

AS NARRATIVAS DOS PROFESSORES SOBRE O PCCR EM ARAGUAÍNA- TOCANTINS

TEACHERS' NARRATIVES ABOUT THE PCCR IN ARAGUAÍNA-TOCANTINS

Ciências Humanas • 10/09/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/789006046](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/789006046)

Rosy Franca Silva Oliveira¹

Silvinia Pereira de Sousa Pires²

Paulo Fernando Martins³

George França dos Santos⁴

RESUMO

Percebe-se, no Tocantins, os limites e as possibilidades do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) em relação à organização do trabalho pedagógico, à formação continuada e às expectativas de carreira e remuneração. Fundamentada no enfoque crítico-dialético, a pesquisa adota abordagem qualitativa, de caráter descritivo-analítico, articulando revisão bibliográfica, análise documental e pesquisa de campo. Foram aplicados questionários a 67 professores sindicalizados e realizadas entrevistas semiestruturadas, fundamentadas na História Oral Temática, com seis docentes de perfil militante. Os resultados indicam que a maioria dos participantes possui mais de duas décadas de experiência docente e formação inicial predominantemente em Pedagogia, em conformidade com as exigências do PCCR municipal. Identificou-se compreensão parcial e, em alguns casos, contraditória acerca dos conceitos de professor e carreira, marcada por perspectivas tradicionais, progressistas e emancipadoras. Destaca-se que 66,1% dos docentes não leram ou tiveram apenas contato superficial com o PCCR, evidenciando distanciamento entre o documento normativo e sua apropriação pela categoria. Em contrapartida, o sindicato é reconhecido como importante espaço de formação e mobilização na defesa de melhores condições de trabalho, remuneração e formação. Conclui-se que, embora o PCCR constitua instrumento legal fundamental para a valorização docente, sua baixa apropriação limita a efetividade de suas diretrizes, demandando maior atuação sindical na divulgação, discussão e apropriação do documento pelos profissionais.

Palavras-chave: Plano de Cargos; Remuneração; Valorização docente; Sindicalismo docente; Educação municipal.

ABSTRACT

Tocantins, perceive the limits and possibilities of the Career and Remuneration Plan (PCCR) in relation to the organization of pedagogical work, continuing education, and expectations regarding career development and teacher remuneration. Grounded in a critical-dialectical approach, the research adopts a qualitative, descriptive-analytical methodology, combining a literature review, documentary analysis, and field research. Questionnaires were administered to 67 unionized teachers, and semi-structured interviews, based on Thematic Oral History, were conducted with six teachers with an active profile in the union movement. The results indicate that most participants have more than two decades of teaching experience and predominantly hold initial training in Pedagogy, in accordance with the requirements established by the municipal PCCR. A partial and, in some cases, contradictory understanding of the concepts of teacher and career was identified, reflecting traditional, progressive, and emancipatory perspectives. Notably, 66.1% of the teachers had not read the PCCR or had only superficial contact with it, revealing a gap between the normative document and its appropriation by the teaching category. On the other hand, the union is recognized as an important space for training and mobilization in defense of better working conditions, remuneration, and professional development. It is concluded that, although the PCCR constitutes a fundamental legal instrument for teacher valorization, its limited appropriation restricts the effectiveness of its guidelines, requiring greater union efforts to disseminate, discuss, and promote the understanding of the document among education professionals.

Keywords: Career Plan; Remuneration; Teacher appreciation; Teacher unionism; Municipal education.

1. INTRODUÇÃO

A valorização da docência figura como um dos pilares das políticas educacionais atuais, sendo considerada condição indispensável para a melhoria da qualidade da educação pública. Entre os mecanismos legais que buscam concretizar essa valorização, destaca-se o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR), instrumento normativo que define critérios de ingresso, progressão, remuneração e condições de trabalho dos profissionais do magistério. Contudo, a simples existência desse documento não assegura sua aplicação efetiva, tampouco garante que os professores tenham pleno domínio de suas disposições.

No município de Araguaína, Tocantins, o PCCR constitui a base legal que estrutura a carreira docente na rede municipal. Entretanto, verifica-se um distanciamento entre o que está previsto na normativa e o nível de apropriação desse conhecimento pelos professores, o que suscita reflexões sobre o alcance real do plano como ferramenta de valorização profissional. Nesse cenário, ganha relevância o papel do Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Araguaína (SINTET), responsável por representar a categoria e promover ações de mobilização, formação e divulgação dos direitos assegurados pelo plano de carreira.

Partindo da premissa de que a compreensão do PCCR está diretamente relacionada às concepções que os docentes têm sobre sua profissão, sobre a carreira e sobre as expectativas de remuneração e formação continuada, este estudo se orienta pela seguinte questão: como os professores sindicalizados da rede municipal de Araguaína compreendem os limites e as possibilidades

do PCCR na organização do trabalho pedagógico, na formação continuada e nas perspectivas de carreira e remuneração?

O objetivo central da pesquisa foi analisar essa compreensão, destacando também o papel do sindicato como mediador entre os docentes e a efetivação dos direitos previstos. A relevância do estudo reside na necessidade de dar visibilidade às percepções dos próprios professores sobre um documento que regula sua trajetória profissional, mas que muitas vezes permanece pouco conhecido ou discutido.

Para tanto, foram utilizados procedimentos metodológicos que combinam História Oral Temática, análise documental e aplicação de questionários, de modo a oferecer subsídios para o debate sobre valorização docente e para a formulação de políticas públicas locais voltadas ao magistério. A estrutura do artigo contempla, após esta introdução, a descrição da metodologia empregada, seguida da análise dos dados organizados em eixos temáticos, perfil dos participantes, carreira, remuneração, conhecimento do PCCR, papel sindical e formação continuada e, por fim, as considerações finais.

2. METODOLOGIA

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 da pesquisa caracteriza-se como revisão bibliográfica, análise documental e pesquisa de campo com entrevistas semiestruturadas e aplicação de um questionário. O método empregado é a História Oral Temática.

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 de autores que tratam das questões de valorização do servidor público da educação, especificamente dos 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 de fontes primárias e 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 e política como possibilidade de analisar e compreender dimensões do entorno do objeto dessa pesquisa.

Segundo Minayo (1994, 2002), a pesquisa qualitativa responde a questões particulares, considera um nível de realidade que não pode ser quantificado e 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 ainda não receberam 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 a 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 acontecem a caracterização e discussão de cada conteúdo documental, conseqüentemente se processam 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 sindicalizados da rede municipal de ensino de Araguaína, sem possibilidade de identificação de cada participante no processo e nos resultados da investigação. Na sequência, foram selecionados seis professores com militância sindical, mantendo as suas identidades em sigilo. A pesquisa atendeu às exigências do Comitê de Ética em Pesquisa (ainda sem parecer de aprovação).

Para seleção dos seis professores, baseou-se no fato de que atuam nas escolas e possuem perfil de militância nos movimentos sindicais, ou seja, são professores atuantes em 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 compreendida como “[...] um método de pesquisa (histórica, antropológica, sociológica etc.) que privilegia a realização de pesquisas com 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 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 a 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.

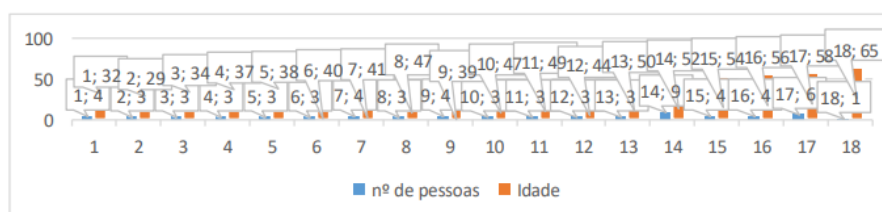
Para Portelli (1997), a história oral comporta algumas especificidades que precisam ser consideradas tendo em vista a subjetividade dos depoimentos orais. Ao se questionar sobre o que torna a história oral diferente, o autor destaca que “o testemunho oral nunca é igual duas vezes” (Portelli, 1997, p.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

O objetivo geral da investigação é avaliar a compreensão dos professores filiados ao SINTET, vinculados à rede municipal de ensino do município de Araguaína, em relação aos limites e às possíveis imbricações do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração na organização do trabalho pedagógico, na formação continuada e nas expectativas em relação à carreira e à remuneração.

Análise de dados do questionário

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

Gráfico 1. Idade dos professores participantes da pesquisa



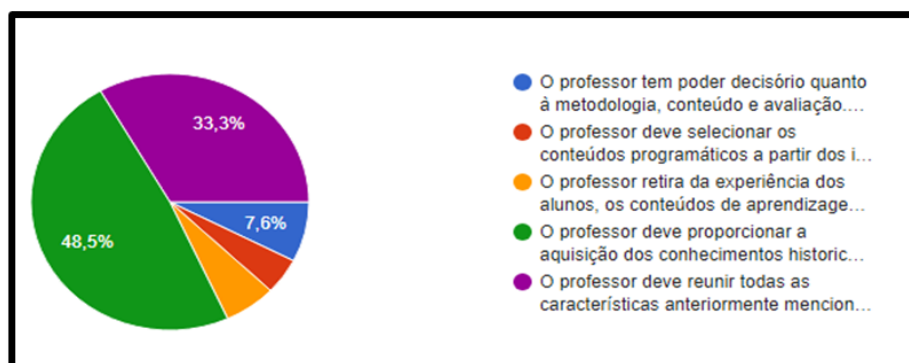
Fonte: dados do questionário elaborado pela autora (2024).

Em relação à idade dos profissionais, conforme o Gráfico 1, constatamos uma variação entre o mais jovem, com trinta e dois anos, e o mais velho, 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, identificamos docentes com três anos de atuação e outros com até 35 anos de atividade. A grande maioria possui mais de 20 anos de atuação.

A pesquisa revelou a preocupação dos respondentes com a necessária formação dos estudantes sob uma perspectiva emancipadora. Entretanto, de acordo com o Gráfico 2,

aproximadamente um terço demonstrou um entendimento contraditório acerca de sua concepção sobre o que venha a ser um professor.

Gráfico 2. Concepção de ser professor



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

O Gráfico 2 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, essa concepção reflete um entendimento crítico do papel do professor sob um horizonte emancipador e, assim, o docente é visto como responsável por assegurar que os alunos recebam um ensino sólido e ancorada no saber historicamente construído.

A pesquisa revelou que 33,3% apresentam uma complexa compreensão do que venha a ser professor, qual articula concepções tradicionais, progressistas e emancipadoras. Dessa maneira, podemos inferir que a maioria está inserida num contexto contraditório que oscila entre a concepção tradicional de professor, uma parcela com concepção escolanovista e outra, em maior número, que mistura concepções. O professor é um profissional multifacetado, integrando todos os aspectos mencionados anteriormente, como ter poder decisório quanto à metodologia, ao conteúdo e à avaliação, ou seja, ser 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, também por saber adaptar o currículo aos interesses 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 Libânio (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 aceção 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 o ensino mais significativo, próximo da realidade deles e que não negligencie a importância de que filhos da classe trabalhadora dominem conhecimentos cujo acesso lhes é negado ou dificultado pela classe dominante.

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 um processo dinâmico de reorganização do que já foi aprendido, em um processo conhecido como "mudança conceitual"

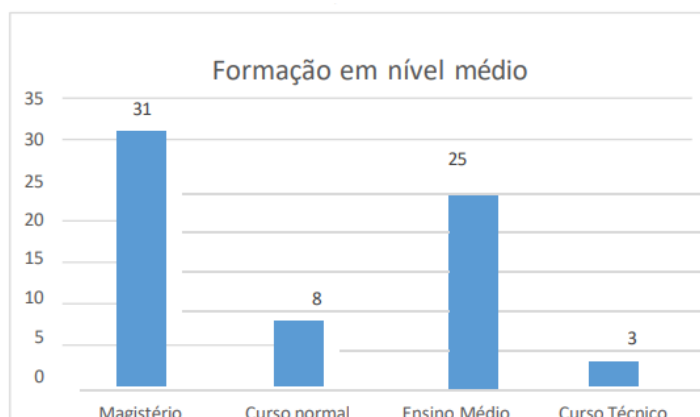
(Brum; Silva, 2014). Ou seja, o aluno não apenas adiciona novos conhecimentos, mas também modifica suas concepções prévias à medida que constrói significados mais complexos e ajustados ao novo conhecimento.

Cabe ao professor de educação básica fomentar o pensamento crítico e a autonomia dos alunos, preparando-os para os desafios do 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.

A carreira docente

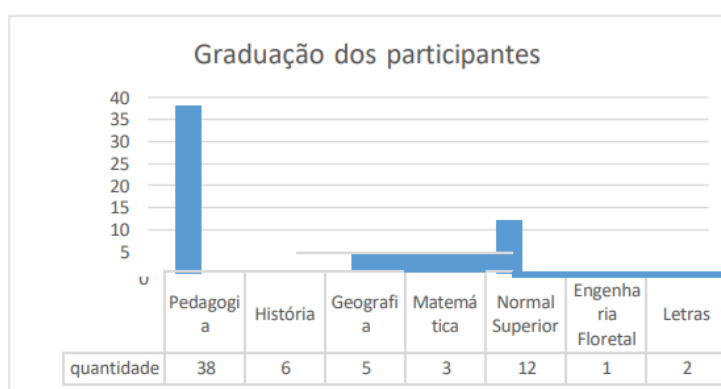
Um aspecto importante é a atualização constante do professor. O cenário educacional está em constante transformação, e é imprescindível que os educadores busquem formação continuada, a fim de se manterem informados sobre novas abordagens pedagógicas, tecnologias educacionais e demandas contemporâneas da sociedade. Em relação à formação dos professores entrevistados, os gráficos a seguir apontam a formação em nível médio e a formação em nível superior, respectivamente.

Gráfico 3. Formação inicial/ensino médio



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

Gráfico 4. Formação inicial/ensino superior



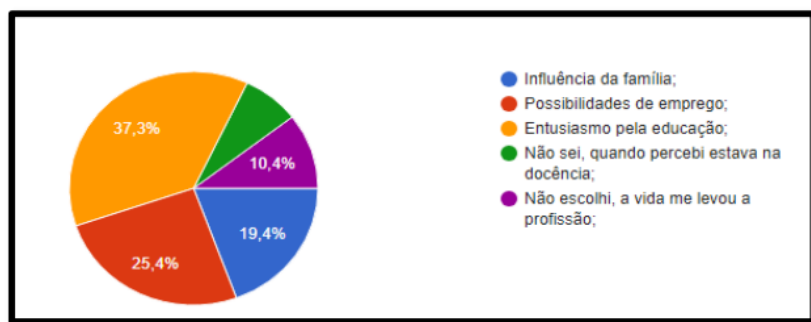
Fonte: dados do questionário, criado pela autora
(2024).

É interessante observar que nos Gráficos 3 e 4 revelam a predominância da Pedagogia materializada tanto no magistério quanto na formação superior, como base da formação inicial do professorado, demonstrando que o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração reconhece a importância da formação profissional adequada, 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)

Ao se dialogar com os professores sobre as motivações da escolha de sua profissão, o Gráfico 5 aponta que 37,3% escolheram a profissão devido ao entusiasmo pela educação, ou seja, demonstram motivação para realizar um bom trabalho e 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 profissão em que sempre haverá vagas para contratação, ou seja, com foco na empregabilidade. Um percentual de 19,4% foi influenciado pela família na escolha da profissão, o que permite inferir a relevância das opiniões e do reconhecimento social positivo sobre o magistério em ambientes familiares e comunitários. Por fim, 10,4% afirmam que as circunstâncias da vida determinaram a opção profissional pelo magistério.

Gráfico 5. Escolha da profissão

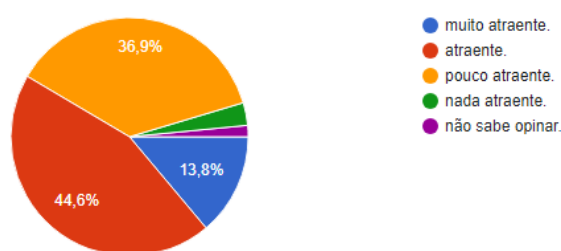


Fonte: dados do questionário, criado pela autora (2024).

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, *et al* (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 a transformação de indivíduos e da sociedade como um todo. Professores que escolhem essa profissão por paixão veem a educação como um instrumento de mudança.

Quando questionados se a carreira docente era atrativa, na interpretação dos participantes, 44,6% a consideram atraente, e 13,8% muito atraente, ou seja, 58,4% a consideram atraente, pode-se então, inferir que os professores que atuam na rede estão satisfeitos com a sua profissão.

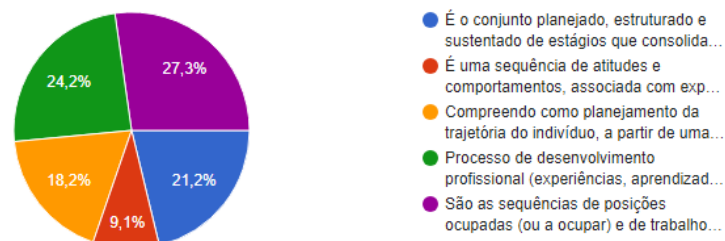
Gráfico 6. A profissão atraente ou não



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

A pesquisa questionou sobre o entendimento dos participantes sobre carreira profissional e as respostas foram tão diversas que suscitaram interpretações diversas acerca da compreensão do que venha a ser uma carreira docente.

Gráfico 7. Interpretação sobre a carreira



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

Percebeu-se que as concepções sobre o que constitui uma carreira são variadas, com maior ênfase em uma perspectiva de ascensão por cargos, 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, a qual não envolve apenas empregador e empregado.

Dos respondentes, 24,2% compreendem a carreira como um processo contínuo 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 dos comportamentos no progresso da carreira (9,1%).

Nesse contexto, importa mencionar que o resultado permite conjecturar que as percepções sobre o que constitui uma carreira 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 diferentes dimensões, revelam a complexidade desse 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, cuja compreensão 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), em seu art. 67 (Lei BR nº 9.394, 1996) 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.

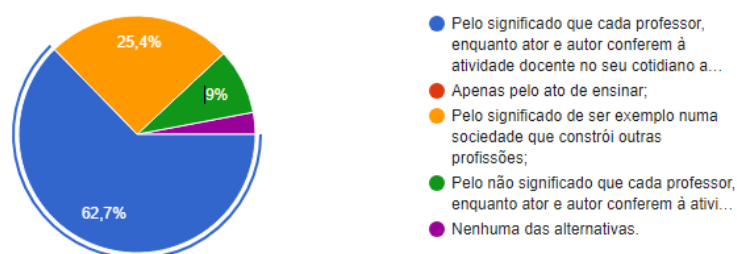
Para discutir as regulações que incidem sobre o trabalho do professor, com foco na carreira docente, é relevante atentar para a constituição do exercício do magistério na educação básica no que se refere ao processo de institucionalização da escola pública na modernidade. Nesse processo, o Estado, ao 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).

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. A maioria compreende o sentido de importância no processo de mudanças na sociedade, a atuação e o papel do professor.

Gráfico 8. O papel do professor



Fonte: dados do questionário (q.7), criado pela autora (2024).

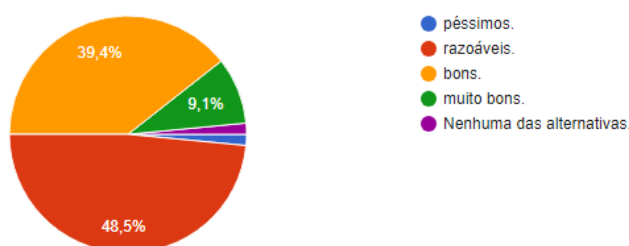
Segundo Jacomini e Penna (2016), os aspectos que normatizam esse exercício, tais como formação exigida, formas de ingresso, carreira, entre outros, ao mesmo tempo em que instituem a função de professor, são fundamentais para a compreensão do lugar social da profissão. Esses aspectos estão atrelados a 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.

A remuneração dos professores

Em relação à questão da remuneração, a maioria dos entrevistados oscilou entre os que consideraram bom ou razoável o salário pago na rede municipal de ensino, conforme as respostas apresentadas no Gráfico 9.

Gráfico 9. Salários



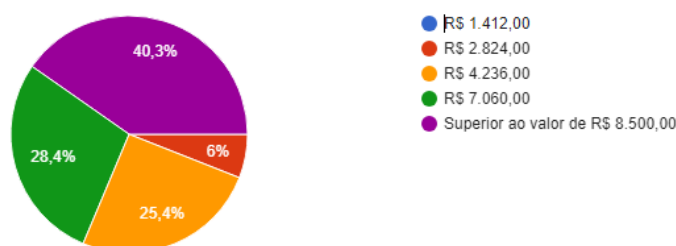
Fonte: dados do questionário, criado pela autora (2024).

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 a assistência médica são outros elementos que fazem parte da valoração do profissional. Nessa direção, podemos afirmar que em relação aos salários, temos duas situações, o real e o ideal.

No gráfico a seguir, apresenta-se o padrão remuneratório entendido como adequado, ou seja, ideal aos respondentes do questionário, ou

seja, o salário que consideram apropriado para um professor iniciante na carreira.

Gráfico 10. Salário ideal



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

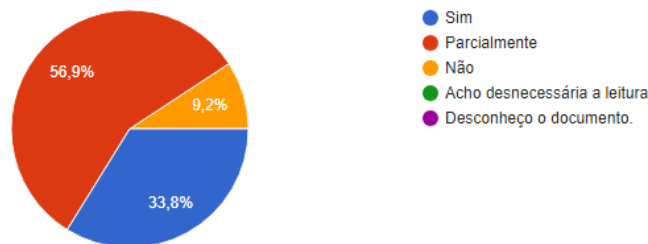
O PCCR de Araguaína

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)

Os participantes da pesquisa foram questionados sobre a leitura do PCCR de Araguaína, um dos documentos que regem sua atividade profissional

Gráfico 11. Conhecimento do PCCR

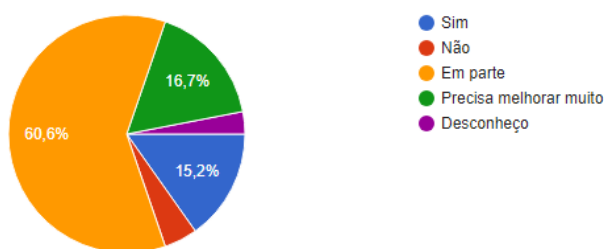


Fonte: dados do questionário, criado pela autora (2024).

O dado é preocupante, uma vez que 56,9% leram parcialmente e 9,2% não leram o documento. Assim, 66,1% não conhecem todos os artigos que compõem o documento, situação em que o SINTET pode atuar, pois pode haver desinteresse ou a atuação do sindicato pode ter sido insuficiente quanto à divulgação e ao conhecimento da legislação que ampara os trabalhadores da educação.

Em contrapartida, quando questionados se o PCCR atende aos servidores municipais, 60,6% responderam “em parte”; 16,7% afirmaram que “precisa melhorar muito”; e 15,2% concordaram que atende. No entanto, no gráfico anterior, mais da metade dos respondentes afirmou não ter lido o documento.

Gráfico 12. Nível de atendimento doPCCR

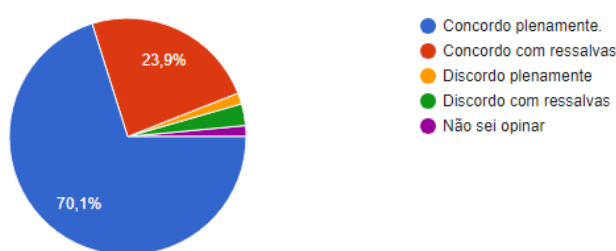


Fonte: dados do questionário, criado pela autora (2024).

O papel do sindicato frente ao trabalho docente

Foi questionado sobre se a atuação do sindicato dos professores influencia 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 cumpre seu papel.

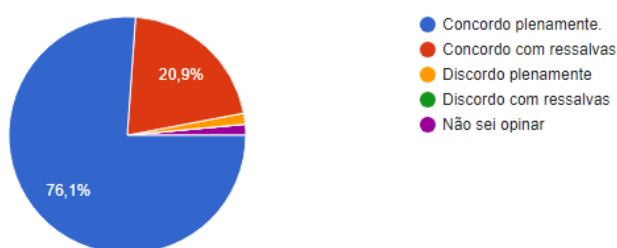
Gráfico 13. O papel do sindicato na educação



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

Foi perguntado aos professores se seria 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. A pesquisa revelou que 76% das respostas confirmaram o papel formador do sindicato em relação à dimensão pedagógica do trabalho docente.

Gráfico 14. O Sindicato e o papel de formador



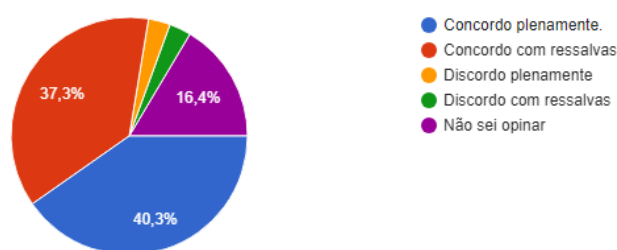
Fonte: dados do questionário, criado pela autora (2024).

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 e tendo o sindicato como apoiador ou proponente, a investigação buscou dimensionar as ações do sindicato voltadas ao aperfeiçoamento da prática educacional dos sindicalizados e, de maneira geral, muito interessante, os respondentes se posicionaram positivamente.

Gráfico 15. Sindicato e a oferta de formação

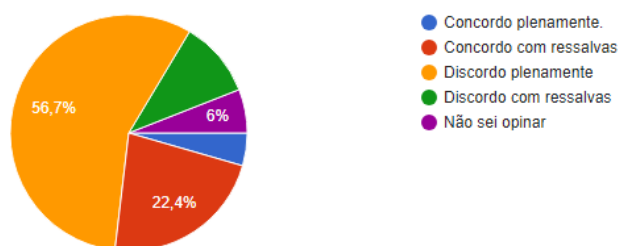


Fonte: dados do questionário, criado pela autora (2024).

O sindicato só enxerga as questões financeiras no atendimento aos professores? A pergunta direta resultou em opiniões, de acordo com o Gráfico 15, favoráveis ao entendimento de que um sindicato de trabalhadores da educação não deva possuir sua ação restrita às questões de natureza economicista. Portanto, o Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Araguaína tem feito a diferença na

formação dos professores sindicalizados, com pautas necessárias à formação destes profissionais.

Gráfico 16. Ação do sindicato

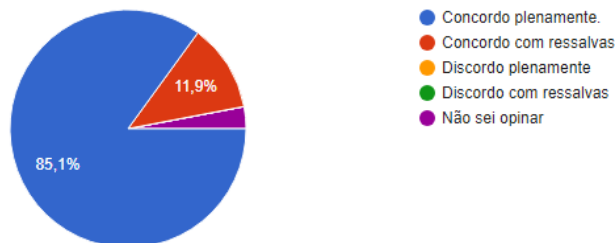


Fonte: dados do questionário, criado pela autora (2024).

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.

Ao falarmos sobre os direitos à licença para aperfeiçoamento profissional, sem prejuízo de sua remuneração, conforme preconiza o PCCR, as respostas dos professores estão expressas por meio do Gráfico 16.

Gráfico 17. 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, em que 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 educativas, uma vez que a atualização constante dos docentes não apenas enriquece seu repertório pedagógico, mas também impacta diretamente o 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.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A investigação realizada revelou um quadro complexo e, em alguns aspectos, contraditório quanto à forma como os professores da rede municipal de Araguaína compreendem o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) e os elementos que compõem a valorização da profissão docente.

O perfil predominante dos participantes mostra uma categoria formada majoritariamente em Pedagogia, com mais de duas décadas de trajetória na docência. Trata-se, portanto, de um grupo experiente, mas que vivencia há longo tempo as condições estruturais e normativas que moldam sua carreira. As concepções sobre ser professor mostraram-se diversas, variando entre visões tradicionais, progressistas e emancipadoras, o que evidencia a necessidade de que tanto a formação continuada quanto o próprio PCCR dialoguem com essa pluralidade de perspectivas.

Um dado que merece destaque é o desconhecimento generalizado do plano: 66,1% dos docentes afirmaram não ter lido integralmente o documento. Ainda assim, emitiram opiniões sobre sua efetividade, baseando-se mais nas vivências cotidianas relacionadas ao trabalho e à remuneração do que no conhecimento formal da legislação. Esse distanciamento entre norma e prática representa um desafio significativo para a gestão municipal e para o sindicato.

Apesar disso, os professores reconhecem a importância do papel desempenhado pelo SINTET como agente mobilizador e formador, capaz de ampliar o debate sobre condições de trabalho, remuneração e formação. Contudo, o baixo nível de apropriação do PCCR indica o sindicato ainda precisa investir mais na divulgação e discussão específica desse instrumento.

No que diz respeito à remuneração, as percepções se dividiram entre aqueles que consideram os salários razoáveis e os que os julgam insuficientes, reforçando a compreensão de que a valorização docente não se resume ao aspecto financeiro, mas envolve também condições adequadas de trabalho e oportunidades de formação.

Conclui-se, portanto, que o PCCR de Araguaína, embora represente um marco legal importante para a valorização da carreira, encontra barreiras em sua efetiva implementação devido ao desconhecimento de grande parte da categoria. Essa constatação aponta para a necessidade de ações conjuntas entre sindicato, gestão e escolas, voltadas à ampliação do acesso ao plano e de sua compreensão, fortalecendo a participação dos professores na construção das políticas de carreira. Pesquisas futuras podem aprofundar esse debate por meio de estudos longitudinais que acompanhem os impactos de possíveis revisões do PCCR sobre a permanência, progressão e satisfação profissional dos docentes da rede municipal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBERTI, Verena. **Manual de História Oral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2013.

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>. Acesso em: 31 ago. 2026.

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>. Acesso em: 31 ago. 2026.

ARAGUAÍNA (TO). **Lei N° 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>. Acesso em: 31 ago. 2026.

AUSUBEL, David P. **Aquisição e retenção de conhecimentos:** uma perspectiva cognitiva. Lisboa: Plátano, 2003.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 23 dez. 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 31 ago. 2026.

BRUM, Wanderley Pivatto; SILVA, Sani de Carvalho Rutz da. 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. **Revista Eletrônica de Educação Matemática**, Florianópolis, v. 9, n. 1, p. 43-57, 2014. DOI: <https://doi.org/10.5007/1981-1322.2014v9n1p43>.

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.

GATTI, Bernardete A.; TARTUCE, Gisela Lobo B. P.; NUNES, Marina M. R.; ALMEIDA, Patrícia C. Albieri de. A atratividade da carreira docente

no Brasil. In: FUNDAÇÃO VICTOR CIVITA. **Estudos & pesquisas educacionais**, São Paulo, n. 1, p. 139-210, maio 2010.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

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

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

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>.

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

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 – Linha de pesquisa: Formação e Profissionalização Docente. Orientador: Prof. Dr. João Ferreira de Oliveira. Goiânia, 2011.

MEIHY, José Carlos Sebe Bom. **Manual de história oral**. 3. ed. São Paulo: Loyola, 2000.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 21. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

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.

PORTELLI, Alessandro. **O que faz a história oral diferente**. Tradução de Maria Therezinha Janine Ribeiro. Projeto História, São Paulo, n. 14, p. 25-39, jan./jun. 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. (Col. Educação contemporânea).

SOUSA, Raimunda Leila Martins de. **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 (Mestrado Profissional em Educação) – Universidade Federal do Tocantins, Palmas, TO, 2023.

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

¹ Mestre em Educação Profissional (UFT), Professora da rede municipal de educação de Araguaína-TO. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

² Mestre em Gestão de Governança (UFT), Especialista em Gestão Escolar – SEDUC-TO-Universidade Federal do Tocantins. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

³ Dr. em Educação, professor do Mestrado Profissional em Educação (UFT). E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

⁴ Doutor em Educação: Currículo pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), docente da Universidade Federal do Tocantins. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)