

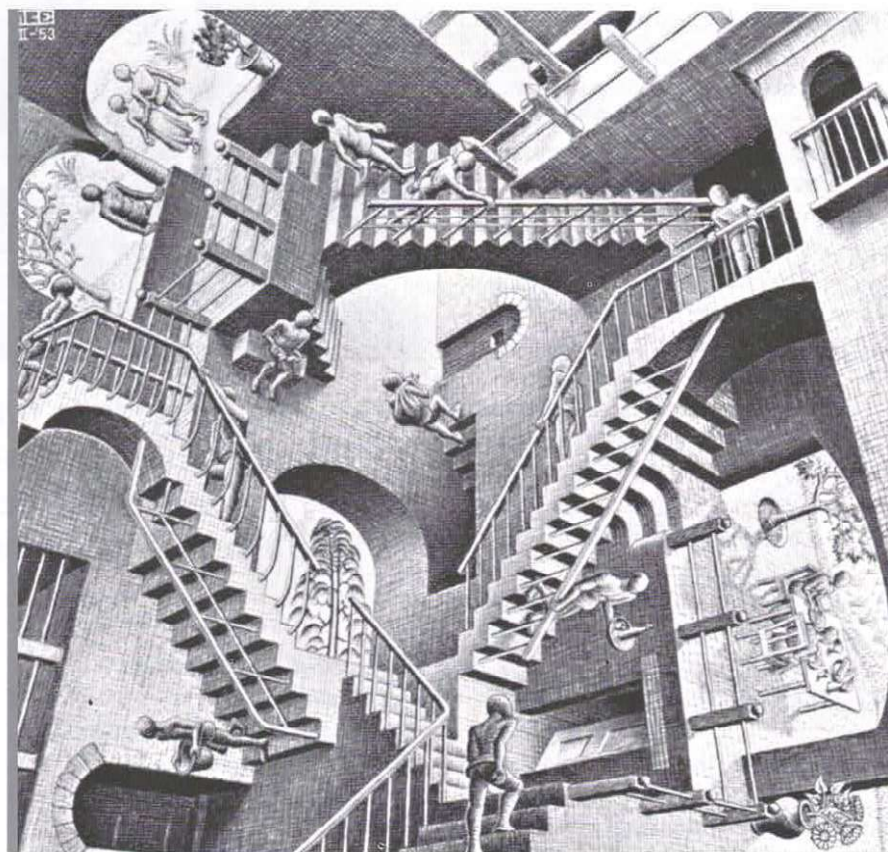
PCCS: Valorização ou precarização do trabalho e da carreira do Magistério Público Municipal?

1. A HISTÓRIA DE UMA CONQUISTA

A aprovação da LDB, em dezembro de 1996, trouxe ao Magistério Municipal de Curitiba um novo horizonte, mais promissor, em contraste com a política de desmonte do serviço público capitaneada a partir da gestão de Jaime Lerner (1990-1994): o inciso IV, do artigo 67 da referida lei prevê “progressão funcional baseada na titulação ou habilitação; e na avaliação do desempenho”. Diante do postulado pela legislação, as professoras e professores acalentaram a perspectiva de recuperar a política de valorização instituída em meados dos anos 80 e revogada em 1991³, a despeito do que a própria Constituição Federal, desde 1988, dispunha em seu artigo 206, inciso V, como sendo princípio para o ensino a “valorização dos profissionais do ensino, garantidos, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público [...]”.

Com o advento da Lei Federal n. 9424, de 24 de dezembro de 1996, que dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), ficou estabelecido em seu artigo 9º que os entes federativos (estados e municípios) teriam um prazo de seis meses para a criação ou adaptação dos planos de carreira do magistério às normas da mesma. Na sequência este prazo foi ampliado até 30 de junho de 1998.

O ano de 1998 foi um ano determinante para a categoria do magistério municipal e sua entidade representativa, o SISMMAC. Através de suas instâncias deliberativas (Diretoria executiva, Conse-



M. C. Escher

lho de Representantes e Assembléias) foram definidas as estratégias para buscar a implantação de um novo plano de cargos, carreira e salários (PCCS).

Em assembléia realizada em março, foi deliberada a contratação de assessoria técnica para a construção de uma proposta de PCCS. Um anteprojeto foi enviado para as escolas da Rede Municipal e os profissionais do magistério deveriam estudar a proposta, apresentando as alterações que julgassem pertinentes. A direção do SISMMAC aprofundou as discussões, chamando os professores para análise e estu-

do do projeto nos seus horários de permanência. Em seguida foi organizado um seminário para debater as propostas apresentadas e encerrar a discussão em torno de uma versão final para o plano de carreira. E, em junho de 1998, numa assembléia com mais de 500 professores, foi aprovada uma proposta de PCCS para o magistério municipal de Curitiba, que foi entregue ao então responsável pela Secretaria Municipal da Educação, Paulo Afonso Schmidt, em 23 de junho.

Nesse momento, o debate sobre o PCCS também pôde ser percebido na análise dos

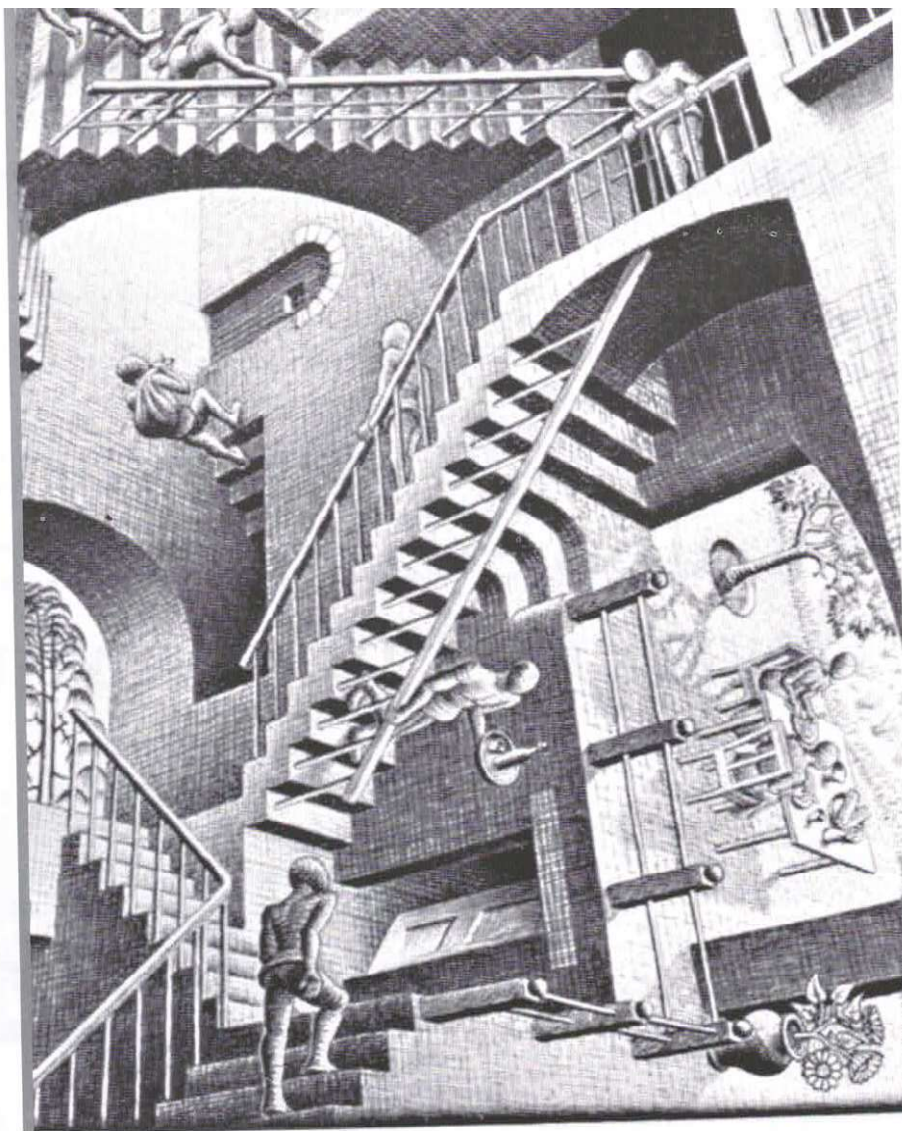
informativos que circulavam entre os professores. De um lado, o "Jornal do SISMMAC", e, do outro, o "Jornal do Professor" editado pela Secretaria Municipal da Educação.

No "Jornal do Professor" de agosto de 1998 já eram anunciados alguns princípios de um futuro plano que faria diferenciações entre os níveis salariais: "haverá níveis salariais diferenciados contemplando profissionais com formação de 2º grau; graduação em nível de 3º grau e em diversas titulações em nível de pós-graduação".

Em resposta, o SISMMAC defendia que a adoção de uma política de remuneração variável seria uma estratégia da administração para dividir a categoria e ainda: "acaba a isonomia salarial, haverá professores com salários diferentes fazendo funções idênticas (...) também facilitam a adoção das regras da Qualidade Total, que premia quem leciona para o maior número de alunos e quem reprova menos, desconsiderando o processo pedagógico e a qualidade social que deve ter a escola pública" (JORNAL do SISMMAC, 1998, p.2).

Como a implementação do plano encontrava-se ainda no nível da mera especulação, a categoria, em 1999, incluiu em sua pauta de reivindicações a "adoção do PCCS, aprovado pela categoria e entregue à SME em 23 de junho de 1998". A reivindicação estaria presente também nas pautas de 2000 e 2001.

Diante da procrastinação da Secretaria, os trabalhadores passaram a lançar mão de outras estratégias no sentido de provocar o debate, levando a demanda para o conjunto da sociedade. No dia 25 de maio de 2000 foi realizada uma greve de alerta, na qual participaram, segundo jornal da entidade sindical, mais de mil professoras e professores. Ainda nesse ano o sindicato lançou-se ao desafio de transformar a proposta de PCCS construída pela categoria em projeto de lei de iniciativa popular, ou seja, através desse estratagema a reivindicação dos professores poderia assim ser apresentada à Câmara Municipal, com o aval da população curitibana. Para tanto, fazia-se necessária a coleta de 55 mil assinaturas. As assinaturas foram coletadas nas escolas e em mobilizações denominadas "escola na rua", nas quais os professores traziam demonstrações de seu trabalho para a população em praça pú-



Se o resultado final não era exatamente o que almejavam os professores, tampouco foi o projeto originalmente enviado pelo executivo. A lei n.10.190/2001 é a expressão de um concreto embate de forças

blica – exposições fotográficas e de atividades realizadas pelos alunos, bem como apresentações artísticas –, submetendo, desta forma, os argumentos em defesa da apresentação do projeto de lei ao crivo da opinião pública.

Embora a meta não tenha sido atingida – tornando portanto inviável a apresentação do projeto de lei de iniciativa popular – o número significativo de 22 mil assinaturas apoiando a reivindicação do magistério impulsionou a participação e o embate político dos professores dentro de um novo espaço: a Câmara Municipal. No dia 11 de maio, fazendo uso da Tribuna Livre, a então presidente do SISMMAC, professora Josete Dubiaski da Silva, fez uma defesa contundente da urgente necessidade da implementação de um PCCS para a categoria, que se fazia presente no local, lotando as galerias. Na oportunidade foi realizada a entrega, em plenário, das 22

mil assinaturas coletadas ao presidente da Casa. Como nenhum dos vereadores havia sido eleito com esse número de votos, ficava criado o ambiente propício para a discussão em torno do plano, onde caberia ao Legislativo Municipal fazer a ponte entre os trabalhadores e o executivo.

O lobby organizado junto aos vereadores, em especial àqueles que então compunham as Comissões de Educação e Serviço Público, surtiu o efeito esperado. Em 28 de maio o executivo encaminhou mensagem e projeto de lei dispendo sobre o Plano de Cargos, Carreira e Salários do Magistério Público Municipal. Primeira batalha ganha, a guerra encontrava-se longe do fim: trabalhadores e administração divergiam em vários pontos e as discussões, agora circunscritas à Câmara, onde o projeto tramitava, envolveram muitos professores que inclusive participaram das reuniões das Comissões que então analisa-

vam o projeto e emitiam pareceres.

Segundo o sindicato da categoria, o projeto não contemplava um dos princípios defendidos historicamente: o pagamento automático pela maior habilitação pois, para passar de um nível para outro, era necessário submeter-se a uma prova de conhecimentos, além de apresentar o título de especialista, mestre ou doutor. Nesse quesito havia um outro aspecto de divergência: o projeto previa a abertura de cinquenta vagas para cada procedimento de Crescimento Vertical. Sem periodicidade definida, a ocorrência do procedimento em questão estaria condicionada à disponibilidade orçamentária.

O sindicato, amparado em deliberação de Assembléia, fazia a defesa de que, primeiramente, não deveria haver prova para o Crescimento. Argumentava que a competência de reconhecer a validade de um diploma de pós-graduação era exclusiva do MEC. Além disso, ninguém na SME sabia responder como seria construída uma prova que avaliasse com isonomia pessoas que haviam feito pós-graduação em diferentes áreas. O número de vagas por procedimento também foi objeto de críticas. Numa rede com cerca de oito mil professores, oferecer apenas cinquenta vagas significava não corresponder às expectativas geradas por dez anos de estagnação. Nesse sentido, o sindicato apresentou como contra-proposta a abertura de 1600 vagas ao ano. Dessa forma, sendo enquadrados vinte por cento da rede ao ano, em cinco anos todos os professores com pós-graduação já estariam recebendo por ela.

Outro aspecto que naquele momento mereceu a intervenção direta do sindicato foi a elevação do requisito mínimo para ingresso na carreira. Uma vez a lei aprovada, a licenciatura em nível superior passaria a ser a escolaridade mínima. Para aqueles que já haviam ingressado no serviço público antes da entrada em vigor da lei e que já tivessem concluído a licenciatura, teriam que se submeter a uma prova escrita para passar a compor a Parte Permanente do quadro, *sem no entanto haver qualquer acréscimo salarial*. Àqueles que não tivessem a graduação ou que se encontrassem em Estágio Probatório, deveriam permanecer na Parte Especial, sem direito a participação nos procedimentos de crescimento.

As professoras e professores aposenta-

dos, que haviam concluído cursos de pós-graduação quando ainda na ativa, ficaram aliçados de qualquer possibilidade de obtenção de avanços com o plano. E quanto a isso também havia divergência. Entendia o sindicato que, como maneira de reconhecer a contribuição desses profissionais, deveria ser-lhes oportunizado o Crescimento Vertical.

Diante do impasse, o magistério reagiu. Reunidos em assembléia, deliberaram por paralisar as atividades nos dias 8 e 11 de junho, em repúdio ao projeto que tramitava no Legislativo. A expressiva adesão dos professores atraiu a atenção da opinião pública e da imprensa, intensificando o debate.

No dia 11 de junho os professores conquistaram, mais uma vez, um espaço para uso da fala na Câmara Municipal. Na oportunidade foi realizada a leitura de um jorral no qual se destacavam a função social da escola pública, a necessidade de valorização dos profissionais da educação, a importância da aprovação do plano da categoria e os problemas destacados na proposta da prefeitura.

Retomadas as atividades, o *lobby* foi ainda mais intensificado. O sindicato apresentou uma série de emendas ao projeto. Avaliava-se então que, naquele momento, essa era a postura mais adequada: pressionar os vereadores no sentido de incorporar as emendas, aproximando o projeto dos anseios do magistério.

Uma das emendas dizia respeito ao salário inicial dos professores com a habilitação em nível superior: o salário seria o mesmo daqueles que ingressaram na carreira apenas com o Ensino Médio (R\$ 418,27). A lei aprovada confirmou como salário inicial para os professores com magistério R\$442,04 e salário para os professores com habilitação em curso superior de R\$502,00, uma diferença de 15%, a mesma instituída para os outros níveis da carreira.

Outra emenda aprovada considerou a licenciatura curta como curso superior e, portanto, como requisito válido para ingresso na parte permanente do quadro. O projeto inicial não reconhecia essa titulação. Desta forma, aproximadamente setecentos professores da rede foram beneficiados.

Outra intervenção garantiu aos professores em estágio probatório o direito à

passagem da parte especial para a permanente. Inicialmente os profissionais nessa condição teriam de esperar o cumprimento do período para realizarem a transição, sendo que no período de aprovação da lei estavam em estágio probatório 2.600 professores.

Vários outros aspectos da futura lei foram objeto de intervenção da categoria e implicaram em significativas conquistas. Uma delas permitiu um aumento salarial de 2,8% na mudança de cada referência no crescimento horizontal, o que o projeto inicial da prefeitura previa 2,2%. Outra garantiu a aceitação de cursos de pós-graduação (especialização) sem prazo de validade, já que o projeto original estipulava prazo de cinco anos para especializações.

O sindicato preocupou-se também com aqueles que ainda não haviam feito a graduação. Desta forma, houve a garantia da ampliação do prazo para que todos os professores pudessem concluir o curso superior, de 2007, para um período de dez anos a contar da aprovação do plano, ou seja, os professores sem curso superior poderiam fazê-lo até 2011, para então migrarem para a parte permanente do quadro.

Houve também a ampliação do número de vagas para o Crescimento Vertical: inicialmente foram previstas cinquenta vagas por procedimento. A lei passaria a garantir, até o final da gestão Taniguchi, oitocentas vagas e, para cada procedimento posterior, um mínimo de cem vagas.

Aos professores com dois padrões, foi assegurado o direito de participarem com as duas matrículas ao mesmo tempo e utilizar os mesmos certificados no crescimento horizontal. A proposta da prefeitura proibia a participação com as duas matrículas e os professores não poderiam usar os mesmos certificados.

A continuidade do pagamento da gratificação de atuação em Classes Especiais, que corria o risco de ser imediatamente extinta pelo projeto inicial, foi também garantida. Por fim, outra conquista foi a anistia das faltas referentes às paralisações do período de 1997 até 2000.

Foi dentro desse clima que, no dia 28 de junho o projeto foi a plenário.

Com as estratégias de mobilização — da população através da coleta de assinaturas e da mobilização dos trabalhadores, com greve de alerta, passeata, Tribuna Li-

vre, intervenções junto as Comissões Legislativas e constante presença na Câmara Municipal – a categoria conseguiu realizar importantes intervenções na estrutura final do PCCS.

Se o resultado final não era exatamente o que almejavam os professores, tampouco foi o projeto originalmente enviado pelo executivo. A lei n.10.190/2001 é a expressão de um concreto embate de forças. Acerca disso, essa foi a avaliação da direção do SISMMAC:

A ação nas comissões, somada ao lobby junto aos vereadores, a greve de alerta, as iniciativas popular da “escola na rua”, enfim todas as mobilizações garantiram avanços expressivos em relação ao projeto original da prefeitura. A partir da tribuna Livre de 11 de maio a direção do SISMMAC, começa a intensificar os contatos com as Comissões de Educação e de Serviço Público, já que este era um espaço fundamental para garantir a discussão de propostas. (...) Várias foram as reuniões inclusive com a convocação do Secretário da Educação Paulo Afonso Schmidt e da comissão técnica de negociação da prefeitura. O processo acelerou-se com o encaminhamento da proposta de PCCS da prefeitura à Câmara no dia 28/05 e a intervenção dos professores foi decisiva no dia 11/6 durante a greve de alerta. Neste dia os professores obtiveram um espaço de 15 minutos para avaliar o projeto da prefeitura e defender a continuidade das discussões. Uma nova rodada de negociações iniciou-se na Câmara, com o SISMMAC, conquistando um espaço até então inédito, apresentando inclusive, diversas propostas de emendas aprovadas em assembleia. A iniciativa ampliou-se ainda mais na última reunião de 22/06, que contou com a participação da comissão de Legislação e Justiça, demonstrando assim a importância da atuação da categoria e do SISMMAC junto aos vereadores. (Jornal do SISMMAC, n.64, 2001, p.6).

2. O DESAFIO DE SUBVERTER A LÓGICA INDIVIDUALISTA

A sociedade capitalista, na sua forma pós-fordista ou da acumulação flexível, conjuga a flexibilização dos processos produtivos com a mobilidade dos mercados de

trabalho, a flexibilização dos produtos e também dos padrões de consumo. Este cenário favorece a e caracteriza-se pela marginalização de amplos setores da população, o que não é novidade partindo-se do pressuposto de que ela é estruturada em classes. Entretanto, o elemento novo é a transparência com que isso ocorre, já que a ideologia neoliberal mostra em seu discurso sua verdadeira face de exclusão e assume uma lógica onde, para que uma parcela da população mantenha sua hegemonia, outra será sacrificada socialmente. Em entrevista ao jornal chileno El Mercurio, Friederich Hayek fez a seguinte declaração: “Uma sociedade livre requer certos valores que em última instância, se reduzem à manutenção de vida: não à manutenção de todas as vidas, porque poderia ser necessário sacrificar vidas individuais para preservar um número maior de outras vidas... Portanto, as únicas regras morais são as que levam ao “cálculo de vidas”: a propriedade e o contrato (citado por HINKELAMENT, 1984, p.88).”

Na relação capital e trabalho isso pode ser verificado na medida em que os trabalhadores estão imersos em práticas sociais e culturais que historicamente precarizam o trabalho. Conceitos como o de qualidade, competitividade e de empregabilidade surgem desviando o foco dos problemas estruturais e responsabilizam o indivíduo por seu fracasso, camuflando uma realidade mundial de desemprego estrutural e progressivo.

O trabalhador do serviço público, que mesmo tendo seu ingresso no mundo produtivo através de concurso – condição que lhe garante estabilidade após o término do estágio probatório – não está salvaguardado desta lógica neoliberal e, para ele, esta fragilização do trabalho se apresenta de outras formas, como a corrosão dos salários através de perdas inflacionárias ao longo dos anos; a construção de uma imagem negativa deste trabalhador junto à sociedade; incentivos à produtividade, nas quais o funcionário, para receber uma “premiação”, não pode, por exemplo, ter faltas, tendo assim seus direitos conquistados, utilizados como disciplinamento no trabalho e condicionante para o recebimento de tais premiações.

A defesa histórica da categoria pelo plano de carreira vislumbrava a valoriza-

ção profissional e não um plano que sugerisse limitações e obstáculos à carreira dos profissionais do magistério. Esta é uma contradição que pode passar despercebida para os profissionais, ao mesmo tempo que consolida as políticas de gestão de cunho empresarial para os profissionais do magistério.

Quando o plano define uma tabela salarial cujo acesso está condicionado à aprovação em provas, ele se apresenta como um mecanismo educativo que disciplina os trabalhadores, sugerindo ideologicamente que se ele – trabalhador – não está num nível salarial adequado é porque individualmente ele não se qualificou para ganhar mais. Dessa forma, a luta política pela melhoria das condições de trabalho estaria descaracterizada, porque greves e outras formas de mobilização coletiva seriam medidas inócuas; o que é necessário para a obtenção de ganhos salariais é a aprovação nas provas, somar o maior número de pontos, onde o grande objetivo é sobrepujar o outro.

À medida que o plano ia sendo implementado, sentimentos ambíguos passaram a conviver no interior das escolas. A alegria daqueles que avançavam na carreira convivía com a angústia e a tristeza daqueles que não alcançavam progressão. Embora reconhecendo que o plano significava a possibilidade de valorização, os trabalhadores agora passavam a lutar pela sua universalização. As pautas de reivindicações, nos anos seguintes, passaram a incorporar esse anseio.

Em linhas gerais, as demandas gravitam em torno dos seguintes pontos: o crescimento horizontal, no qual são considerados os cursos de aperfeiçoamento e capacitação profissional continuada, bem como o tempo de serviço, dando-se maior valorização ao tempo dedicado ao trabalho nas unidades escolares. A legislação prevê a limitação do número de vagas a oitenta por cento da rede, que é classificada de acordo com um formulário de gestão profissional, onde cada atividade desenvolvida tem um determinado valor. Como a tabela contém 36 referências e o crescimento é bianual (no qual os contemplados avançam uma referência⁵, com acréscimo salarial de 2,8%), o servidor levaria 72 anos para chegar ao fim da tabela, o que se torna inviável, já que a carreira de tal profissional varia entre 25 e 30 anos de

efetivo exercício.

A segunda questão diz respeito ao crescimento vertical, que conforme o art. 14 da lei: "(...) consiste na passagem de um nível para outro superior, condicionado a disponibilidade orçamentária e abertura de procedimento seletivo específico da administração municipal". A exigência é a habilitação em nível de pós-graduação *latu sensu* e *stricto sensu*. Neste caso os elementos que devem ser debatidos são o seu condicionamento ao orçamento e à realização de um procedimento seletivo.

O primeiro aspecto significa não haver uma periodicidade determinada, ou seja, a administração pode realizá-lo todo ano, assim como pode fazê-lo quando for de seu interesse econômico/orçamentário ou político/eleitoral. Já a obrigatoriedade de uma seleção que, de acordo com o decreto que regulamenta o dispositivo, tem acontecido em forma de prova de conhecimentos, tem levado ao estabelecimento da competição entre os professores. Como há um número reduzido de vagas, os profissionais concorrem entre si e aquele que não é aprovado deve esperar para novamente fazer a prova. Isso significa premiar o resultado de uma prova – que, na maioria dos casos não tem relação alguma com a área de formação do curso de pós-graduação – e não o conhecimento acumulado em anos de estudo, cuja expressão é o título de especialista, mestre ou doutor.

Esta é uma prática que tem gerado o afastamento entre os profissionais, a negação da identidade de classe, já que os trabalhadores concorrem individualmente no procedimento seletivo. Podemos dizer que o foco deixa ser na direção de melhorias das condições coletivas de trabalho e salário, para assumir uma dimensão individualizada. Aliás, como afirma GENTILI (2002, p. 233-234)

As sociedades dualizadas – sociedades e ganhadores e perdedores, de "insiders" e "outsiders", de integrados e excluídos – longe de apresentarem-se como um desvio patológico aparentemente necessário ao processo de integração social que deveria caracterizar as sociedades modernas constituem hoje uma evidência indistigável da normalidade que regula o desenvolvimento contemporâneo das sociedades competitivas"

A terceira questão, esta por sua vez muito contraditória, diz respeito a diferença salarial entre as Docências I e II, que conforme o art. 3º da lei entendem-se como:

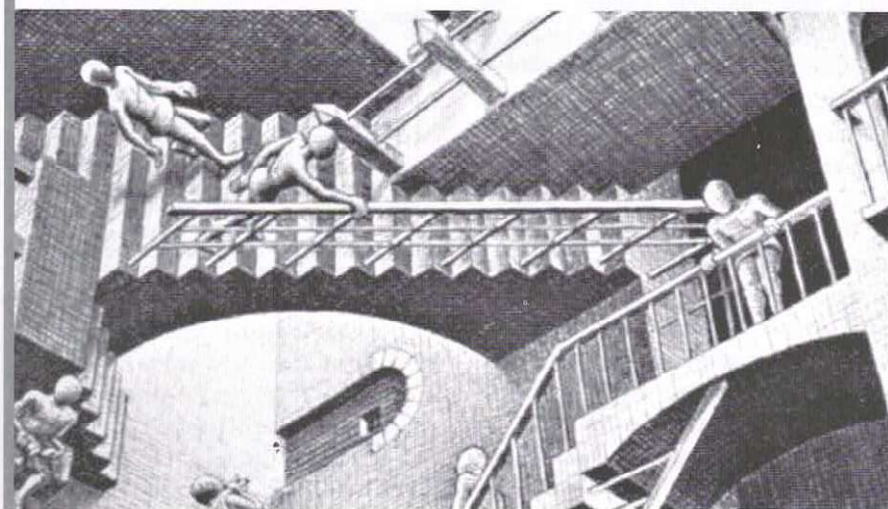
Docência I, o conjunto de atividades pedagógicas e didáticas de atendimento direto aos alunos da educação básica, ciclos I e II, compreendendo o Pré à 4ª série do ensino fundamental; **Docência II**, o conjunto de atividades pedagógicas e didáticas de atendimento direto aos alunos da educação básica, compreendendo desde a 5ª à 8ª séries do Ensino fundamental (...) e o conjunto de atividades exercidas por profissional habilitado nos termos da lei, destinados à coordenação, supervisão, orientação, organização e gestão do processo pedagógico.

A despeito do fato de que ambos os professores possuam a mesma habilitação, a mesma escolaridade, há uma significativa diferença salarial entre eles. A LDB pontifica que a valorização profissional deve ter como baliza a formação, a habilitação. Nada justifica a diferenciação a não ser o desconhecimento, por parte do legislador.

Outro limitador e que mais uma vez contribui para a competição entre os profissionais de ensino é que, para mudar da

- 1 Graduada em Ciências Sociais e especializanda em Organização do Trabalho Pedagógico pela UFPR. Professora dos anos iniciais na RME e de Sociologia na Rede Estadual de Ensino. Diretora do SISMMAC.
- 2 Graduada e Mestre em História pela UFPR. Professora de História na RME e no curso de Direito do UnicenP. Diretora do SISMMAC.
- 3 Em 1985, durante a gestão Maurício Fruet, passou a vigorar a lei n.6761, que instituiu o Estatuto do Magistério Municipal de Curitiba, carinhosamente chamado pelos professores de "Estatuto Azul", por causa da cor da capa do livreto no qual foi publicado. A abrangência do Estatuto era ampla, pois definia, além do plano de cargos e salários – que objetivava, entre outros aspectos, o pagamento automático pela maior habilitação –, questões relativas à carga horária e licenças. Em 1991, a lei n. 7670 revogou todos os dispositivos relativos ao plano de cargos e salários, instituindo um plano de carreira único para todo o serviço público municipal.
- 4 Interessante notar que o referido informativo ainda não havia incorporado a nomenclatura advinda da entrada em vigor da lei n.9394/96 (LDB): o texto não faz menção à formação em Ensino Médio e Educação Superior.
- 5 Para aqueles eu possuem o título de mestre, é possível avanço em duas referências. Para os doutores, em três (sic).
- 6 O vencimento inicial na docência I, em valores de julho/2005, é de R\$647,95. O inicial da docência II é de R\$854,02.

À medida que o plano ia sendo implementado, sentimentos ambíguos passaram a conviver no interior das escolas. A alegria daqueles que avançavam na carreira conviviam com a angústia e a tristeza daqueles que não alcançavam progressão



docência I para a docência II existe outro procedimento seletivo (na forma de prova). Como num universo de 167 escolas que compõem atualmente a rede municipal há, em média, quatro vagas para suporte técnico-pedagógico (a nomenclatura que a legislação utiliza para referir-se aos pedagogos) e somente onze atendem a demanda de 5ª a 8ª séries, os procedimentos são muito disputados.

Como existe uma considerável diferença salarial entre estes níveis, a atuação na docência II não representa necessariamente o desejo do profissional, mas sim a possibilidade de aumento da renda⁶. Ao mesmo tempo, essa diferenciação pode não ser perceptível aos trabalhadores, que podem vê-la como motivação ou prêmio para os mais capazes e não como forma de remuneração a que eles têm direito, já que a qualificação acadêmica exigida é a mesma.

Embora sejam descritas preliminarmente apenas estas questões polêmicas do plano de carreira dos profissionais do magistério de Curitiba, toda a Lei 10.190/2001 merece uma análise, já que ela traduz-se numa concepção política, educacional e ideológica dos gestores públicos que estiveram respondendo pela prefeitura (Cássio Taniguchi) e pela secretaria da educação (Paulo Afonso Schmidt) por duas gestões (1997-2000 e 2001-2004).

Os planos de carreira podem contribuir para a dissociação dos trabalhadores. Ao analisar a estrutura salarial e suas relações com a qualificação do trabalhador da iniciativa privada, KUENZER (1985, p113.) constata que "a política salarial é explicitada no manual de Cargos e Salários, seus princípios básicos são a qualificação e responsabilidade, a competitividade dos salários em relação a outras empresas de âmbito local e nacional, o estímulo às diferenças de desempenho individual e a adoção de soluções de menor custo para a empresa e maior satisfação para as pessoas".

Também para os servidores públicos os planos de carreira vão apresentar uma lógica de disciplinamento através de políticas e gestão de inspiração empresarial. Os procedimentos seletivos classificatórios e meritocráticos refletem os elementos impostos pela nova ordem cultural do neoliberalismo, alterando as bases de solidariedade e repercutindo no plano as-

sociativo dos trabalhadores.

Nosso desafio é justamente, a partir destas constatações, construirmos a resistência. A atividade docente pressupõe trabalho coletivo pois, apenas através dele será possibilitada a garantia do acesso e da apropriação do conhecimento aos educandos. E, assim como coletivamente é que há avanços no campo pedagógico, é coletivamente que o magistério poderá aprofundar a conquista da sua valorização: um plano de carreira que, de fato, traga uma perspectiva de carreira e que, no interior das escolas cada profissional deixe de ser visto como um concorrente em potencial e passe a ser encarado como sujeito essencial da escola que almejamos.

A defesa histórica da categoria pelo plano de carreira vislumbra a valorização profissional e não um plano que sugerisse limitações e obstáculos à carreira dos profissionais do magistério

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTUNES. Ricardo, *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 7ª ed. São Paulo. Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2000.
- BRASIL. Lei nº9424, "que institui o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério. Ministério da Educação. Brasília, 24 de dezembro de 1996.
- CURITIBA.. Lei nº10.190, "que institui o plano carreira do Magistério Público Municipal". Câmara Municipal de Curitiba 28 de junho de 2001.
- _____. Lei nº6761/85, "Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Municipal". Câmara Municipal de Curitiba, Novembro de 1985.
- GENTILI. Pablo, *Pedagogia da Exclusão: o neoliberalismo e a crise da escola pública*/ Michael Apple... (et al.); Petrópolis, RJ. Vozes, 2002, 10ª edição.
- HARVEY. David, *Condição pós-moderna*. São paulo. Loyola, 1992
- HAYEK F. A, Entrevista ao mercúrio. 19-04-1981, Santiag, Chile; citado por Franz J. Hinkelammert em crítica à razão utópica, São José. DEI 1984. P.88.
- KUENZER. Acácia Zeneida, *Pedagogia da fábrica*. São Paulo: Cortez: Autores associados, 1985.
- LEITE. Marcia de Paula, *Qualificação, desemprego e empregabilidade*,
- MARX. Karl, *A Consciência revolucionária da História*. In Manuscritos econômico e filosóficos e outros textos escolhidos. 2ª ed. São Paulo: Abril Cultura, 1978.
- RANGEL, Priscila Maia. *Empregabilidade e precarização: A face oculta das atuais condições de trabalho*. Rio de Janeiro, 04 de abril de 2002. Dissertação de Mestrado apresentada ao Instituto de psicologia da universidade do estado do Rio de Janeiro.
- TORRES. Rosa María, *Melhorar a qualidade da educação básica? Estratégias do Banco mundial*. In TOMMASI Livia de, WARDE. Miriam Jorge, HADDAD. Sérgio (orgs.). *O Banco mundial e as políticas educacionais*. 2ª ed. São Paulo: Cortez, 1998.