

BREVE HISTÓRIA DA carreira do magistério municipal de Curitiba



Diana Cristina de Abreu

A expansão inicial da rede municipal de ensino em Curitiba esteve relacionada aos projetos de desenvolvimento urbano praticados nas últimas décadas do século XX no Brasil. Foi neste contexto que em 1955, a gestão do prefeito Ney Braga¹ criou o Departamento de Educação, Cultura e Turismo, com a Seção da Educação. Entre os anos de 1955 e 1958 foram construídas dezesseis escolas pelo município, "sendo doze de madeira e quatro de alvenaria", disponibilizando 82 salas de aula com capacidade para atender 4.815 alunos².

Também nessa gestão foi aprovado o Estatuto do Servidor Público do Município de Curitiba, Lei 1.656/58, que passou a disciplinar o provimento das vagas para a administração municipal, os procedimentos para a nomeação e os critérios para as promoções na carreira. Definiu também as condicionantes para a readaptação, aproveitamento, reintegração e readmissão de funcionários. E mais,

fixou os vencimentos e vantagens, direitos e deveres, bem como as condições e exigências para as aposentadorias.

O estatuto disciplinou a carreira do magistério até 1971, quando por indicação do regime militar Jaime Lerner³ assumiu a Prefeitura de Curitiba e governou até 1975. No interstício até 1979 o indicado foi Saul Raiz para, em seguida, Lerner retornar, até 1983.

Na primeira gestão do prefeito Jaime Lerner por duas vezes este promoveu alterações na classificação do quadro de pessoal. No primeiro ano do seu segundo mandato, em 1979, alterou mais uma vez o quadro de pessoal.

A reforma educacional implementada pela Lei federal 5.692/71 estabeleceu que os sistemas de ensino deveriam criar estatutos com o objetivo de estruturar a carreira do magistério. Nesse contexto foi sancionada a Lei 4.789/74, que estabele-

leceu um novo sistema de classificação de cargos e níveis de vencimentos. Se antes os profissionais do magistério estavam no quadro geral dos servidores, neste momento passaram a ter um quadro próprio.

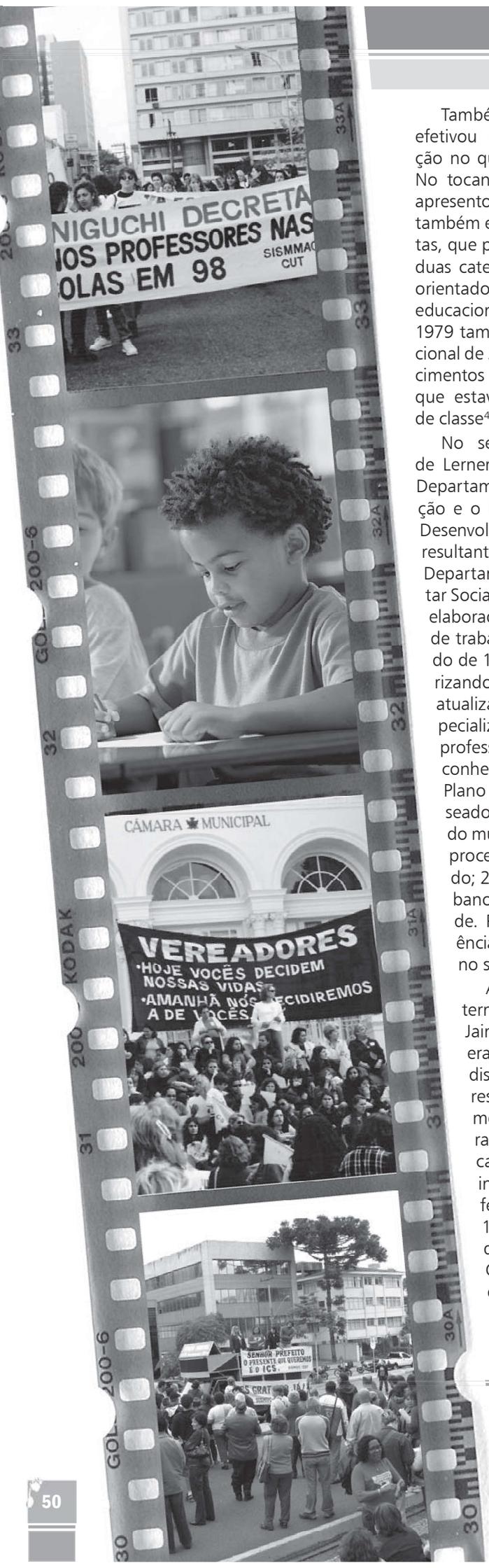
Com o objetivo de reavaliar o Plano de Classificação de Cargos aprovado em 1974, no ano seguinte Lerner publicou a Lei 5.046/75, que definiu o acesso aos níveis e vencimentos aprovados no ano anterior. A lei fez uma diferenciação entre as categorias funcionais do magistério e de orientação educacional, como sugeria a Lei 5.692/71.

Em 1979, a Rede Municipal de Ensino contava com 60 escolas e 2.241 professores. Considerando que necessitava de estrutura própria, o Decreto 1.094/79 criou o Departamento de Educação, com uma organização composta pelas Diretorias de Educação, de Educação Física e Desportos e de Serviços Administrativos.

1 - Lei 1.127, de 02 de agosto de 1955

2 - SILVEIRA, 1991

3 - Jaime Lerner retornou à prefeitura posteriormente, em 1988, pelo voto direto, sendo um dos principais responsáveis pela Reforma Administrativa na Prefeitura Municipal de Curitiba realizada na década de 1990.



Também a Lei 6.060/79 efetivou mais uma alteração no quadro de pessoal. No tocante ao magistério, apresentou nova divisão também entre os especialistas, que passaram a ocupar duas categorias funcionais: orientadores e supervisores educacionais. Esta lei de 1979 também instituiu adicional de 30% sobre os vencimentos dos professores que estavam em regência de classe⁴.

No segundo mandato de Lerner foram criados o Departamento de Educação e o Departamento de Desenvolvimento Social, resultantes da extinção do Departamento do Bem-Estar Social. Nesta gestão foi elaborado um programa de trabalho para o período de 1980 a 1983, priorizando projetos de treinamento, atualização, aperfeiçoamento e especialização do magistério onde o professor era mero transmissor de conhecimento. “É formulado um Plano Municipal de Educação, baseado em três programas globais do município: 1. Consolidação do processo de crescimento dirigido; 2. Ocupação dos espaços urbanos e 3. Preservação da cidade. Podemos constatar a influência do planejamento urbano no setor da educação”⁵.

Ao final de 1983, quando terminou a segunda gestão de Jaime Lerner, a rede municipal era composta por 85 escolas e dispunha de 3.298 professores. Com o processo de redemocratização, em 1982 o Paraná elegeu José Richa para o cargo de governador e este indicou Maurício Fruet prefeito para o mandato de 1983 a 1985. Com o retorno das eleições em capitais, Curitiba elegeu Roberto Requião para administrar a cidade entre os anos de 1985 a 1989.

“
A LEI 4.789/74 ESTABELECEU
UM NOVO SISTEMA DE
CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS E
NÍVEIS DE VENCIMENTOS. SE
ANTES OS PROFISSIONAIS DO
MAGISTÉRIO ESTAVAM NO
QUADRO GERAL DOS
SERVIDORES, NESTE MOMENTO
PASSARAM A TER UM QUADRO
PRÓPRIO

”

“O ESTATUTO AZUL”

Os anos 1980 no Brasil caracterizaram-se, como se viu, como um período de ebulição política, no qual amplos setores da sociedade – estudantes, trabalhadores, intelectuais, políticos e sindicalistas – envolveram-se no processo de redemocratização do país.

Na efervescência deste momento político que teve força para promover um verdadeiro pacto nacional em torno das ideias de democracia, liberdade e cidadania, muitas entidades e movimentos foram criados, entre eles o Fórum Nacional em Defesa da Escola Pública e a Central Única dos Trabalhadores (CUT). Ainda nos anos 1980, foi eleito o congresso constituinte e promulgada a nova Constituição da República Federativa do Brasil.

Os ideais democráticos tiveram desdobramentos também no campo educacional. Em vários estados os diretores das escolas passaram a ser eleitos pela própria comunidade escolar. No município de Curitiba não foi diferente.

4 - Regência de classe é um termo usado para caracterizar os profissionais que estão na atividade de docência em sala de aula, diferindo-se, portanto, daqueles que estão na gestão, orientação ou supervisão escolar.

5 - CAMPOS, 1993

No último ano da gestão de Fruet foi elaborado o Estatuto do Magistério Municipal, Lei 6.761/85, chamado pelo magistério de *Estatuto Azul*, já que foi distribuído numa publicação com capa azul e trouxe muitos avanços. **Um dos pontos centrais do estatuto foi definir que os vencimentos dos profissionais do magistério seriam condicionados ao pagamento pela maior habilitação, e não mais pela área de atuação ou docência do profissional.**

O Estatuto Azul permaneceu no imaginário dos professores municipais como um momento de conquista. Ele resultou de um processo remonta ao final da década de 1970, com a organização da Associação do Magistério Municipal de Curitiba (AMMC) ⁶. No início, era dirigida por pessoas vinculadas à administração municipal, inclusive ocupando cargos na Diretoria de Educação. Em 1979, na conjuntura de crítica ao regime militar e de reorganização dos trabalhadores, assumiu a direção da AMMC um grupo de professores que se opunha à gestão de Jaime Lerner.

Motivados pelo cenário nacional, no qual a CPB (Confederação dos Professores do Brasil) propunha reajuste salarial semestral, a nova direção da AMMC apresentou esta pauta ao prefeito. Como a princípio a resposta foi negativa, a AMMC convocou assembleia da categoria e, um dia antes da sua realização, o prefeito anunciou um abono salarial.

A assembleia realizada no dia 2 de agosto de 1980 reuniu mais de quinhentas pessoas e, apesar do descontentamento, os professores decidiram aceitar a proposta, pois não se sentiam com força para outras iniciativas ⁷. Ainda assim a categoria deliberou por continuar a mobilização em prol de um estatuto próprio, elegendo uma comissão que iria elaborar um anteprojeto de Estatuto do Magistério.

No dia 12 de setembro de 1980, o congresso da CPB (Confederação dos Professores do Brasil), em São Paulo, deliberou por um Dia Nacional de Luta pela Educação. O encaminhamento dado pela entidade era de um

dia de paralisação nacional por reajuste semestral, piso salarial de três salários mínimos e aposentadoria aos vinte cinco anos de trabalho.

Os professores municipais decidiram aderir à mobilização permanecendo nas escolas e aproveitando para discutir o documento elaborado pela comissão do Estatuto do Magistério. O resultado dessas discussões serviu de subsídio para o anteprojeto. Os professores municipais também participaram de um ato público no centro de Curitiba pelas reivindicações definidas. Era a primeira vez que os professores paralisavam as aulas e também era sua primeira manifestação de rua ⁸.

Em 23 de abril de 1981, os professores municipais realizaram mais uma paralisação, com adesão de quase todo o magistério. O prefeito manteve a decisão de não reajustar os salários. A categoria promoveu o primeiro encontro da entidade, entre 15 e 17 de junho de 1981, com o tema "A Escola Pública de Hoje", um momento de profunda ebulição.

No processo eleitoral de agosto de 1981 a diretoria que estava até aquele momento na AMMC foi derrotada. Assim, voltou o grupo ligado à administração municipal. Antes da nova diretoria ser empossada, os professores municipais realizaram mais uma paralisação, num movimento em solidariedade aos professores da rede estadual de ensino, que haviam sofrido repressão policial quando acampavam perto do palácio do governo estadual. A diretoria eleita tentou acabar com o movimento grevista, entretanto os professores realizaram dois dias de paralisação à revelia.

Depois da posse, a diretoria convocou assembleias, de julho a agosto de 1982, para discutir e aprovar um anteprojeto de Estatuto do Magistério. A prefeitura dispensou as aulas em escolas e os professores foram obrigados a participar. Tiveram de assinar o livro ponto na entrada da assembleia para não serem considerados

faltosos, revelando a intervenção do Estado na organização dos trabalhadores.

A diretoria destituída em setembro de 1982 e um grupo de oposição à administração municipal retornou para a direção da AMMC em novo pleito eleitoral. Era véspera da volta das eleições ao governo do Estado, vencida pela oposição, que colocou o comando da Prefeitura de Curitiba nas mãos de Maurício Fruet (PMDB).

No primeiro semestre de 1983, a diretoria da associação começou a organizar um segundo encontro de professores municipais. A prefeitura apresentou a proposta de realizá-lo em conjunto, para discutir a educação municipal, que foi aceita. Com o tema "A escola pública em questão", o encontro reuniu mais de 900 professores.

No mesmo ano foi sancionada a lei de eleições diretas para diretores de escola, com a intervenção direta da AMMC, que em seu anteprojeto de estatuto para o magistério público defendia esta posição.

Também nesse ano, em assembleia, a AMMC elegeu um conselho de representantes, com professores de todas as escolas, para acompanhar as discussões para formulação do estatuto do magistério entre a prefeitura e a associação, e debatê-lo com os demais professores nos locais de trabalho.

“ O ESTATUTO AZUL PERMANECU NO IMAGINÁRIO DOS PROFESSORES MUNICIPAIS COMO UM MOMENTO DE CONQUISTA. ELE RESULTOU DE UM PROCESSO REMONTA AO FINAL DA DÉCADA DE 1970, COM A ORGANIZAÇÃO DA AMMC ”

6 - Sobre a história de organização dos professores em Curitiba até 1985, ver Silveira, Maria Helena, 1991. Dissertação de mestrado pela PUC/SP.

7 - SILVEIRA, 1991

8 - SILVEIRA, 1991, p. 54

Para estruturar a carreira do magistério, a categoria apresentou a seguinte proposta de reclassificação dos integrantes do quadro de pessoal do magistério conforme a habilitação:

Classe A - habilitação mínima específica de 2º grau com três séries.

Classe B - habilitação mínima específica de 2º grau com quatro séries, ou de 2º grau com três séries mais um ano de estudos adicionais.

Classe C - habilitação mínima específica de grau superior, em curso de curta duração, representada por licenciatura de 1º grau.

Classe D - habilitação de grau superior, com duração plena, representada por licenciatura.

Classe E - habilitação mínima em grau superior, com graduação plena mais a especialização em nível de pós-graduação.

Classe F - habilitação mínima específica de grau superior mais o curso de mestrado.

Classe G - habilitação mínima específica de grau superior mais o curso de doutorado⁹.

Durante a campanha salarial de 1984, os professores reivindicaram a reposição salarial; a revisão dos critérios para licença-prêmio (na qual uma falta em cinco anos fazia com que o servidor perdesse o direito ao benefício); a equiparação do valor das horas-extras ao valor da hora-aula; e a incorporação da gratificação de 30% pela regência ao salário após quatro anos de trabalho. Foram parcialmente atendidos, mas não antes de uma greve de cinco dias. Paralela às discussões salariais que ocorriam, mantinham a mobilização pela implementação do Estatuto do Magistério e as reuniões do conselho de representantes com a prefeitura.

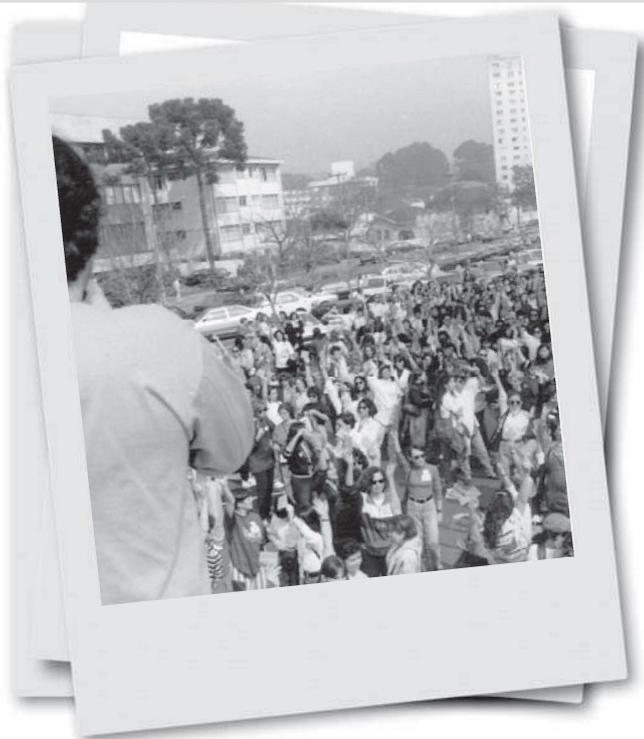
A proposta da AMMC de reclassificação do quadro próprio do magistério propondo o acréscimo de um salário mínimo a cada classe avançada pelo profissional foi desconsiderada pela prefeitura, que não admitia a vinculação ao salário mínimo. Enquanto a AMMC defendia sete classes para a titulação do magistério, a PMC acenava para quatro. Em assembleia, a categoria decidiu aceitar a proposta da administração se esta incorporasse a gratificação de regência de classe (30%) nos vencimentos. A prefeitura aceitou e em novembro de 1985 foi aprovado o Estatuto Azul.

Outro fator importante nesse contexto é que, mesmo a reforma 5.692/71 tendo previsto a necessidade dos sistemas de ensino organizarem os estatutos, foi necessário que o Decreto federal 91781/85 condicio-

nasse o recebimento da verba do salário-educação à elaboração de estatutos próprios do magistério.

No caso de Curitiba, desde 1974 a carreira do magistério estava disciplinada em quadro próprio que organizava os cargos e definia os vencimentos. Assim sendo, não era tão complexo sistematizar esses elementos num único estatuto e, ao mesmo tempo, garantir as condições de financiamento impostas pelo decreto presidencial.

O Estatuto Azul disciplinou o provimento dos cargos por meio de concursos públicos, estabeleceu os critérios para nomeação, posse e exercício do cargo; a jornada e a carga suplementar de trabalho; definiu o avanço por habilitação; dispôs sobre o aperfeiçoamento e a especialização dos profissionais; definiu o período de férias e as licenças a que o trabalhador teria o direito de usufruir, entre outras regulamentações.



A carreira estruturada pelo estatuto apresentava no Art. 5º a área de atuação I, que correspondia à docência da pré-escola à 4ª série, e exigia como escolaridade o ensino médio na modalidade normal; e a área de atuação II, que correspondia à docência da pré-escola à 8ª série do 1º grau, com a escolaridade de ensino superior completo. A carreira apresentava ainda quatro classes (vertical) e quinze níveis (horizontal) para a ascensão.

Um dos pontos centrais do estatuto foi definir que os vencimentos seriam condicionados ao pagamento pela maior habilitação, e não pela área de atuação. O estatuto manteve a classificação conforme a habilitação do professor, sendo a Classe A para os profissionais com habilitação mínima específica de 2º grau, com 3 anos de duração; a Classe B para habilitação mínima específica de 2º grau, com duração de quatro anos, ou de 2º grau com três anos mais estudos adicionais; a Classe C para os que tivessem habilitação específica de grau superior, ao nível de graduação, obtida em curso de curta duração, representado por licenciatura de 1º grau; e a Classe D para os profissionais que possuísem habilitação de grau superior, com duração plena, representada por licenciatura plena, inclusive as de orientação e supervisão escolar¹⁰.

O plano previa anualmente a progressão na carreira pelo critério de antiguidade para 10% do quadro de professores, sendo esse o principal mecanismo para o aumento de salários. A carreira, portanto, estabeleceu já neste momento um critério excludente. Segundo Murilo¹¹, o critério de antiguidade continua sendo utilizado em planos para carreiras docentes em toda a América Lática e se traduz na forma mais usual de avanços e aumentos salariais.

Ainda em relação ao tempo de serviço, o estatuto também previa:

Art. 82 - (...)

I - Quando do sexo masculino, à base de 5% por quinquênio, até completar 30 anos de serviço, num total de 30% e de 5% por ano excedente, até atingir o máximo de 50%.

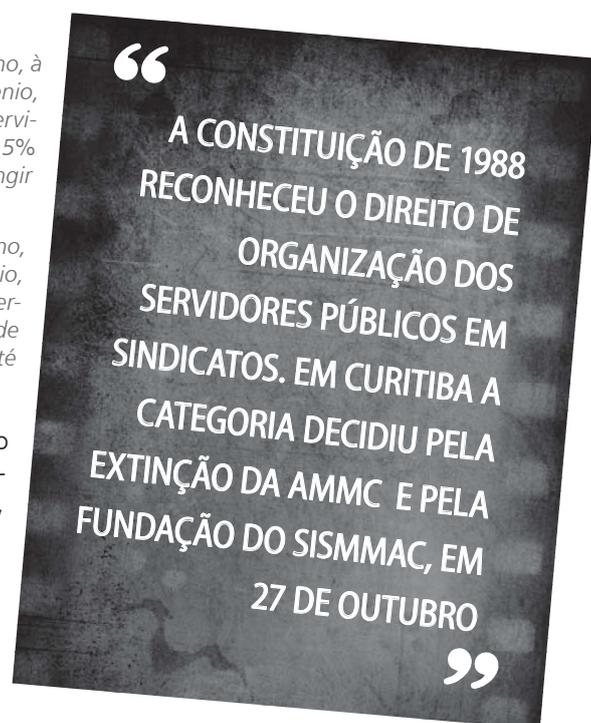
II - Quando do sexo feminino, à base de 5% por quinquênio, até completar 25 anos de serviço, num total de 25%, e de 5% por ano excedente, até atingir o máximo de 50%.

Outro critério utilizado para a progressão na carreira era o mérito, no qual, considerando um interstício de três anos, os profissionais do magistério poderiam avançar na carreira de acordo com sua atualização, aperfeiçoamento e especialização profissional.

O estatuto também destinou 20% da jornada semanal de 20 horas para permanência, horas dedicadas a atividades extraclasse, uma grande conquista do magistério em Curitiba. O aperfeiçoamento e a especialização foram também considerados na lei, e o município se incumbia de promover e organizar cursos de aperfeiçoamento e especialização sobre novas técnicas e orientações pedagógicas, aplicáveis às distintas atividades, disciplinas e áreas de estudo.

Com o estatuto consolidado, os profissionais do magistério mantiveram a luta sindical. Em 1987, na gestão do prefeito Roberto Requião, realizaram greve de 47 dias. A motivação era a recomposição dos salários, corroídos pela hiperinflação. Não houve acordo, nem reajuste.

A Constituição Federal de 1988 representou novo fôlego para o magistério, com o reconhecimento do direito de organização dos servidores públicos em sindicatos. Em Curitiba a categoria decidiu em assem-



bleia pela extinção da AMMC e pela fundação do Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba (Sismmac), em 27 de outubro. No dia anterior havia sido criado o Sismuc, sindicato que representa os demais servidores municipais de Curitiba, inclusive algumas categorias vinculadas à Secretaria da Educação como funcionários de escola e os *educadores*, profissionais que atuam prioritariamente nos Centros Municipais de Educação Infantil.

A REFORMA ADMINISTRATIVA DE 1991

Em 1988, Jaime Lerner disputou a eleição municipal pelo Partido Democrático Brasileiro (PDT) e retornou à prefeitura pelo voto direto. Como demonstrado em seus mandatos anteriores, adotou postura conservadora e contrapôs-se ao dis-

10 - SILVEIRA, 1991, p. 98

11 - MURILO, 2005

curso democrático popular do seu partido e próprio dos anos 1980. Lerner assumiu discurso técnico ao mesmo tempo em que se fazia uma espetacularização do espaço urbano, e a estética se sobrepôs aos aspectos sociais nas políticas¹².

Na educação, elaborou um Plano de Educação para a gestão, construído pela equipe que assumiu a Secretaria de Educação, sem a participação dos professores. Foram discutidos alguns temas, como Parque de Ciências, Escolas de Tempo Integral¹³, Currículo Básico¹⁴, eleição para diretores, reformulação do Estatuto do Magistério, critério de lotação nas escolas¹⁵.

Na análise da Lei 7.670/91 verificamos que o discurso técnico e gerencial passou a dar o tom na administração municipal. A lei classificou como *secretarias meios* as de Recursos Humanos, Finanças e Administração; e *secretarias fins* aquelas vinculadas diretamente à oferta de serviços sociais como Educação, Saúde, Meio Ambiente, Obras Públicas, Urbanismo, Abastecimento e da Criança. Na distribuição de competências das *secretarias fins*, o texto sugeria o estabelecimento de parcerias com o setor privado e terceirizações.

O texto da lei apresentou uma racionalidade gerencial para administração pública, inovadora para o período, pois definia que as funções gratificadas fossem destinadas a funcionários públicos de carreira e, para ocupá-las, em alguns casos exigia-se até cinco anos no serviço público. As chefias eram chamadas de gerências e todas as funções gratificadas dependiam de nomeação do executivo. Mas, para tanto, o servidor deveria ter avaliação de desempenho superior à média e não ter sofrido penalidades administrativas ou disciplinares.

Com a aprovação da Lei 7.670/91 foi reformulado o Estatuto do Magis-

tério e todos os servidores municipais foram enquadrados num plano de carreira único, retrocedendo ao modelo anterior a 1974. Foram abandonados os critérios de antiguidade e maior habilitação para o avanço na carreira e, em seu lugar, foi adotado o critério de avaliação de desempenho.

Ao não considerar a titulação dos professores, foi deixada de lado uma importante conquista do magistério municipal, o pagamento pela maior habilitação. Este, é claro, não pode ser o único critério para o avanço na carreira, mas responde aos anseios dos trabalhadores que, quando buscam aperfeiçoamento e capacitação profissional fora da chance-la da rede de ensino, têm condições de oferecer trabalho mais qualificado e, conseqüentemente, querem melhorar seus vencimentos. Do mesmo modo, a avaliação de desempenho não poderia ser utilizada como único critério de ascensão profissional. Toda administração municipal passou por reformulações neste período, que podem ser observadas nas Leis 7.670, 7.671, 7.703 e 7.704, todas de 1991.

Para o período de 1993 a 1996 a cidade Curitiba elegeu como prefeito Rafael Greca de Macedo (PDT), que deu continuidade dos projetos de Lerner. Apesar de perfil mais populista que seu antecessor, ele continuou algumas políticas, sobretudo o des-taque às obras arquitetônicas.

Em agosto de 1993, a Lei 8.249/93 também alterou a carreira do magistério. Seu artigo 6º definiu a nova denominação e a escolaridade requerida para cada um dos novos cargos criados:



I - a atual carreira de professor de pré à 4ª série do 1º grau (código b 3.001) passa a denominar-se professor de pré à 4ª série do 1º grau "a", com exigência de escolaridade a nível de 2º grau e habilitação específica, (...), permanecendo com as classes i, ii e iii, padrões 21, 22 e 23, respectivamente;

II - ficam criadas as seguintes carreiras de professor de pré a 4ª série do 1º grau, para serem providas mediante remanejamento das vagas, com transposição direta, dos atuais ocupantes de cargos de professor de 5ª a 8ª série do 1º grau, supervisor escolar e orientador educacional, que se encontram no desempenho de funções típicas e atividades pertinentes àquela carreira, cumpridas as exigências especificadas abaixo:

a) professor de pré a 4ª série do 1º grau "b" com exigência de escolaridade de 2º grau e habilitação específica, acrescida de estudos adicionais, (...);

12 - Para uma análise da gestão de Lerner no que diz respeito às políticas públicas para a cidade, ver SILVA. Josete Dubiaski, 2003. Sobre a espetacularização da vida urbana em Curitiba neste período ver GARCIA, Fernanda Ester Sanches, 1997 e SOUZA, Nelson Rosário, 1999.

13 - A preocupação da gestão Lerner é mais com a estética dos Centros de Educação Integral do que com as propostas pedagógicas. São construídos prédios de três pisos, com escadas circulares, nos quais estudariam crianças a partir de seis anos. Em cada piso poderiam ficar até 100 crianças ao mesmo tempo, realizando oficinas diferentes. Depois de reclamações dos profissionais do magistério, os pisos foram reformados e divididos em espaços menores para o atendimento mais adequado.

14 - O currículo básico para a educação no município de Curitiba foi construído coletivamente, em seminários e simpósios educacionais, o ideário de democratização que tomou conta da sociedade brasileira neste período, também aqui teve desdobramentos. A fundamentação teórica e metodológica do Currículo Básico era a concepção histórico-crítica. Já nos primeiros anos da gestão Lerner, essa concepção é deixada de lado e as discussões pedagógicas estagnaram.

15 - Critério de lotação nas escolas é o dimensionamento de pessoal, ou seja, o número de professores, pedagogos e funcionários relativos ao número de alunos atendidos na unidade.

b) professor de pré a 4ª série do 1º grau "c" com escolaridade de 2º grau e habilitação específica, acrescida de curso superior de licenciatura de curta duração;

c) professor de pré a 4ª série do 1º grau "d" com exigência de escolaridade de 2º grau e habilitação específica, acrescida de curso superior de licenciatura plena;

III - na atual carreira de professor de 5ª a 8ª série do 1º grau ficarão alocados exclusivamente os professores portadores de curso superior de licenciatura de curta duração, acrescida de complementação de estudos, na forma da lei, ou de licenciatura plena, que desempenham atividades e/ou funções típicas de acordo com a habilitação e/ou qualificação de que são portadores;

IV - nas atuais carreiras de supervisor escolar e orientador educacional.

Nesse momento a administração reorganiza a carreira com base na escolaridade do quadro próprio do magistério. Os professores que atuavam do pré-escolar até a 4ª série, com habilitação em nível superior, fizeram a transposição para cargos com essa exigência de escolaridade, mudando a área de atuação sem incremento nos seus vencimentos.

A transposição¹⁶ de todo o pessoal do grupo ocupacional do magistério se fez por ato do chefe do poder executivo. Os professores sequer foram consultados. A titulação, em alguns casos, lhes serviu de castigo, pois aqueles que pretendiam trabalhar com alfabetização, tinha curso superior e fizeram especialização na área, foram transferidos para atuar nas séries finais do Ensino Fundamental, sem consulta ou direito a contestação.

Em 1994, a Lei 8.579/94 alterou os dispositivos da lei 7.670/91 e também regulamentou os critérios para novas transposições de área de atuação, mencionadas na lei de 1993. Essa mesma lei criou ainda, para profissio-

nais reabilitados¹⁷, a carreira de assistente da educação, e o exercício dessa função se dava exclusivamente na Secretaria Municipal da Educação.

Outro ponto importante é que os servidores integrantes do quadro da educação, que haviam sido transpostos para a carreira de pré-escolar à 4ª série poderiam migrar, respeitando a habilitação específica, para as carreiras de supervisor escolar ou orientador educacional.

“
A LEI 7.670/91 REFORMULOU O
ESTATUTO DO MAGISTÉRIO E
TODOS OS SERVIDORES
MUNICIPAIS FORAM
ENQUADRADOS NUM PLANO DE
CARREIRA ÚNICO, RETROCEDENDO
AO MODELO ANTERIOR A 1974.
FORAM ABANDONADOS OS
CRITÉRIOS DE ANTIGUIDADE E
MAIOR HABILITAÇÃO PARA O
AVANÇO NA CARREIRA E, EM SEU
LUGAR, FOI ADOTADO O CRITÉRIO
DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.”

A transposição descrita acima deveria ocorrer no prazo de 90 dias da publicação da lei, e as transformações dos cargos não acarretaram aumento de despesas para o município. Nos mesmos termos, a Lei 8.735/95 apresentou novamente a possibilidade de transposição do cargo de professor de pré-escola a 4ª série para de 5ª a 8ª séries. Em seguida, o Decreto 716/96 possibilitou a mudança de área de atuação descrita anteriormente.

Para fazer as transposições a administração municipal argumentava que era um absurdo um profissional receber pelo que ele não fazia. Ou seja, o professor que atuava do pré-escolar até a 4ª série não precisaria ter escolaridade acima da exigência legal. Na época, curso normal do nível médio. Portanto, os profissionais formados em curso superior deveriam ser aproveitados em etapas de ensino com essa exigência.

No final da gestão de Greca, a rede municipal contava com 111 escolas e destas 37 eram integrais.

Sobre o perfil das gestões Lerner e Greca nos anos 1990 em Curitiba, Soares destaca:

As prioridades da administração na década de 90 parecem se voltar para aspectos secundários em relação à questão pedagógica, inclusive desenvolvendo, no âmbito administrativo, ações que indicam um retorno à perspectiva de gerenciamento que pode ser observada na fragmentação da rede em Núcleos Regionais de Educação, na preocupação com a avaliação de desempenho dos professores numa perspectiva, ao que parece centrada na lógica empresarial¹⁸.

As características citadas por Soares revelam que a conjuntura política já havia mudado. No Brasil, como em toda a América Latina, governos passaram a adotar políticas neoliberais, de enfraquecimento do Estado, desregulamentação e ataque franco aos direitos de trabalhadores.

Desta forma, Jaime Lerner se achava respaldado para mostrar novamente o seu perfil antissindical. Como sua reforma administrativa recebia oposição do Sismmac, o prefeito criou um grupo de professores aliados para servir de interlocutores da categoria e fomentou a oposição, que ganhou as eleições sindicais de 1992. A diretoria pró-prefeito foi deposta em assembleia no ano seguinte, acusada de agir contra os interesses da categoria, e aos professores coube retomar e reconstruir o Sismmac, praticamente destruído.

16 - Estas transposições de área sem ganho salarial a partir de 1994 geraram grave distorção nos salários, só foi solucionada a partir de 2007 com equiparação das docências conquistada pelo magistério, e consagrada na Lei 12.348/2007.

17 - Profissional que, por alguma moléstia, após ter recebido laudo médico definitivo, é reabilitado na condição de mudar de área de atuação.

18 - SOARES, 2003

O PLANO DE CARREIRA DE 2001

O magistério municipal teve progressões na carreira até 1996, quando o neoliberalismo atingiu seu auge e foi eleito prefeito o engenheiro Cássio Taniguchi (PFL), reeleito em 2000. A partir desse ano as avaliações de desempenho deixaram de ocorrer e os trabalhadores permaneceram estagnados, sem avançar na carreira, por cinco anos.

Por Taniguchi pertencer ao mesmo grupo político e ideológico dos prefeitos Jaime Lerner (então governador do Estado) e Rafael Greca, marcado pelo discurso técnico, seu programa seguiu a mesma orientação. Essa administração demonstrou também um caráter empresarial para a gestão educacional. Como afirma Silva, "as gestões de Taniguchi caracterizaram-se por um processo de privatização dos serviços públicos através de terceirizações"¹⁹.

Para o magistério de Curitiba, as mudanças se deram em duas frentes: uma na direção da precarização das condições de trabalho no interior das escolas, e outra, nas profundas alterações na concepção e no método de ensino impostas pela organização da escola em Ciclos de Aprendizagem e pela elaboração das Diretrizes Curriculares da Rede Municipal de Ensino.

As condições de trabalho decaíram pela revisão do dimensionamento de pessoal em 1999, com a revogação da Portaria 27/98, que alterou significativamente a relação professor/aluno nas escolas e diminuiu o número de professores nas unidades escolares²⁰.

Na administração Taniguchi, os servidores públicos municipais (inclusive o magistério) tiveram significativa perda salarial. No final da sua segunda gestão, para repor as perdas inflacionárias era necessário reajuste de 10,91% nos vencimentos²¹. Além disso, também neste período a database²² para o reajuste salarial dos servidores municipais foi desconsiderada, uma vez que a prefeitura unilateralmente optou pela reposição par-

lada, sendo a primeira parcela em junho e a segunda, em dezembro, trazendo sensíveis perdas salariais como vemos no quadro:

	EMPREGOS		SALÁRIO MÉDIO (DEZ)		REAJUSTE (%)	INPC (%)	perda (%)	ganho (%)
	número	var. (%)	valor	var. (%)				
1997	7.310	2,64	933,42	18,23	7,99	8,14	0,13	-
1998	6.638	-9,19	1.001,54	7,30	0,00	4,48	4,48	-
1999	7.140	7,56	1.024,35	2,28	92	3,05	-	0,85
2000	7.079	-0,85	1.128,41	10,16	3,92	7,06	3,02	-
2001	6.902	-2,50	1.192,03	5,64	4,38	5,90	1,46	-
2002	7.522	8,98	1.210,56	1,55	7,12	9,57	2,29	-
2003	8.459	12,46	1.272,60	5,12	6,09	17,66	10,91	-
2004	9.216	8,95	1.514,90	19,04	7,12	7,47	0,33	-

Quadro 1 - Empregos, Salário Médio, Reajuste dos Professores Municipais de Curitiba - 1997 a 2004
Fonte: MTE/RAIS, IBGE / INPC e Sismmac/Elaboração: Dieese-PR

Além de afetar as condições objetivas de trabalho do magistério, a prefeitura adotou a Organização do Tempo Escolar em Ciclos de Aprendizagem. Esta mudança ocorreu de forma brusca, sem debate e sem um programa de capacitação dos professores para compreenderem essa concepção de ensino.

Em meio a todos esses acontecimentos, as discussões sobre a elaboração de plano de carreira ganhou visibilidade entre os profissionais do magistério. Isso porque, as progressões não ocorriam desde 1996 e

também porque neste período foram aprovadas a LDB e a Lei do Fundef, em 1996, que relacionavam a valorização profissional com a elaboração de planos de carreira.

Dessa forma os professores definiram estratégias para buscar a implantação de um novo plano de cargos, carreira e salários para a categoria. Com uma assessoria técnica, a diretoria do sindicato organizou a construção de uma proposta inicial de PCCS. O anteprojeto foi enviado para as escolas da rede municipal, os profissionais do magistério o es-

19 - SILVA, 2003, p. 35

20 - ABREU, 2008

21 - DIEESE, 2005

22 - Lei municipal de 1995, que estabelece como data para o reajuste dos servidores municipais o dia 30 de março de cada ano.

tudaram e sugeriram as alterações. Retomava-se um processo sindical semelhante ao que resultou no Estatuto Azul, pouco mais uma década antes.

A direção do Sismmac ampliou as discussões chamando os professores para análise e estudo do projeto nos seus horários de permanência²³ e em seguida organizou um seminário para debater as propostas apresentadas e caminhar para a versão final do plano de carreira. E em junho de 1998, numa assembleia com mais de 500 professores foi aprovada uma proposta de PCCS do magistério municipal de Curitiba. A administração municipal recebeu-a em 23 de junho de 1998.

A prefeitura também formou um grupo de técnico para fazer o projeto de lei. Entre eles estavam profissionais das Secretarias Municipais da Educação, das Finanças, de Recursos Humanos e da Procuradoria Geral do Município, além de professores da rede. Porém o sindicato não foi chamado para a comissão.

Em 1999, o Sismmac incluiu em sua pauta de reivindicações a *adoção do PCCS, aprovado pela categoria entregue à SME em 23 de junho de 1998*, fato que se repetiria nos anos de 2000 e 2001.

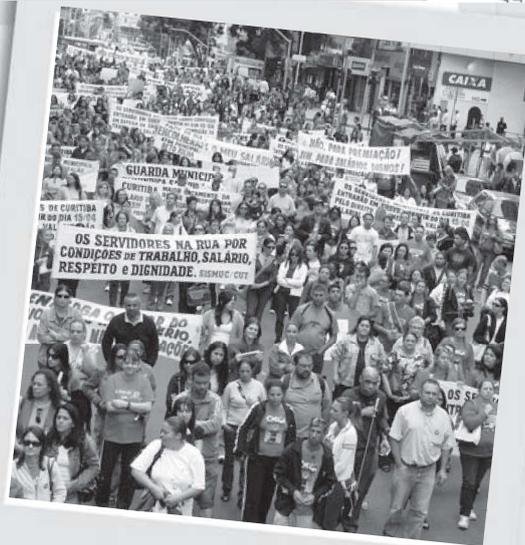
Outra estratégia reivindicativa utilizada foi uma greve de alerta ocorrida em 25 de maio de 2000, na qual participaram, segundo

o jornal da entidade sindical, mais de mil professores. Ainda neste ano o sindicato lançou uma proposta de projeto de iniciativa popular, para ser apresentado à Câmara Municipal²⁴. Cerca de 22 mil assinaturas de apoio foram coletadas nas escolas e numa mobilização denominada escola na rua, na qual os professores faziam demonstrações de seu trabalho para a população.

Em 2001, além da inclusão do PCCS na pauta de reivindicação apresentada à prefeitura, no dia 8 de março o sindicato protocolou na Câmara Municipal e na Comissão de Educação um projeto de lei elaborado pelos professores. A prerrogativa para legislação sobre a carreira dos servidores públicos municipais é do Poder Executivo, entretanto o sindicato tomou essa iniciativa como um ato político (consciente do *vício de origem*) para forçar o diálogo com a administração através do envolvimento direto dos vereadores.

A prefeitura, em 25 de maio deste mesmo ano, enviou ao legislativo uma mensagem apresentando o projeto de lei elaborado pela comissão da PMC, para que o Plano de Carreira, Cargos e Salários do Magistério fosse apreciado pelos vereadores.

Na tentativa de envolver os vereadores no debate sobre o PCCS, nos dias 8 e 11 de junho de 2001, os professores da Rede Municipal, paralisaram seus trabalhos. No dia 11 de junho usaram espaço na Tribuna Livre da Câmara Municipal para destacar a função social da escola pública, a necessidade de valorização dos profissionais da educação e a importância da aprovação do plano de carreira da catego-



ria e denunciaram os problemas da proposta da prefeitura.

Todas as mobilizações dos trabalhadores tinham o objetivo de garantir avanços em relação ao projeto oficial. A partir da tribuna livre, o Sismmac intensificou os contatos com as Comissões de Educação e de Serviço Público, que eram espaços fundamentais para garantir a discussão de propostas de emendas legislativas ao projeto. Em uma das reuniões, convocou-se o secretário da Educação Paulo Afonso Schmidt e a comissão técnica da prefeitura, autora do projeto.

A estrutura de carreira do plano da categoria e do projeto da prefeitura era idêntica. Estabeleciam como condição de ingresso o curso superior, mas o projeto do sindicato considerava a habilitação em magistério na modalidade normal como condição de ingresso. Ambas as propostas estabeleciam uma parte especial do plano para aqueles profissionais que tinham somente o nível médio, com a possibilidade de migrar para a parte permanente do plano à medida que apresentassem a titulação de curso superior. Considerando que já na LDB/96 existe uma indicação para que a condição de ingresso seja a graduação e que é importante para a qualidade educacional a formação

“ OS PROFESSORES DEFINIRAM ESTRATÉGIAS PARA BUSCAR UM NOVO PCCS. COM UMA ASSESSORIA TÉCNICA, A DIRETORIA DO SINDICATO ORGANIZOU A CONSTRUÇÃO DE UMA PROPOSTA INICIAL ENVIADA AOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO ”

23 - Na prefeitura de Curitiba, 20% da carga horária dos professores são destinadas a estudos e preparação de atividades pedagógicas, convencionalmente este horário é chamado no município de permanência.

24 - A meta inicial era atingir 55 mil assinaturas para a tramitação própria na Câmara, exigência legal.

em nível superior, estava contemplada essa necessidade.

Todos os projetos e a lei aprovada apontaram para que o ingresso na carreira fosse por concurso público de provas e títulos, como define a Constituição federal.

O projeto de lei do sindicato defendia a jornada de 20 horas, sendo que, dessas, 20% destinavam-se a hora-atividade. Como este já era um direito já garantido pela Lei 6.761/85, o projeto de lei da prefeitura foi omissivo e não disciplinou a matéria.

O sindicato propunha avanços horizontais por merecimento anualmente, e verticais pela maior habilitação. A lei aprovada mantém o avanço vertical condicionado a aprovação em teste seletivo, com vagas delimitadas, não sendo para todos os profissionais. Já no caso do avanço horizontal, ficou estabelecida uma referência na carreira que a cada dois anos incrementa 2,8% ao salário, para 80% dos profissionais do magistério.

Quanto à formação e à qualificação profissional, o projeto do Sismmac era tímido. Apontava para a garantia de formação e capacitação para apenas 1% do quadro de professores da rede municipal ao ano. Já o projeto da prefeitura e a lei aprovada, aponta a necessidade de formação e aperfeiçoamento ao atendimento qualitativo do processo de inclusão educacional, mas não estabelece metas, nem assume para si a responsabilidade de oferecer formação continuada.

O esgotamento das políticas neoliberais e o desgaste político obrigaram a administração a abrir negociações. Resultou na síntese possível para aquele momento histórico, incorporando pleitos sindicais, mas mantendo em grande parte o teor da proposta da prefeitura. Prova dessa negociação foi o grande número de emendas apresentadas em plenário, sessenta ao todo²⁵.



O debate entre a proposta de PCCS construída pelo magistério municipal e o projeto de lei enviado à Câmara Municipal resultou na Lei 10.190, que em 28 de junho de 2001 foi publicada no Diário Oficial do Município de Curitiba, instituindo o plano de carreira do magistério público municipal.

PCCS – UM PROCESSO EM CONSTRUÇÃO

A Lei 10.190/01 vem sofrendo alterações significativas até o presente momento. Para entender o porquê de tais modificações é necessário compreendê-la a forma como concebe a carreira e as críticas apresentadas à lei pelo magistério, por meio de sua entidade de classe.

Os principais questionamentos acerca do plano de carreira dizia respeito ao pagamento pela área de atuação e aos sistemas horizontais e verticais para os avanços e promoções dos profissionais do magistério.

O plano instituiu diferentes áreas de atuação e o Art. 3º as define da seguinte forma:

III - Docência I, o conjunto de atividades pedagógicas e didáticas de atendimento direto aos alunos da educação básica, ciclos I e II, compreendendo desde o Pré à 4ª Série do ensino fundamental;

IV - Docência II, o conjunto de atividades pedagógicas e didáticas de

atendimento direto aos alunos da educação básica, ciclos III e IV, compreendendo desde a 5ª à 8ª Série do Ensino Fundamental ou atividades de atendimento direto a alunos regularmente inscritos em programas municipais voltados ao desenvolvimento físico na área de esporte e lazer;

V - Suporte Técnico-Pedagógico, o conjunto de atividades exercidas por profissional habilitado nos termos da lei, destinadas à coordenação, supervisão, orientação, organização e gestão do processo pedagógico.

A distinção não se restringiu às áreas nas quais os profissionais iriam atuar e instituiu diferença salarial entre a Docência I e Docência II (incluindo o pessoal de suporte técnico-pedagógico). Os vencimentos dos profissionais não são atribuídos pela maior habilitação, mas de acordo ao nível de docência no qual atuam. Assim, dois profissionais com a mesma habilitação, mas um atuando de pré à 4ª série do Ensino Fundamental, e outro de 5ª a 8ª séries, tinham salários diferentes, podendo o último receber até 31,71% a mais que o primeiro.

Da mesma forma, uma profissional formada em Pedagogia, com dois padrões, poderia atuar num padrão como docente de pré à 4ª série, recebendo o salário da Docência I, e noutro como pedagoga, na Docência II, com incremento salarial de até 31,71%.

Para mudar da Docência I para a Docência II cobrava-se um procedi-

25 - Para saber o teor das emendas aprovadas ver ABREU e MOREIRA, 2005.

mento seletivo, na forma de prova, o que contribuía para competição entre os profissionais do ensino. Como no universo de 175 escolas que compõem atualmente a Rede Municipal de Ensino de Curitiba, somente 11 ofertam de 5ª a 8ª séries, os procedimentos eram muito disputados.

Como existia uma considerável diferença salarial entre estas áreas, a atuação na Docência II não representava necessariamente o desejo do profissional, e sim a possibilidade de aumentar a remuneração. A proposta de diferenciação salarial por área de atuação já estava superada na reforma 5.692/71. O projeto inicial da referida lei, analisado por Saviani²⁶, considerava que a regra para valorização do professorado e fixação de seus vencimentos devia ser “a capacitação do professor e não o nível de ensino em que esteja atuando”.

No ano de 2007, após uma greve de ampla participação da categoria, tal situação foi revertida, e de forma gradativa, a administração municipal, pela Lei 12.348/07, equiparou as docências, não somente no salário inicial. Dessa forma, todos os profissionais do magistério atuantes na Docência I serão reenquadrados na carreira de forma a incorporar nos seus vencimentos 31,71%, ao longo de quatro anos, até 2010, da seguinte forma:

I - ganho de 3 referências²⁷ em agosto de 2007 para todos os (...) integrantes da Docência I, (...);

II - ganho de 3 referências em maio de 2008 para todos os (...) integrantes da Docência I, (...);

III - ganho de 2 referências em maio de 2009 para todos os (...) integrantes da Docência I, (...);

IV - ganho de 2 referências em maio de 2010 para todos os (...) integrantes da Docência I, (...).

A equiparação das docências é um elemento que reforça a necessidade do pagamento pela maior habilitação, perdido em 1991.

No caso daqueles professores já na Docência II a lei estabeleceu uma premiação, política esta utilizada pela administração para estender a conquista somente aos profissionais

em efetivo exercício, excluindo os aposentados. Com a premiação os profissionais da Docência II avançaram duas referências (2,8% cada), uma em agosto de 2007 e outra em maio de 2008,

Esta conquista decorreu da mobilização política da categoria e fez aflorar outras contradições do plano de carreira. O PCCS estabeleceu a diferenciação salarial apenas para os profissionais que, a partir da aprovação da lei, ingressassem na Docência II. Aqueles que já atuavam nas séries finais e os pedagogos, não receberam a diferença salarial em 2001. Foram apenas enquadrados na nova área de atuação, sem melhoria nos vencimentos. Desta forma, como havia a diferença de dez referências entre as Docências I e II, quando o professor mudava de área de atuação, deveria avançar dez referências. Como isto não ocorreu de forma plena, a equiparação das docências fez os professores perceber o descompasso na carreira. Professor que assumisse um novo padrão receberia mais do que no antigo.

A Lei 12.348/07 evidenciou a necessidade de se reenquadrar também os profissionais da Docência II, exceto aqueles que ingressaram nessa docência por concurso externo, ou mudaram de área de atuação ainda em estágio probatório a partir de 2001.

Em 2008 a Prefeitura Municipal reconheceu a reivindicação do Sismmac e iniciou as negociações que resultaram na Lei 13.249, aprovada em agosto de 2009.

Outros procedimentos do PCCS que

“
O PCCS VEM SOFRENDO
ALTERAÇÕES SIGNIFICATIVAS ATÉ O
PRESENTE MOMENTO. PARA
ENTENDER O PORQUÊ DE TAIS
MODIFICAÇÕES É NECESSÁRIO
COMPREENDE-LA NA FORMA
COMO A LEI CONCEBE A CARREIRA
E AS CRÍTICAS APRESENTADAS A
ELA PELO MAGISTÉRIO

motivam reivindicações por parte do magistério municipal são os sistemas de promoção denominados de Crescimento Vertical e o Crescimento Horizontal. Estão presentes em diversos países da América Latina, mas apresentam particularidades como estas explicadas a seguir:

Todos os países da região estabeleceram um plano de carreira docente, com uma série de graus ou categorias profissionais para reconhecer o trabalho de seus professores. Este plano pode servir tanto para determinar os complementos salariais como outros benefícios trabalhistas (por exemplo, prioridade na mudan-



26 - SAVIANI, 1988

27 - Cada referência significa um aumento de 2,8%. Sendo mantidos os reajustes anuais das perdas inflacionárias.

ça de escola), profissionais (preferência em licenças por estudos ou escolha de horários) ou maiores possibilidades para promoções a outros cargos. Em cada país, o número de categorias ou graus é diferente, assim como difere, de um para outro, a forma de promover. Assim, por exemplo, na Colômbia o plano é formado por três graus, os quais se estabelecem com base na formação acadêmica, e cada grau é composto por quatro níveis salariais, que de forma ascendente se denominam A, B, C e D. Os que passam pelo período de experiência são situados no nível salarial A do grau correspondente (segundo o título acadêmico do professor)²⁸.

No caso de Curitiba, para o Crescimento Horizontal são considerados os cursos de aperfeiçoamento, capacitação profissional, publicações, participação em comissões designadas pelo prefeito, participação nos conselhos escolares e associações de pais e

professores. Conforme art. 10º da lei 10.190/01, "o crescimento horizontal consiste na passagem de uma referência para as seguintes, de acordo com um número de vagas ofertadas, dentro do mesmo nível, numa periodicidade de dois anos".

O número de vagas é 80% do quadro de servidores em atividade no magistério. Portanto o procedimento não é para todos. Além disso, outros critérios como assiduidade, não ter punição em processos administrativos e ter estabilidade (concluído o estágio probatório) definem os profissionais que poderão participar da promoção.

Atualmente consta na pauta de reivindicações do Sismmac o desejo manifesto dos trabalhadores em avançar mais de uma referência no procedimento, já que a estrutura atual, com muitos padrões e dezenas de referências, não lhes permite alcançar o ápice da carreira. Somente para os detentores de títulos de mestre e doutores é permitido o avanço de mais de uma referência. Tais referências extras são consideradas apenas uma vez, no procedimento seguinte voltam a avançar apenas uma casa. Vale destacar que, desde a aprovação da lei em 2001, o crescimento horizontal não sofreu alteração.

O crescimento vertical considera as titulações acadêmicas. A formação mínima exigida para a carreira docente pública municipal em Curitiba é a graduação universitária. O ingresso ocorre no assim chamado nível I. Na verdade independentemente da formação, todos os ingressantes acabam passando pelo nível I por pelo menos três anos, que é o tempo de estágio probatório. Assim, o concursado com especialização *latu sensu* concorre ao enquadramento no nível II ao término do estágio probatório. A cada ano são disponibilizadas vagas para os níveis II, III e IV da carreira. Conforme o Art. 14ª da Lei 10.190/01, "o crescimento vertical consiste na passagem de um nível para outro superior, condicionado a disponibilidade orçamentária e abertura de procedimento seletivo específico pela administração municipal".

Neste caso, o elemento que deve ser debatido é o condicionamento ao orçamento. Portanto não há periodicidade determinada, ou seja, a administração pode realizá-lo todos os anos, assim como pode fazê-lo quando for de seu interesse econômico ou político. O plano de carreira aprovado garantiu que até o ano de 2003 a administração realizasse o procedimento de forma escalonada, assegurando 800 vagas para que os profissionais do magistério devidamente habilitados pudessem migrar do nível I para o II da tabela.

E após o período mencionado no art. 17º da lei, o município passaria a assegurar no mínimo 100 vagas para promoção. E, para a realização de cada procedimento, a administração fixa o número de vagas em tópico específico de lei orçamentária.

Nos anos de 2004 e 2005 foram destinadas pela administração 400 vagas em cada procedimento. Em 2006, o número passou para 800 vagas para o nível II e 60 para o nível III, e em 2007 novamente 800 para o nível II e 30 para o nível III. Mesmo com o aumento do número de vagas, muitos profissionais do magistério, não são enquadrados pela sua habilitação.

Até 2005 o crescimento vertical acontecia por meio de processo seletivo, em forma de prova de conhecimentos. Como existe um número reduzido de oferta de vagas, os profissionais concorriam entre si e isto gerava permanente tensão nas escolas, reforçando o argumento levantado por Gentili:

*As sociedades dualizadas – sociedades de 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 indissfarçável da normalidade que regula o desenvolvimento contemporâneo das sociedades competitivas*²⁹.

A prova para a promoção no sistema vertical era a mesma para todos os candidatos, entretanto as especializações eram nas mais diferentes áreas da educação. No ano de 2005, a

28 - MURILO, 2005

29 - GENTILI, 2002, p. 233-234



1.200 profissionais apresentaram a titulação e os requisitos para o avanço funcional, mas não foram enquadrados.

Em 2007, os profissionais do magistério conquistaram mais um nível na carreira, o de doutorado, regulamentado no art. 2º da Lei 12.348/07, que diz:

no Nível IV, a formação em nível de pós-graduação, stricto sensu, em programas de doutorado na área de educação.

§ 1º - O Profissional do Magistério com formação em nível de pós-graduação, stricto sensu, em programas de doutorado na área de educação, já enquadrado no Nível III, (...) será automaticamente enquadrado no Nível IV.

prova deixou de ocorrer, e foi substituída por outros critérios, como tempo de serviço, tempo de titulação na pós-graduação e publicações de textos científicos. Permanecendo a reivindicação pelo pagamento pela maior habilitação, ou seja, crescimento vertical automático, mediante a apresentação da titulação.

No procedimento ocorrido em 2007, mesmo com a oferta de vagas acima do que é estabelecido no plano de carreira, aproximadamente

Os profissionais que ingressam no nível IV, doutoramento, também recebem adicional de 15% no seu vencimento. Vale ressaltar que pouquíssimos possuem tal titulação na rede municipal atualmente. Entretanto é importante que esta pauta do sindicato fosse incorporada, já que a carreira docente deve ser estruturada considerando a trajetória dos professores que estão no início, no meio e final da vida profissional, assim como para aqueles que ainda irão ingressar no sistema.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As leis não criam a realidade, são resultado das relações sociais – o legal consolida as mudanças que já ocorreram no plano real. Assim, é através das correlações de forças e nos processos de construção de consenso e convencimento, como no debate público, que os direitos conquistados se transformam em leis. Contudo, concordando com a filosofia da práxis, é possível que uma vez consolidada na legislação – que muitas vezes é imprecisa e genérica – se tenha nos direitos conquistados a possibilidade de criação de outra realidade. Nesta dimensão da luta social os profissionais da educação são sujeitos fundamentais para atuar nos espaços possíveis de imaginação e criação dessa realidade.

A carreira é um processo em permanente construção. O desafio está em, por um lado, na compreensão de que a valorização da carreira do professor é um dos indicadores que efetiva o direito do aluno à educação de qualidade. E, por outro lado, como podemos constatar no magistério municipal de Curitiba, uma vez aprovada, a lei não se trata de dispositivos fixos e rígidos, imutáveis. Ao contrário, pela organização coletiva dos profissionais do magistério a lei pode ser alterada e melhorada.

DIANA CRISTINA DE ABREU

é professora da Rede Municipal de Ensino, professora de Sociologia da Rede Estadual de Ensino, graduada em Ciências Sociais pela UFPR, especialista em Organização do Trabalho Pedagógico/UFPR e Mestre em Educação/UFPR

REFERÊNCIAS

- ABREU, D. C.; MOREIRA, C. R. B. S. PCCS: **Valorização ou precarização do trabalho e da carreira do Magistério Público Municipal?** Revista Chão da Escola, SISMMAC, Curitiba, v. 4, p. 31-36, 2005.
- ABREU, D. C. **Plano de cargos, carreira e salário do magistério público de Curitiba:** Uma análise do processo de construção da Lei Nº 10.190/2001. Monografia. Curitiba, 2005. 77 f. (Especialização em Organização do Trabalho Pedagógico) Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2005.
- ABREU, D. C. **Carreira e perfil do profissional do magistério na rede municipal de ensino de Curitiba: história e impacto da política brasileira de valorização do magistério.** 169 f. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2008.
- BRASIL, Constituição (1988). **Constituição:** República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- BRASIL, Ministério da Educação e Cultura. (1996). **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**, de 20 de dezembro de 1996. Brasília, DF.
- CAMPOS, R. C. de. **As políticas educacionais para o município de Curitiba no período de 1982-1993.** Dissertação (Mestrado em Educação) Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná.
- CNTE. Cadernos de Educação. **Magistério Público:** Diretrizes para a Carreira e a Remuneração. 2. ed. Brasília, ano IV, n. 6, junho/1999.
- CNTE. Cadernos de Educação. **Magistério Público:** Diretrizes para a Carreira e a Remuneração, Brasília, ano IV, n. 6, junho/1999. 2. ed. (Complemento do Caderno de Educação n. 6.)
- COSTA, M. **Município, ensino e valorização do magistério.** Rio de Janeiro: Gryphus, 1999.
- CUNHA, L. A. **Educação, estado, e democracia no Brasil.** 2. ed. São Paulo: Cortez; Niterói, RJ: Editora da Universidade Federal Fluminense; Brasília, DF: FLACSO do Brasil, 1995.
- CURITIBA, Câmara Municipal de Curitiba. Lei n. 4.789/1974. **Estabelece Sistema de Classificação de Cargos, fixa número de cargos e níveis de vencimento e dá outras providências**, de 11 de março de 1974. Curitiba, PR.
- _____. Câmara Municipal de Curitiba. Lei Ordinária n. 7.671/1991. **Dispõe sobre a Reorganização Administrativa do Poder Executivo do Município de Curitiba e dá outras providências**, de 10 de junho de 1991. Curitiba, PR.
- _____. Câmara Municipal de Curitiba. Lei Ordinária n. 6.761/1985. **Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público Municipal**, de 08 de novembro de 1985.
- _____. Câmara Municipal de Curitiba. Lei Ordinária n. 7.704/1991. **Altera dispositivos da Lei 7.671 de 10 de junho de 1991 e dá outras providências**, de 23 de agosto de 1991.
- _____. Câmara Municipal de Curitiba. Lei ordinária n. 8.785/1995. **Altera a Lei Nº 8.660**, de 18 de dezembro de 1995.
- _____. Câmara Municipal de Curitiba. Lei n. 10.190/2001. **Institui o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal**, de 28 de junho de 2001.
- _____. Câmara Municipal de Curitiba. Lei n. 12.348/2001. **Altera dispositivos da Lei Nº 10.190, de 28 de junho de 2001, que "Institui o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal"**, de 16 de agosto de 2007.
- _____. Câmara Municipal de Curitiba. Lei n. 10.190/2001. **Que institui o plano de carreira do MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL**, de 28 de junho de 2001.
- _____. Câmara Municipal de Curitiba. Lei n. 6.761/1985. **Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Municipal**, de 8 de novembro de 1985.
- GENTILI, P. **Pedagogia da exclusão:** o neoliberalismo e a crise da escola pública. Michael Apple et al. 10. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.
- GENTILI, P.; SUÁREZ, D. (Orgs). **Reforma educacional e luta democrática:** um debate sobre a ação sindical docente na América Latina. São Paulo: Cortez, 2004.
- MARX, K.; ENGELS, F. **A ideologia alemã.** São Paulo: Hucitec, 2002.
- MORDUCHOWWICZ, A. **Carreira, incentivos e estruturas salariais docentes.** PREAL/BRASIL, 2003.
- MURILO, J. **Um panorama sobre a carreira docente na América Latina: sistemas de reconhecimento e promoção do desempenho profissional.** Revista PRELAC. Unesco, 2005.
- SAVIANI, D. **Política e educação no Brasil:** O papel do Congresso Nacional na legislação do ensino. São Paulo: Cortez: Autores Associados, 1988.
- _____. **Da nova LDB ao novo plano nacional de educação:** por outra política educacional. Campinas, SP: Cortez: Autores Associados, 1988.
- _____. **A nova lei da educação.** São Paulo: Cortez: Autores Associados, 1987.
- SILVA, J. D. **O gasto-aluno no ensino fundamental na rede municipal de ensino de Curitiba (1991-2001).** Curitiba, 2003. 75 f. Monografia (Especialização em Organização do Trabalho Pedagógico) Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2003.
- SILVEIRA, M. H. **Associação do Magistério Municipal de Curitiba:** Origem e Desenvolvimento – 1979 a 1985. São Paulo, 1991. 122 f. Dissertação (Mestrado em Educação). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1991.
- SOARES, K. C. D. **A política de qualificação em serviço dos professores da rede municipal de ensino de Curitiba na gestão Greca (1993- 1996):** entre o discurso da "cultura das elites" e a perspectiva pragmática do trabalho educativo. Curitiba, 2003. 242 f. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2003.
- VIEIRA, J. D. **Piso salarial profissional nacional dos educadores:** dois séculos de atraso. Brasília: LGE, 2007.
- _____. **Identidade apropriada:** Retrato do Educador Brasileiro. Brasília: CNTE, 2004.