ser melhorado. É importante destacar que a pesquisa mesmo ao registrar que mais da metade dos professores conhecem, apenas, parcialmente o PCCR e, que praticamente um terço melhor conhece o documento, sem dúvida, diante do conjunto de respostas do grupo pesquisado, se pode inferir que os respondentes não imputam ao sindicato essa limitação.

O estudo crítico do PCCR destacou elementos importantes para caracterizá-lo e, dessa maneira, concluir sobre a sua qualidade enquanto documento que regula a relação empregador- empregado no âmbito da educação. Nessa direção, o acesso à carreira docente pode se efetuar por meio de contratação precária ou, no caso de professores efetivos, a partir de concurso público. Importante destacar que os professores contratados não são beneficiados integralmente pelo PCCR, ainda que em algumas ações eles estejam inseridos, por exemplo, nas reuniões pedagógicas.

Quanto à remuneração, a pesquisa revelou que os salários segundo a percepção dos respondentes atende satisfatoriamente, mas as gratificações, auxílios e vantagens ainda são insuficientes, quando existem.

No PCCR as funções de magistério são as atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, não somente regência de aula, também incluídas as atribuições de direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional. Assim, o conceito de docência não está restrito às práticas de ensino nas salas de aula. Para tanto, a qualificação mínima exigida para ingressar no magistério na educação infantil e no primeiro segmento do ensino fundamental em nível médio, na modalidade normal e para o segundo segmento do ensino fundamental a formação mínima é a licenciatura plena ou outra graduação correspondente a área de conhecimentos específicos do currículo, com formação pedagógica.

O processo de desenvolvimento profissional na carreira do magistério público por meio da promoção, observa o número de vagas da classe seguinte no respectivo PCCR, obedecendo à ordem de classificação dos integrantes da classe que tenham cumprido o interstício de três anos de efetivo serviço, incluído o mínimo de um ano de docência. Outro elemento importante. Dessa maneira, a promoção, segundo o PCCR, obrigatoriamente,

observa que a avaliação de

desempenho deva ser realizada anualmente, enquanto a pontuação de qualificação e a avaliação de conhecimentos ocorrem a cada quatro anos. Essas características asseguram condições operacionais favoráveis para cumprimento dos deveres dentro de um período muito favorável ao dirigente municipal.

Quanto à jornada de trabalho prevista no PCCR, em função docente, inclui uma parte de horas de aula e uma parte de horas de atividades. Entretanto, se observa a manutenção de jornada parcial, ou seja, 20 horas semanais, o que favorece muito mais ao governo municipal do que aos professores e estudantes, pois é uma estratégia recorrente para não cumprir o Piso Salarial Profissional Nacional em sua integralidade e ampliar a carga horária dos professores em sala de aula com redução das horas de atividades, por exemplo, para planejamento e formação continuada. O processo se viabiliza por meio da contratação temporária de professores e, portanto, aumentando a precariedade no trabalho docente. Existe a possibilidade de contratação por 40 horas com o percentual mínimo de 20% do total da jornada para preparação e avaliação do trabalho didático, a colaboração com a administração da escola, a reuniões pedagógicas, a articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento, de acordo com a proposta pedagógica da escola. Vale destacar que o percentual mínimo se converteu em máximo com reduzidas chances de ampliação para um terço da jornada de trabalho.

O PCCR determina em relação às posições ocupadas pelos professores, suas características e os critérios para ocupá-las, 5 níveis, a saber: médio/normal; superior/licenciatura; pós-graduação/lato sensu; pós-graduação stricto sensu/mestrado; pós-graduação stricto sensu/doutorado). Assim, em cada nível o documento apresenta cinco classes. Dessa maneira, a hierarquização na carreira está submetida ao sistema misto de diferenciação, ou seja, o tempo de exercício no magistério associado ao processo de capacitação e nível de qualificação.

Destarte, quanto ao processo de gestão institucional do desenvolvimento profissional está assegurada a formação de uma Comissão de Gestão de Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, com a finalidade de orientar sua implantação e operacionalização. Entretanto, não é perceptível a vinculação do desenvolvimento da carreira docente ao processo de Gestão Democrática na unidade escolar. Portanto, identificamos avanços a partir das categorias selecionadas para analisar o PCCR, mas temos importantes desafios que indicam direitos e condições de trabalho a conquistar.

A análise do PCCR sob a perspectiva da valorização do magistério público municipal permitiu concluir que o documento estabeleceu mecanismos que valorizam a carreira docente, mas que a categoria precisa elevar seu grau de organização e mobilização para ampliar as conquistas que atendam às expectativas e necessidades relacionadas às melhores condições de trabalho para repercutir na qualidade de ensino, ainda que exista clareza que a escola sofra

determinações de múltiplos fatores que fogem do controle da categoria profissional e até mesmo dos dirigentes municipais. A desigualdade social que impacta a vida dos estudantes é um fator decisivo para configurar um cenário marcado por uma precária escolarização das crianças, adolescentes e jovens no país.

A pesquisa desvelou que o professor sindicalizado comprehende que o PCCR é um documento que não somente pode valorizar a profissão docente, mas, também revela a concepção de educação, escola e ensino em nossa sociedade a partir daquilo que é estabelecido pelo documento que não é mero regulador da relação empregador e empregado. Sendo assim, a formação e a profissionalização docentenão podem ser comprehendidas à margem da dinâmica social que a luta de classes imprime no Brasil, em particular, em um município da região amazônica, com profunda desigualdade social. Nesse caso, comprehendendo que a elaboração de um plano de carreira está em um campo de forças em que interesses de diferentes setores e segmentos sociais disputam os seus respectivos projetos de sociedade, sem dúvida, os professores percebem o surgimento de possibilidades de melhoria da qualidade de educação no município. Portanto, o debate e estudo do PCCR oportuniza momentos para que a categoria possa refletir não somente sobre a sua profissão e carreira, mas a educação e ensino em seu município.

Destarte, o SINETET tem implementado ações para exercer um papel decisivo junto aos professores de Araguaína em um espaço de luta, muito acirrado, para não permitir a retirada de direitos e, ao mesmo tempo, ampliar espaços de atuação e direitos que expressem uma verdadeira valorização dos servidores com base em uma sólida e consistente formação.

A metodologia adotada para efetivar a pesquisa permitiu constatar a sua validade não somente para entendimento da realidade investigada, mas para que o SINETET pudesse melhor compreender seus associados. Quando passamos a ouvir as pessoas, sentir seus medos, seus anseios, suas alegrias e tristezas através do diálogo franco e respeitoso, em tempo, nos permite rever nossas convicções e posicionamentos. A aplicação do questionário e as entrevistas com base na metodologia da história oral possibilitou a comprehensão do objeto estudado e percepção dos respondentes que, decisivamente, impactou a forma de atuação política junto aos sindicalizados.

O Mestrado Profissional em Educação se converteu em um grande aprendizado para o exercício da liderança sindical e revelou que o processo de elaboração de um programa de formação não consiste apenas em uma organização de temas e assuntos que avaliamos serem os mais importantes para os professores, mas, decerto, uma grande oportunidade para ouvir os

professores e ampliar o nível de formação político-pedagógica e a organização da categoria em evidências que possam sustentar as melhores decisões do SINTET.

A elaboração de um programa de formação sindical que relaciona a estruturação da carreira com a dimensão pedagógica do trabalho docente no contexto da formação continuada, tendo como pressupostos teóricos e práticos elementos desta pesquisa elaborada no âmbito do Programa Profissional de Pós-Graduação em Educação, enquanto um produto que repercuta na formação dos profissionais do ensino no município de Araguaína, em tempo, oportunizou um aprendizado que oferecerá condições para atingir outras regionais do SINTET.

O programa de formação aqui proposto resultou de uma metodologia que combinou diferentes procedimentos resultando um formato a ser experimentado e ampliado em outras regionais do SINTET sob a ideia de um permanente aperfeiçoamento. Dessa maneira, se pretende consolidar a prática da pesquisa aplicada para a elaboração de programas de formação sindical.

Quando, em 2024, foi programado o Seminário Regional do sindicato adotamos, em parte, alguns elementos que a presente pesquisa revelou em relação ao trabalho docente em nosso município a partir do entendimento dos professores da regional. Dessa maneira, iniciou-se um processo que a militância ignorava, ou seja, a importância da observação em bases científicas, pois passávamos a olhar para a atuação da regional do sindicato, não só como membro do mesmo, mas como pesquisadoras. A nova atitude resultou na agregação de alguns, mais importantes elementos dentro do seminário que farão diferença na continuidade das próximas formações.

A direção sindical diante da intensa participação dos profissionais da educação no seminário, em especial, dos professores, mesmo focando uma temática tão específica, sob entendimentos divergentes, muitas vezes com severas críticas, em alguns casos, gerando conflitos, ainda assim, permitiu perceber a necessidade de compreender o trabalho docente com um novo olhar, uma escuta atenta e qualificada da categoria, debater e estudar muito, muito mais sobre o trabalho, a profissão e a carreira docente, ou seja, compreender a própria valorização social do magistério. Muitas vezes lideranças e dirigentes sindicais estão de maneira tão intensa envolvidos em tarefas da burocracia política sindical que não enxergam, por outros ângulos, a realidade da vida dos professores e professoras.

Outra importante contribuição no estudo foi trazer Paulo Freire (1981, p.74) para as reflexões em torno na aprendizagem e da leitura de mundo, quando em sua obra *Ação Cultural para liberdade e outros escritos*”, o autor escreve sobre o processo da alfabetização política, e descreve sobre a questão da leitura de mundo, “da percepção ingênua dos seres humanos e suas

relações com o mundo”, abre o nosso entendimento, sobre o valor dos seres humanos, seja estudante, professor, diretor ou os pais da comunidade.

A influência do pensamento freiriano é nítida em muitas das intervenções dos professores quando são realizadas afirmações, por exemplo, de que Educação é gostar de gente, é estar com pessoas e amá-las, buscar resolver a problemática de cada uma, vendo e entendendo que essas pessoas, crianças, jovens, ou adultos, precisam de formação, conhecimento, orientação, mas tudo isto sem amor, de nada vale.

Portanto, ainda que estejamos sob forte ataque do pensamento neoliberal, conclui-se que os profissionais da educação, estão abertos às discussões e reconhecem a necessidade do sindicato na luta por melhores condições de trabalho e vida, tanto no que é de sua responsabilidade e compromisso, quanto a melhoria da qualidade da educação, unindo forças e trazendo temáticas educacionais para as discussões no âmbito da escola e de suas práticas pedagógicas. Assim, se pode inferir que os professores e professoras estão sindicalizados por razões políticas e não, apenas, por alguma vantagem de natureza assistencialista. Decerto é pensar em bons salários, sim, mas valorização é um combo não só de salário, mas de uma educação de qualidade para todos e condições dignas de trabalho.

Enfim, uma concepção contra-hegemônica de carreira para se viabilizar por meio de um PCCR, obrigatoriamente, significa a negação da orientação liberal ou neoliberal e a promoção da ruptura da formação socioeconômica vigente. Assim sendo, a luta pela valorização social do magistério e pelo direito à educação pode se constituir como um processo para acirramento das contradições sociais que envolvem o trabalho docente convertendo-se em uma das principais tarefas políticas do sindicato na educação dos trabalhadores e trabalhadoras.

## REFERÊNCIAS

- ALBERTI, Verena. **Manual de História Oral.** 3 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.
- ALBIERI, Patricia C. de Almeida; BIAJONE, Jefferson. Saberes docentes e formação inicial de professores: implicações e desafios para as propostas de formação. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v.33, n.2, p. 281-295, maio/ago. 2007.
- ALVES, Wanderson Ferreira. A formação de professores e as teorias do saber docente: conteúdos, dúvidas e desafios. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v.33, n.2, p. 263-280, 2007.
- ANDRADE, Marluce Souza de. **O papel do sindicato docente na formação dos professores.** V CEDUCE-2018.
- ARAGUAÍNA (TO) **Relatório das Progressões.** Prefeitura Municipal de Araguaína, 2024.
- ARAGUAÍNA (TO). **Lei Nº 1.940, de 20 de setembro de 2000.** Dispõe sobre o estatuto, plano de carreira e remuneração do magistério público municipal e dá outras providências. Disponível em: <https://leis.araguaina.to.gov.br/Lei/1940/1591.aspx>
- ARAGUAÍNA (TO). **Lei N.º 2432, de 27 de outubro de 2005.** Dispõe sobre a consolidação das leis municipais que dispõem sobre o estatuto, plano e remuneração do magistério público municipal e dá outras providências. Disponível em: <https://leis.araguaina.to.gov.br/Lei/2432/616.aspx>
- ARAGUAÍNA (TO). **Lei N.º 2472, de 29 de maio de 2006.** Altera, nas partes que especifica, a lei no 1.940, de 20 de setembro de 2000, que dispõe sobre o estatuto, o plano de carreira e a remuneração do magistério público municipal, e adota outras providências. Disponível em: <https://leis.araguaina.to.gov.br/Lei/2472/655.aspx>
- AUSUBEL, David P. **Aquisição e retenção de conhecimentos:** uma perspectiva cognitiva. Lisboa: Plátano, 2003.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 1977.
- BERGSON, H. **Materia e memória:** ensaio sobre a relação do corpo com o espírito. São Paulo: Martins Fontes, 1999.
- BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.** Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9394.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm) Acesso em: 12/12/2023.
- BRASIL. **Constituição Federal de 1988.** Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em:[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) .Acesso em: 10 nov. 2023.
- BRASIL. **Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e Remuneração do Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.** Disponível em:[http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/1997/pceb010\\_97.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/1997/pceb010_97.pdf). Acesso em: 14 de jul. 2022
- BRASIL. MEC. **Manual de Orientação Novo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB).** Brasília – DF, 2021. Disponível em: Acesso em: 11 ago. 2023
- BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. Parecer CNE/CEB nº 9, de 8 de maio de 2009. Estabelece novas diretrizes nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração do Magistério. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 28 nov. 2009.
- BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. Resolução CNE/CEB nº 2, de 28 de maio de 2009. Fixa diretrizes nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração do Magistério da Educação Básica Pública. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 28 maio 2009.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. Resolução CNE/CED nº 3, de 8 de outubro de 1997. Fixa diretrizes para a formulação dos Planos de Carreira do Magistério. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 out. 1997.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. Resolução CNE/CED nº 5, de 28 de abril de 2010. Fixa diretrizes nacionais para os Planos de Carreira do Magistério da Educação Básica Pública. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 29 abr. 2010.

CASTRO, José Jussivan Martins de. **A configuração da carreira do magistério da rede pública de educação básica do município de Cametá/PA nos PCCRs municipais – 2006-2013**. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciência da Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Belém, 2016.

CIRILO, Pauliane Romano. **As políticas de valorização docente no estado de Minas Gerais**. 2012. 154 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2012.

COÊLHO, Idel M. Repensando a formação de professor. **NUANCES: Estudos sobre educação**, FCT/UNESP-Presidente Prudente, v. 9, n. 9/10, p. 47-64, 2003.

CUNHA, Maria Isabel da. **O bom professor e sua prática**. Campinas: Papirus, 1989.

DI PIERRO, Maria Clara; HADDAD, Sérgio. A Escolarização de Jovens e Adultos. **Revista Brasileira de Educação**. Nº 14. 2000 <https://doi.org/10.1590/S1413-24782000000200007>

FRANCO, Maria Laura Puglisi Barbosa. **Análise de conteúdo**. 3. ed. Brasília: Líber Livro, 2008.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa. 28. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2003.

FREIRE, Paulo. **Ação cultural para a liberdade**. 5ª ed., Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1981.

FREIRE, Paulo. **Educação como prática da liberdade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1967.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. 54. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra , 2013.

FREIRE, P.; MACEDO, D. **Alfabetização**: leitura do mundo leitura da palavra. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994.

GATTI, Beatriz; ANDRÉ, Maria. A relevância dos métodos de pesquisa qualitativa em Educação no Brasil. In: WELLER, Viviane; PFAFF, Nélio (orgs). **Metodologia da pesquisa qualitativa em educação**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

GAUTHIER, Claude. **Por uma teoria da pedagogia**: pesquisas contemporâneas sobre o saber docente. Ijuí-RS: Editora INIJUI, 1998.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, Valdete Aparecida Fernandes Montinho; NUNES, Camila Maria Fernandes; PÁDUA, Karine Cunha. Condições de trabalho e valorização docente: um diálogo com professoras do ensino fundamental I. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, Brasília, v. 100, n. 255, p. 277-296, maio/ago. 2019. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbeped/a/NfjgYksvFCrtdpJhkmTtRjb/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 ago. 2024.

GOHN, Maria da Glória. **Movimentos sociais e educação**. 8ed. São Paulo: Cortez, 2012.

GOUVEIA, Andréa Barbosa; FERRAZ, Marcos Alexandre dos Santos. Sindicalismo docente e política educacional: tensões e composições de interesses corporativos e qualidade da educação. **Educar em Revista**, Curitiba, Brasil, n. 48, p. 111-129, abr./jun. . Editora UFPR, 2013.

HALBWACHS, Maurice. **A memória coletiva**. São Paulo: Vértice, 1990.

JACOMINI, Marisa Ferreira; PENNA, José Alberto. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. **Pro-Posições**, v. 27, n.2, 2016.  
<https://doi.org/10.1590/1980-6248-2015-0022>.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

LIBÂNEO, José Carlos. **Didática e prática histórico-social** – uma introdução aos fundamentos da educação. **Revista Ande**, São Paulo, n. 8, 1984.

LIBÂNEO, José Carlos. **Didática**. São Paulo: Cortez, 2013.

MACEDO, Maria de Lourdes L. **Narrativas do Ensino de História**: vozes de docentes e discentes das escolas estaduais de Palmas, Tocantins. Porto Nacional, Editora Nagô, 2020.

MARTINS DE SOUSA, Raimunda Leila. **Planos de Carreira, Cargos e Remuneração do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino de Açailândia-MA, aprovados nos anos de 1998, 2001, 2007 e 2010**: construção de uma nota teórico-prática na perspectiva da valorização profissional. Dissertação de Mestrado - Programa Profissional de Pós-graduação em Educação. Universidade Federal do Tocantins: Palmas (TO), 2023.

MARTINS, Paulo Fernando de Melo. **Carreira e formação de professores no Tocantins**: da percepção dos licenciandos da UFT aos planos de carreira e remuneração do magistério público. Tese de Doutorado – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Goiás: Goiânia, 2011.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. 1. ed. São Paulo: Abril Cultural, 1985.

MENDES, Rodrigo S. **Profissão professor: docência, formação, saberes e práticas pedagógicas**. Congresso Internacional de Educação e Tecnologias, UFSCAR, 2020.

MEIHY, José Carlos Sebe Bom. **A pesquisa qualitativa**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2000.

MIRANDA, Kênia. Como os trabalhadores da educação pensam a educação dos trabalhadores: um estudo sobre os sindicatos docentes do Rio de Janeiro. In: DAL ROSSO, Sadi. **Associativismo e sindicalismo em educação**: organização e lutas. Brasília: Paraleo 15, 2011.

MORAES, Maria Célia Marcondes de. Recuo da teoria. In: MORAES, Maria Célia Marcondes de. (Org.). Iluminismo às avessas. **Produção de conhecimento e políticas de formação docente**. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

NÓVOA, António. **A formação de professores e a identidade profissional**. Lisboa: Ed. Gradiva, 1992

- NÓVOA, Antônio. **Os professores e a sua formação**. Lisboa: Ed. Gradiva, 1995.
- OLIVEIRA, Djalma de P. R. de. **Plano de Carreira – Foco no Indivíduo**. São Paulo. Atlas, 2009.
- PARO, Victor H. A natureza do trabalho pedagógico. **Revista Fac. Ed. São Paulo**, v.9, n.1. Jun,1993.
- PEREIRA, Júlio Emílio Diniz. Formação continuada de professores. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. C.; VIEIRA, L. F. **DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010.
- PIMENTA, Sandra G. Formação de professores: saberes da docência e identidade do professor. **Nuances**, v. III, set. 1997.
- PIMENTA, Sandra G. Professor reflexivo: construindo uma crítica. In: PIMENTA, Sandra G.; GHEDIN, Eliana (orgs.). **Professor reflexivo no Brasil: gênese e crítica de um conceito**. São Paulo: Cortez, 2002.
- PIVATTO, Wilsob B. Os conhecimentos prévios dos estudantes como ponto referencial para o planejamento de aulas de Matemática: análise de uma atividade para o estudo de Geometria Esférica. **Revemat,Florianópolis**, v. 9, nº 1, p. 43-57, 2014.
- PORTELLI, Alessandro. **A escuta e a história**: o testemunho oral e a história contemporânea. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1997.
- SAVIANI, D. **Escola e Democracia**: teorias da Educação, curvatura da vara, onze teses sobre educação política. São Paulo: Cortez, 1984.
- SAVIANI, D. **Pedagogia histórico-crítica**: primeiras aproximações. 8. ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2003.
- SHULMAN, Lee S. Knowledge and teaching: foundations of the new reform. **Harvard Educational Review**, Cambridge, v. 57, p. 1-22, 1987.
- SILVA, Katia Curado Pinheiro Cordeiro da. Epistemologia das práxis na formação de professores: perspectiva crítico-emancipadora. **Rev. Ciências Humanas Frederico Westphalen**, RS v. 18 n.2 [31] set./dez. 2017.
- SOUTO, Roberto Teixeira. **Recrutamento e qualificação de professores primários na Instrução Pública paulista (1892 - 1933)**: um estudo das tecnologias de Estado. Tese de Doutorado em Educação, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005. 258 f.
- SOUSA, Raimunda Leila Martins de. **Planos de carreira, cargos e remuneração do magistério da rede pública municipal de ensino de Açaílândia - MA, aprovados nos anos de 1998, 2001, 2007 e 2010: construção de uma nota teórico-prática na perspectiva da valorização profissional**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Profissional em Educação da Universidade Federal do Tocantins Orientadora: Profa. Dra. Katia Cristina Custódio Ferreira Brito, Palmas, TO, 2023.
- TARDIF, Maurice. **Os saberes docentes e a formação profissional**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.
- TOCANTINS, Secretaria de Comunicação. **Governo do Tocantins comemora os 65 anos de Araguaína com investimentos de mais de R\$ 100 milhões no município**. 2023. Disponível em: [Governo do Tocantins comemora os 65 anos de Araguaína com investimentos de mais de R\\$ 100 milhões no município \(www.to.gov.br\)](http://www.to.gov.br) Acesso em: 20 set. 2024.

TODOS PELA EDUCAÇÃO. Número de professores concursados nas redes estaduais é o menor em dez anos, aponta estudo. **Todos Pela Educação** [online]. São Paulo, 25 abr.2024. Disponível em: <https://todospelaeducacao.org.br/noticias/numero-de-professores-concursados-nas-redes-estaduais-e-o-menor-em-dez-anos-aponta-estudo/> Acesso em: 10 mai. 2024

VEIGA, Ilma Passos Alencastro. **A aventura de formar professores**. 2. ed. Campinas: Papirus, 2010.

## APÊNDICE – A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO-PPGE  
MESTRADO PROFISSIONAL EM  
EDUCAÇÃO**

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

**Título do Projeto: PCCR DE ARAGUAÍNA: LIMITES E POSSIBILIDADES NA MELHORIA DA QUALIDADE DA EDUCAÇÃO MUNICIPAL (2000- 2023)**

Nome do voluntário(a) professor(a):

Endereço:

Telefone:

E-mail:

Convido o senhor (a) professor (a) para participar como voluntário da pesquisa: **PCCR DE ARAGUAÍNA: LIMITES E POSSIBILIDADES NA MELHORIA DA QUALIDADE DA EDUCAÇÃO MUNICIPAL (2000- 2023)**, que faz parte do Programa de Pós-Graduação em Educação/Mestrado Profissional em Educação – PPGPE/UFT, que tem como orientador a **Dr. Paulo Fernando de Melo Martins**, professor da Universidade Federal do Tocantins e como pesquisadora a mestrandona acadêmica do PPGPE/UFT/Campus de Palmas: **Rosy França**.

**Objetivo** – Discutir o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) em relação aos limites e possíveis imbricações entre a formação inicial e as expectativas sobre a carreira e a remuneração dos professores da rede municipal de ensino do município de Araguaína, no período de 2000 a 2023.

**Metodologia** – Utiliza-se a História Oral Temática, pois está se aproxima dos trabalhos acadêmicos, equiparando o uso da documentação oral ao das fontes escritas. A **coleta de dados** com os profissionais da educação de Araguaína, participantes da pesquisa será voluntária e se dará por meio de entrevistas gravadas em áudio.

**Esclarecimento:** Cabe esclarecer que o destino das informações coletadas será exclusivamente para fins científicos e acadêmicos.

**Benefícios esperados** – Os benefícios para o participante neste estudo é a contribuição com a pesquisa no município de Araguaína, por meio do qual, a partir das memórias e vivências das professoras, pode-se buscar entender as discussões em torno da qualidade da educação oferecida.

**Garantia de esclarecimento, liberdade de recusa:** A sua participação é voluntária e a recusa ou desistência em participar não irá acarretar qualquer penalidade, ou perda de benefícios, sem nenhum prejuízo à sua pessoa. O (A) entrevistado (a) terá acesso ao texto, resultado da degravação das entrevistas, para esclarecimento de quaisquer dúvidas sobre seus relatos e caso queira retirar alguma parte do texto, ser-lhe-á concedido esse direito.

Obs.: \_\_\_\_\_

Eu, \_\_\_\_\_, declaro ter sido informado (a) sobre o objetivo e procedimentos do trabalho acadêmico e concordo em participar, como voluntário(a), do projeto de pesquisa acima descrito, autorizo também o uso de minha imagem para produção acadêmica.

Palmas, TO \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Assinatura do entrevistado

Assinatura da Pesquisadora

## APÊNDICE – B – ROTEIRO DE ENTREVISTA



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO MESTRADO  
PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO**

*ROSY FRANÇA SILVA OLIVEIRA*

**OBJETIVO GERAL:** Discutir o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) em relação aos limites e possíveis imbricações entre a formação inicial e as expectativas sobre a carreira e a remuneração dos professores da rede municipal de ensino do município de Araguaína, no período de 2000 a 2023.

### **ROTEIRO PARA AS PROFESSORAS (res) SINDICALIZADOS**

#### **1- Conhecendo o entrevistado:**

- a) Qual seu nome (opcional)?
- b) Qual foi a unidade federativa na qual nasceu?
- c) Qual cidade? Ano de nascimento?
- d) Idade no momento de sua resposta?
- e) Você fez o curso Normal (2ºGrau) ou Magistério (ensino médio)?
- f) Você tem formação superior que não seja licenciatura? Qual(is)?
- g) Qual foi a instituição na qual realizou sua formação superior?
- h) Quando você concluiu cada uma?
- i) Há quanto tempo atua no magistério público e/ou privado?

#### **2- A formação docente e o sindicato:**

- a) Descreva como foi sua formação profissional?
- b) Qual a importância da educação para a melhoria da sociedade?
- c) Qual a importância de ser um profissional da educação sindicalizado?
- d) O sindicato dos professores oferta formação sindical e profissional para a rede de educação do município de Araguaína? Comente:
- e) Tem sugestões de ações que o Sindicato dos professores deveria realizar visando melhorar a vida dos trabalhadores em educação e a sua formação sindical e profissional? Descreva:

#### **3- Plano de Cargo, Carreira e Remuneração de Araguaína:**

- a) O senhor (a) considera que o Plano de Cargo, Carreira e Remuneração dos servidores da Educação atende bem as necessidades dos servidores?
- b) O que você considera uma educação de qualidade? Comente:
- c) O Processo de ensino em sala de aula, sofre intervenções e ou modificações a partir da PCCR? Comente:

- d) Enquanto profissional da educação, o senhor participou dos movimentos de defesa e construção do PCCR do município?
- e) O Plano de Cargo garante que o servidor possa gozar de licença para estudo sem nenhum prejuízo a sua remuneração? Conhece pessoas que gozam deste direito?
- f) Você considera que o PCCR atende as necessidades dos servidores? O que considera que poderia ser melhorado?
- g) Deixe uma mensagem aos professores que atuam nas salas de aula atualmente:

## **APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO APLICADO VIA GOOGLE.FORMS.**

**PESQUISA: PCCR DE ARAGUAÍNA: LIMITES E POSSIBILIDADES NA MELHORIA DA QUALIDADE DA EDUCAÇÃO MUNICIPAL (2000- 2023)**

### **Questionário**

1) Qual sua idade, ano e local de nascimento:

Sua resposta

2) O senhor(a) Cursou no ensino médio qual curso? E o ensino superior, qual formação? Sua resposta

3) Há quanto tempo atua na educação da rede municipal de Araguaína? Atua na docência ou em outras atividades educacionais?

Sua resposta

4) Qual o motivo de sua escolha pela profissão docente:

Influência da família;  
Possibilidades de emprego;  
Entusiasmo pela educação;  
Não sei, quando percebi estava na docência;  
Não escolhi, a vida me levou a profissão;

5) Quanto a CARREIRA DOCENTE você a considera:

muito atraente.  
atraente.  
pouco atraente.  
nada atraente.  
não sabe opinar.

6) O que você entende por CARREIRA PROFISSIONAL, marque a alternativa que melhor expressa a sua compreensão;

- É o conjunto planejado, estruturado e sustentado de estágios que consolidam a realidade evolutiva de cada indivíduo, delineado pelo mercado de trabalho. É a conciliação dinâmica entre os interesses do indivíduo e da empresa.
- É uma sequência de atitudes e comportamentos, associada com experiências e atividades relacionadas ao trabalho, durante o período de vida de uma pessoa.
- Compreendo como planejamento da trajetória do indivíduo, a partir de uma formação profissional básica, geralmente identificada como uma vocação profissional.
- Processo de desenvolvimento profissional (experiências, aprendizados, transições e mudanças) gerenciado pelo indivíduo, para atender às necessidades do próprio indivíduo no mercado de trabalho.
- São as sequências de posições ocupadas (ou a ocupar) e de trabalhos durante a vida de uma pessoa envolvendo uma série de estágios e a ocorrência de transições que

refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e coletivas em disputa com as expectativas e imposições do mundo do trabalho e da sociedade.

7) Segundo as afirmações abaixo quais o senhor(a) considera que representa ser professor(a):

- Pelo significado que cada professor, enquanto ator e autor confere à atividade docente no seu cotidiano a partir de seus valores, de seu modo de situar-se no mundo, de sua história de vida, de suas representações, de seus saberes, de suas angústias e anseios, do sentido que tem em sua vida;
- Apenas pelo ato de ensinar;
- Pelo significado de ser exemplo numa sociedade que constrói outras profissões;
- Pelo não significado que cada professor, enquanto ator e autor confere à atividade docente no seu cotidiano a partir de seus valores, de seu modo de situar-se no mundo, de sua história de vida, de suas representações, de seus saberes, de suas angústias e anseios, do sentido que tem em sua vida;
- Nenhuma das alternativas.

8) Considerando a realidade do município de Araguaína (TO), avalio que os SALÁRIOS dos professores da educação básica na esfera pública são:

péssimos.

razoáveis.

bons.

muito bons.

Nenhuma das alternativas.

9) Marque a alternativa que expresse o salário bruto adequado para um professor **ingressante** na rede pública com licenciatura, 40 horas, para atuar na educação básica.

R\$ 1.412,00

R\$ 2.824,00

R\$ 4.236,00

R\$ 7.060,00

Superior ao valor de R\$ 8.500,00

10) Identifique a alternativa que melhor expresse o seu entendimento acerca do que venha a ser um PLANO DE CARREIRA:

- É um plano pessoal de carreira, escrito ou não, no qual estão definidas as metas de carreira (remuneração, tipo de atividade, carga horária de trabalho, nível hierárquico) e as estratégias pessoais para atingi-las.
- É a explicitação formal de um conjunto planejado, estruturado, sustentado e sequencial de estágios – organizado pelo indivíduo – que consolidam a realidade evolutiva do trabalhador na empresa privada e/ou na administração pública.

- É um plano instituído legalmente que materializa as relações de trabalho entre uma determinada categoria de trabalhadores e o empregador, seja do setor público ou privado.
- É a explicitação legal de um conjunto planejado, estruturado, sustentado e sequencial de estágios – organizado pelo empregador – que consolidam a realidade evolutiva do trabalhador na empresa privada e/ou na administração pública.
- Nenhuma das alternativas.

11) Você já leu com calma e atenção o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) que envolve o magistério público municipal da Prefeitura de Araguaína?

Sim Parcialmente

Não

Acho desnecessária a leitura

Desconheço o documento.

12) Você considera que o PCCR do município de Araguaína atende aos trabalhadores em educação?

Sim

Não

Em parte

Precisa melhorar muito

Desconheço

13) O senhor (a) considera que a atuação do sindicato dos professores influencia na melhoria das ações educacionais no município de Araguaína.

Concordo plenamente.

Concordo com ressalvas

Discordo plenamente

Discordo com ressalvas

Não sei opinar

14) É papel do sindicato dos professores participar e debater questões didático-pedagógicas do ensino na rede municipal tanto na esfera da unidade escolar quanto da secretaria de educação.

Concordo plenamente.

Concordo com ressalvas

Discordo plenamente

Discordo com ressalvas

Não sei opinar

15) O sindicato possui ações para aperfeiçoamento da prática educacional dos sindicalizados.

Concordo plenamente. Concordo

com ressalvas

Discordo

plenamente

Discordo com ressalvas  
Não sei opinar

16) O sindicato só enxerga as questões financeiras no atendimento aos professores? Concordo plenamente.

Concordo com ressalvas  
Discordo plenamente  
Discordo com ressalvas  
Não sei opinar

17) O SINET promoveu encontros ou reuniões para debater a BNCC com professores/as das escolas municipais de Araguaína:

Concordo plenamente.  
Concordo com ressalvas  
Discordo plenamente  
Discordo com ressalvas  
Não sei opinar

18) O(A) professor(a) após cada triênio de efetivo exercício deveria ter o direito, no interesse do Ensino Municipal, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar de cursos de qualificação profissional (mestrado ou doutorado).

Concordo plenamente.  
Concordo com ressalvas  
Discordo plenamente  
Discordo com ressalvas  
Não sei opinar

19) Escolha a alternativa que melhor caracteriza a sua concepção de professor(a).

- O professor tem poder decisório quanto à metodologia, conteúdo e avaliação. Procura a retenção das informações e conceitos por meio de exercícios que devem ser repetidos sistematicamente para assegurar a aprendizagem dos alunos sob o mesmo ritmo, livro e material didático para que a turma possa adquirir os mesmos conhecimentos.
- O professor deve selecionar os conteúdos programáticos a partir dos interesses dos alunos para buscar, por si mesmo, conhecimentos e experiências; promover as situações de aprendizagem capazes de atender às individualidades dos alunos e valorizar os aspectos afetivos (atitudes) com ênfase na autoavaliação.
- O professor retira da experiência dos alunos, os conteúdos de aprendizagem que contribuem para questionar a realidade das relações do homem visando transformá-la. Através da percepção do mundo, o professor junto aos alunos, constroem-se conceitos e atribuem-se significados acerca da realidade que, em um ciclo, influenciarão posteriormente leituras e ressignificações.
- O professor deve proporcionar a aquisição dos conhecimentos historicamente construídos e socialmente valorizados que os alunos poderão adotar em condições efetivas de participação social, pois o ensino é direcionado para dar condições ao

desenvolvimento de capacidades cognitivas mediante a transmissão e assimilação ativa dos conteúdos, articulando a aprendizagem dos mesmos e as qualidades individuais dos alunos, estimulando-os à autonomia e criticidade.

- O professor deve reunir todas as características anteriormente mencionadas.
- 
-

## ANEXO A – QUANTIDADE DE SINDICALIZADOS POR REGIONAIS

**Número de Filiados por Regional**

REGIONAIS	MUNICIPAL	ESTADUAL				TOTAL DE FILIADOS
		Contrato	Efetivo	Aposentado	Total	
ARAGUAÍNA	1.396	12	265	465	742	2.140
ARRAIAS	148	14	116	66	196	344
AUGUSTINOPOLIS	337	18	205	218	441	778
COLINAS DO TOCANTINS	501	7	75	112	194	695
DIANÓPOLIS	154	0	113	107	220	374
GUARAÍ	412	15	120	122	257	669
GURUPI	658	15	162	348	525	1.183
MIRACEMA	451	22	156	187	365	816
PALMAS	1.472	29	317	229	575	2.047
PARAÍSO DO TOCANTINS	217	7	113	155	275	492
PORTO NACIONAL	404	45	189	285	519	923
TOCANTINÓPOLIS	154	21	166	343	530	684
<b>TOTAL</b>	<b>6.306</b>	<b>205</b>	<b>1.997</b>	<b>2.637</b>	<b>4.839</b>	<b>11.145</b>

**ANEXO B – PLANO DE CARGO, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DE ARAGUAÍNA**



**ESTADO DO TOCANTINS  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAGUAÍNA**

**SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO – COORD. DE ADMINISTRAÇÃO  
CGC 01.830.793/0001-39**

**LEI N° 1.940**

**DE 20 DE SETEMBRO DE 2.000**

**“DISPÔE SOBRE O ESTATUTO, PLANO DE CARREIRA E  
REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO  
MUNICIPAL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS”.**

A CÂMARA MUNICIPAL DE ARAGUAÍNA, ESTADO DO TOCANTINS, APROVOU, e Eu Prefeito Municipal, SANCIONO e PROMULGO a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I  
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** - Esta Lei dispõe sobre a instituição, implantação e gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal.

**Art. 2º** - Para os efeitos desta Lei, entende-se por:

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 de cargo de Carreira do Magistério Municipal, com funções de magistério;

IV – Funções de magistério as atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de direção ou administração escolar planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional.



**ESTADO DO TOCANTINS  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAGUAÍNA**

*SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO – COORD. DE ADMINISTRAÇÃO  
CGC 01.830.793/0001-39*

**CAPÍTULO II  
DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL**

**SEÇÃO I  
DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS**

**Art. 3º** - A Carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

- I – O ingresso na carreira do magistério, que se dará somente por concurso público de provas e títulos;
- II – A profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação ao magistério e qualificação profissional com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;
- III – A valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;
- IV – O avanço na carreira, através de mudanças de nível de habilitação e de promoções periódicas.

**SEÇÃO II  
DA ESTRUTURA DA CARREIRA**

**SUBSEÇÃO I  
DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 4º** - A Carreira do Magistério Público Municipal é integrado pelo cargo de professor e estruturada em 5 (cinco) classes.

**§ 1º** - A Carreira do Magistério Público Municipal abrange o ensino fundamental e a educação infantil.

**§ 2º** - Cargo de professor é o lugar na organização do serviço público correspondente a um conjunto de atribuições com estipêndio específico, número certo e remunerado pelo poder público, nos termos desta Lei.

**§ 3º** - Classe é o agrupamento de cargos genericamente semelhantes em que se estrutura a Carreira.

**Art. 5º** - O Concurso Público para ingresso na Carreira será por área de atuação, exigida:



**ESTADO DO TOCANTINS  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAGUAÍNA**

**SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO – COORD. DE ADMINISTRAÇÃO  
CCC 01.830.793/0001-39**

- I – Para área 1, de educação infantil e séries iniciais do ensino fundamental, formação mínima em nível superior, em curso de licenciatura plena ou curso normal superior, admitida como formação mínima a obtida em nível médio, na modalidade normal;
- II – Para área 2, de séries finais do ensino fundamental, formação superior, de licenciatura plena ou outra graduação correspondente a área de conhecimentos específicas do currículo, com formação pedagógica.

**§ 1º** - O ingresso na carreira dar-se-á na classe inicial, no nível correspondente à habilitação do candidato aprovado.

**§ 2º** - O exercício profissional do titular do cargo de professor será vinculado à área de atuação para a qual tenha prestado concurso público, ressalvado o exercício, a título precário, quando habilitado para o magistério em outra área de atuação e indispensável para o atendimento de necessidade do serviço.

**Art. 6º** - O titular de cargo do professor poderá exercer, de forma alternada ou concomitante com a docência, outras funções de magistério, atendidos os seguintes requisitos:

- I – Formação em pedagogia ou outra licenciatura com pós-graduação específica para o exercício de função de suporte pedagógico;
- II – Experiência de, no mínimo, dois anos de docência.

**Art. 7º** - O estágio probatório, tempo de exercício profissional a ser avaliado no período inicial da carreira, será de 03 (três anos).

**SUBSEÇÃO II  
DAS CLASSES E DOS NÍVEIS**

**Art. 8º** - As classes constituem a linha de promoção da carreira do titular de cargo de professor e são designadas pelas letras A e E.

**§ 1º** - Os cargos de professor serão distribuídos pelas classes em proporção decrescente, da inicial à final.



**ESTADO DO TOCANTINS  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAGUAÍNA**

*SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO – COORD. DE ADMINISTRAÇÃO  
CGC 01.830.793/0001-39*

**§ 2º** - O número de cargos de cada classe será determinado, anualmente, por ato do Poder Executivo, tendo como parâmetro o resultado do censo escolar do ano anterior.

**Art. 9º** - Os níveis, referente à habilitação do titular do cargo de professor, são:

**Nível I** – Formação em nível médio, na modalidade **Normal**;

**Nível II** - Formação em nível superior, em curso de licenciatura plena ou outra graduação correspondente a áreas de conhecimento específicas do currículo com formação pedagógica;

**Nível III** – Formação em nível de pós-graduação, em cursos na área de educação, com duração mínima de trezentos e sessenta horas.

**§ 1º** - A mudança de nível é automática e vigorará no exercício seguinte àquele em que o interessado apresentar o comprovante da nova habilitação.

**§ 2º** - O nível não se altera com a promoção.

**SEÇÃO III  
DA PROMOÇÃO**

**Art. 10** – Promoção é a passagem do titular do cargo de professor de uma classe para outras imediatamente superior.

**§ 1º** - A promoção decorrerá de avaliação que considerará o desempenho, a qualificação em instituições credenciadas e os conhecimentos.

**§ 2º** - A promoção, observado o número de vagas da classe seguinte, obedecerá à ordem de classificação dos integrantes da classe que tenham cumprido o interstício de três anos de efetivo serviço, incluído o mínimo de um ano de docência.

**§ 3º** - A avaliação de desempenho será realizada anualmente, enquanto a pontuação de qualificação e a avaliação de conhecimentos ocorrerão a cada quatro anos.

**§ 4º** - A avaliação de desempenho, a aferição da qualificação e a avaliação de conhecimentos serão realizadas de acordo com os critérios definidos no regulamento de promoções.

**§ 5º** - A avaliação de conhecimento abrangerá a área curricular em que o professor exerce a docência e conhecimento pedagógicos.



**ESTADO DO TOCANTINS  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAGUAÍNA**

*SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO – COORD. DE ADMINISTRAÇÃO  
CGC 01.830.793/0001-39*

**§ 6º** - A pontuação para a promoção será determinada pela média ponderada dos três fatores a que se referem os §§ 1º e 2º, tomando-se:

- I – A média aritmética das avaliações anuais de desempenho, com peso 25;
- II – A pontuação de qualificação, com peso 30;
- III – A avaliação de conhecimento, com peso 30;
- IV – O tempo de exercício em docência, com peso 15.

**§ 7º** - As promoções serão realizadas anualmente, na forma do regulamento e publicadas no Diário Oficial.

**SEÇÃO IV  
DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

**Art. 11** – A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e o avanço na Carreira, será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional.

**Art. 12** – A licença para a qualificação profissional consiste no afastamento do professor de suas funções, contado o tempo de afastamento para todos os fins legais, e será concedida.

- I – Para freqüência a cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas;
- II – Para a participação em congresso, simpósios ou similares, referentes à educação e ao magistério.

**Art. 13** - Após cada triênio de efetivo exercício, o professor poderá, no interesse do Ensino Municipal afastar-se do exercício cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar de cursos de qualificação profissional observado o disposto no artigo anterior.

**SEÇÃO V  
DA JORNADA DE TRABALHO**



**ESTADO DO TOCANTINS  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAGUAÍNA**

*SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO – COORD. DE ADMINISTRAÇÃO  
CGC 01.830.793/0001-39*

**Art. 14** – A jornada de trabalho do professor poderá ser:

- I – De vinte horas semanais;
- II – De quarenta horas semanais, por necessidade do ensino.

**§ 1º** - A jornada de trabalho do professor, em função docente, inclui uma parte de horas de aula e uma parte de horas de atividades.

**§ 2º** - As horas de atividades corresponderão a 20% (vinte por cento) do total da jornada e serão destinadas, à 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.

**§ 3º** - As horas de atividades serão preferencialmente desenvolvidas na escola, observado o mínimo obrigatório de 20% (vinte por cento) do número de horas de atividades.

**§ 4º** - A jornada de atividade será reduzida em 10% (dez por cento), quando se tratar de horário noturno.

**§ 5º** - O número de cargos a serem preenchidos para cada uma das jornadas será definidos no respectivo edital de concurso público.

**Art. 15** - O titular de cargo de professor em jornada parcial, que não esteja em acumulação de cargos emprego ou função pública, poderá ser convocado para prestar serviço.

- I – Em regime suplementar, até o máximo de quinze horas semanais, para substituição temporária de professores em função docente em seus impedimentos legais, e nos casos de designação para o exercício de outras funções de magistério, de forma concomitante com a docência;
- II – Em regime de quarenta horas semanais, por necessidade do ensino, e enquanto persistir esta necessidade.

**Art. 16** – Ao professor em regime de quarenta horas semanais pode ser concedido o adicional de dedicação exclusiva, para a realização de Projeto específico de interesse do ensino, por tempo determinado.



**ESTADO DO TOCANTINS  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAGUAÍNA**

**SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO – COORD. DE ADMINISTRAÇÃO  
CGC 01.830.793/0001-39**

**Art. 14** – A jornada de trabalho do professor poderá ser:

- I – De vinte horas semanais;
- II – De quarenta horas semanais, por necessidade do ensino.

**§ 1º** - A jornada de trabalho do professor, em função docente, inclui uma parte de horas de aula e uma parte de horas de atividades.

**§ 2º** - As horas de atividades corresponderão a 20% (vinte por cento) do total da jornada e serão destinadas, à 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.

**§ 3º** - As horas de atividades serão preferencialmente desenvolvidas na escola, observado o mínimo obrigatório de 20% (vinte por cento) do número de horas de atividades.

**§ 4º** - A jornada de atividade será reduzida em 10% (dez por cento), quando se tratar de horário noturno.

**§ 5º** - O número de cargos a serem preenchidos para cada uma das jornadas será definidos no respectivo edital de concurso público.

**Art. 15** - O titular de cargo de professor em jornada parcial, que não esteja em acumulação de cargos emprego ou função pública, poderá ser convocado para prestar serviço.

- I – Em regime suplementar, até o máximo de quinze horas semanais, para substituição temporária de professores em função docente em seus impedimentos legais, e nos casos de designação para o exercício de outras funções de magistério, de forma concomitante com a docência;
- II – Em regime de quarenta horas semanais, por necessidade do ensino, e enquanto persistir esta necessidade.

**Art. 16** – Ao professor em regime de quarenta horas semanais pode ser concedido o adicional de dedicação exclusiva, para a realização de Projeto específico de interesse do ensino, por tempo determinado.



**ESTADO DO TOCANTINS  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAGUAÍNA**

*SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO – COORD. DE ADMINISTRAÇÃO  
CGC 01.830.793/0001-39*

**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. 17** – A convocação para a prestação de serviço em regime de quarenta horas semanais e a concessão do incentivo de dedicação exclusiva dependerão de parecer favorável da Comissão de Gestão do Plano de Carreira.

**Parágrafo Único** - A interrupção da convocação e a suspensão da concessão do incentivo de que trata o caput do 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 para concessão o incentivo.

**SEÇÃO VI  
DA REMUNERAÇÃO**

**SUBSEÇÃO I  
DO VENCIMENTO**

**Art. 18** – A remuneração do professor corresponde ao vencimento relativo à classe e ao nível de habilitação em que se encontre, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

**Parágrafo único** – Considera-se vencimento básico da carreira o fixado para a classe inicial, no nível mínimo de habilitação.

**SUBSEÇÃO II  
DAS VANTAGENS**

**Art. 19** - Além do vencimento, o professor fará jus às seguintes vantagens:

**GRATIFICAÇÕES - I**

- a) – Pelo exercício de direção de unidade escolares;
- b) – pelo exercício em escola de difícil acesso;
- c) – pelo exercício de docência com alunos portadores de necessidade especiais;



**ESTADO DO TOCANTINS  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAGUAÍNA**

**SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO – COORD. DE ADMINISTRAÇÃO  
CGC 01.830.793/0001-39**

**ADICIONAIS - II**

- a) - Por tempo de serviço;
- b) - Pelo trabalho em regime de dedicação exclusiva.

**§ 1º** - As gratificações não são cumulativas;

**§ 2º** - 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. 20** – A gratificação pelo exercício de direção de unidade escolar observará a tipologia da escola e corresponderá a:

- I – 10% (dez por cento) para escolas de pequeno porte (módulo I);
- II – 20% (vinte por cento) para escolas de médio porte (Módulo II);
- III – 30% (trinta por cento) para escolas de grande porte III).

**Parágrafo Único** – A classificação das unidades escolares segundo a tipologia será estabelecida anualmente por proposta da Comissão de Gestão do Plano de Carreira.

**Art. 21** – A gratificação pelo exercício em escola de difícil acesso corresponderá a 10% (dez por cento) do vencimento básico do professor.

**Parágrafo Único** – A classificação da unidade escolar de difícil acesso será fixada, anualmente, por proposição da Comissão de Gestão do Plano de Carreira.

**Art. 22** – A gratificação pelo exercício de docência com alunos portadores de necessidade especiais, correspondente a 10% (dez por cento) do vencimento básico do professor, será proposta pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira, segundo tabela que observará a peculiaridade dos casos.

**Art. 23** – O adicional por tempo de serviço será devido a cada três anos de efetivo exercício e corresponderá a 3% (três por cento) do vencimento básico do professor.

**Art. 24** – O adicional pelo trabalho em regime de dedicação exclusiva corresponderá a 20% (vinte por cento) do vencimento básico do professor.



**ESTADO DO TOCANTINS  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAGUAÍNA**

**SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO – COORD. DE ADMINISTRAÇÃO**  
**CGC 01.830.793/0001-39**

### SUBSEÇÃO III

#### DA REMUNERAÇÃO PELA CONVOCAÇÃO EM REGIME SUPLEMENTAR

**Art. 25** – A convocação em regime suplementar será remunerada proporcionalmente ao número de horas adicionadas à jornada de trabalho do titular de cargo de professor.

### SEÇÃO VII DAS FÉRIAS

**Art. 26** – O período de férias anuais do titular de cargo professor será:

- I – Quando em função docente, de quarenta e cinco dias;
- II – Nas demais funções, de trinta dias.

**Parágrafo Único** – As férias do titular de cargo de professor em exercício nas unidades escolares serão concedidas nos períodos de férias e recessos escolares, de acordo com calendários anuais, de forma a atender às necessidades didáticas e administrativas do estabelecimento.

### SEÇÃO VIII DA CEDÊNCIA OU CESSÃO

**Art. 27** – 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 municipal de ensino.

**§ - 1º** - A cedência ou cessão será sem ônus para o ensino municipal e será concedida pelo prazo de um ano, podendo ser renovado 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 o exercício de atividades estranhas ao magistério interrompe o interstício para a promoção.



**ESTADO DO TOCANTINS  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAGUAÍNA**

*SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO – COORD. DE ADMINISTRAÇÃO  
CGC 01.830.793/0001-39*

**SEÇÃO IX  
DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA**

**Art. 28** – É instituída a Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, com a finalidade de orientar sua implantação e operacionalização.

**Parágrafo único** – A Comissão de Gestão será presidida pelo Secretário Municipal de Educação e integrada por representantes das Secretarias Municipais de Administração, da Fazenda e da Educação e, partidariamente, de entidade representativa do magistério público municipal.

**CAPÍTULO III  
DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS**

**SEÇÃO I  
DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA**

**Art. 29** – O número de cargos da Carreira do Magistério Público Municipal é o seguinte:

<b>Nível I</b>	<b>Classes de A a E</b>	<b>300</b>
<b>Nível II</b>	<b>Classes de A a E</b>	<b>120</b>
<b>Nível III</b>	<b>Classes de A a E</b>	<b>42</b>

**Art. 30** – O primeiro provimento dos cargos da Carreira do Magistério Municipal dar-se-á com os atuais titulares de cargos efetivos do magistério, atendida a exigência mínima de habilitação específica de nível médio, obtida em três séries.

**§ 1º** - Os profissionais do magistério serão distribuídos nas classes com observância da posição relativa ocupada no plano de carreira vigente.

**§ 2º** - Em nenhuma hipótese o disposto neste artigo poderá resultar em redução de vencimentos.

**SEÇÃO II  
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 31** – É considerado em extinção o Quadro Transitório, criado pela Lei nº 1.138/92, ficando desde já extintos os cargos vagos.



**ESTADO DO TOCANTINS  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAGUAÍNA**

**SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO – COORD. DE ADMINISTRAÇÃO**  
**CGC 01.830.793/0001-39**

**Parágrafo único** – Os Cargos integrantes do Quadro Transitório são considerados extintos à medida que vagarem.

**Art. 32** – Os integrantes do quadro a que se refere o artigo anterior que, por ocasião do primeiro provimento, não atenderem ao requisito de habilitação necessário, poderão ser enquadrados no novo plano, atendido o requisito, no prazo de três anos da publicação desta Lei.

**Art. 33** – Realizado o primeiro provimento do Plano de Carreira e atendido o disposto no art. 29, os candidatos aprovados em concurso para o Magistério Público Municipal poderão ser nomeados, observado o número de vagas, na forma do art. 5º § 1º.

**SEÇÃO III  
DA CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE PROFESSOR**

**Art. 34** – 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 adoção do disposto no art. 25.

**Art. 35** – O valor dos vencimentos referentes às classes da Carreira do Magistério Público Municipal será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes sobre o valor do vencimento básico da Carreira.

<b>Classe A</b>	<b>1,00</b>
<b>Classe B</b>	<b>1,10</b>
<b>Classe C</b>	<b>1,20</b>
<b>Classe D</b>	<b>1,30</b>
<b>Classe E</b>	<b>1,40</b>

**Art. 36** – É fixado em R\$ 400(quatrocentos reais) o valor do vencimento básico da carreira para uma jornada de 40 horas semanais.

**Art. 37** - O valor dos vencimentos correspondentes aos níveis da Carreira do Magistério Público Municipal será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes ao vencimento básico da carreira.

<b>Nível I</b>	<b>1,00 (vencimento básico);</b>
<b>Nível II</b>	<b>1,50 (correspondente a 50% a mais do vencimento básico);</b>
<b>Nível III</b>	<b>1,40 (correspondente a 40% a mais do nível II básico).</b>



**ESTADO DO TOCANTINS  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ARAGUAÍNA**

*SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO – COORD. DE ADMINISTRAÇÃO  
CGC 01.830.793/0001-39*

**Art. 38** – O exercício das funções de direção de unidade escolar é reservado aos integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal que tenham um mínimo de dois anos de docência.

**Art. 39** – Os titulares de cargos de professor integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal poderão perceber outras vantagens pecuniárias devidas aos servidores municipais, nessa condição, quando não conflitantes com o disposto nesta Lei.

**Art. 40** – As disposições desta Lei aplicam-se no que não for peculiar da Carreira por ela instituída, aos integrantes do magistério público municipal nela não incluídos.

**Art. 41** – Fica assegurado aos demais trabalhadores da Educação, Plano Específico de Carreira, de forma distinta, para o pessoal de apoio técnico-administrativo, a ser criado através de outra Lei, dentro do primeiro ano após o início da vigência desta.

**Parágrafo único** – Os Trabalhadores da Educação de que trata o “Caput” deste artigo, são aqueles não contemplado no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal.

**Art. 42** – No prazo de 120 dias da vigência desta Lei, o Decreto do Executivo Municipal aprovará o Regulamento de Promoções do Magistério Público que lhe será proposta pela Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 43** – As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos consignados no Orçamento.

**Art. 44** – Esta Lei entra em vigor a partir de 1º de janeiro de 2001, ficando revogadas as disposições em contrário, em especial a Lei nº 1.138, de 25 de março de 1992.

**GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE ARAGUAÍNA,  
ESTADO DO TOCANTINS**, aos 20 (vinte) dias do mês de Setembro do ano 2.000.

**PAULO SIDNEI ANTUNES**  
Prefeito Municipal