Material para discussão inicial sobre as mudanças na Carreira:

SEMANA DO PLANO DE CARREIRA NAS ESCOLAS

Nas negociações desse ano, **a nova administração se comprometeu em debater e formular alterações para nosso Plano de Carreira ainda em 2013.** Afirmou também que, durante esse processo, irá ouvir e levar em consideração as reivindicações dos professores da Rede Municipal. Entretanto, o caminho que a Prefeitura irá adotar para esse debate e formulação ainda não está claro.

Na assembleia **do dia 9 de maio,** a categoria **rejeitou o caminho proposto pela Prefeitura** para a reestruturação da carreira e **elegeu seus representantes para o grupo de trabalho**. Para o magistério, a discussão sobre essas mudanças deve ser feita de forma unitária, para garantir que as reivindicações sejam mesmo atendidas.

Objetivo e formas de discussão do Plano de Carreira nas escolas:

Estamos enviando esse documento às escolas com o objetivo de deixar claro quais são nossas defesas, que estão expressas em nossa Pauta de Reivindicações de 2013 e foram aprovadas em assembleia da categoria.

Nossa proposta é que as escolas se organizem para conhecer e debater quais são nossas reivindicações. Para que, assim, possam defender essa pauta, caso sejam convocados ou convidados pela Prefeitura a se posicionarem sobre o tema.

Para essa primeira discussão nas escolas, indicamos as seguintes formas:

- Marcar horário **logo após a jornada de trabalho,** reunindo todo o grupo de professores ou os interessados em debater esse assunto.
- Reunir os grupos em seus **horários de permanência** para que leiam e discutam o documento.
- Reunir o grupo no **recreio**, reivindicando a extensão do mesmo, para que possam ler e debater minimamente o documento.

Em todas essas formas, caso queiram ou considerem necessária a presença de algum diretor do SISMMAC, entrem em contato conosco que tentaremos atender, na medida do possível, a todas as solicitações.

Raio- X da Carreira hoje:

POSITIVIDADES	NEGATIVIDADES
Isonomia salarial para mesma formação Hoje, nosso plano se baseia somente na titulação para diferenciação salarial (crescimentos verticais: graduação, especialização, mestrado e doutorado).	**Crescimento na carreira à passo de tartaruga** Atualmente, demoramos cerca de **92 anos** (de carreira) para chegarmos aos altos vencimentos de nossa tabela salarial. **Ou seja, ninguém chega!**
Sem gratificações por produtividade Não existem penduricalhos que só amarram o trabalhador e favorecem o patrão, como é, por exemplo, o Programa de Produtividade e Qualidade (PPQ). Isso também mantém **nossa unidade** enquanto categoria que, por não ter diferenciações salariais, não convive com a existência de privilégios para algus setores.	**Vagas limitadas no crescimento, periodicidade bienal para crescimento horizontal**. **Distorções salariais provocadas por alterações e reenquadramentos anteriores** Professores com mais de 20 anos de rede recebem salários extremamente defasados por erros da administração em processos de reenquadramentos anteriores.
Tabela salarial atrativa. Valores altos ao final de todos os níveis: • Graduação: 108-PMI = R$4.703,78 • Especialização: 112-PMI = R$5.409,38 • Mestrado: 116-PMI = R$6.220,80 • Doutorado: 505 = R$7.153,64	**Avanço salarial pequeno entre os níveis de titulação** Atualmente esse índice é de apenas 15%, o que desestimula a qualificação dos professores. Nenhum incentivo salarial para se fazer mais de uma especialização.

ENTENDA NOSSA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES SOBRE O PLANO DE CARREIRA:

CRESCIMENTO VERTICAL		
ITENS	**NOSSA PROPOSTA**	**COMO É HOJE**
ESPERA PARA EFETUAR O CRESCIMENTO	**Crescimento vertical automático**, mediante apresentação da documentação, independentemente do número de vagas.	Crescimento vertical acontece **anualmente** e está **condicionado à existência de vaga** e à abertura de Procedimento Seletivo Específico pela Administração.
VALIDAÇÃO DOS CURSOS	Realização da **validação dos cursos externos na própria escola**.	O cadastro é feito no portal do RH na internet e a validação acontece nos núcleos regionais de educação.
EFEITOS FINANCEIROS	Efeitos financeiros no **mês subsequente à apresentação do certificado**, da mesma forma como prevê a Lei Complementar 103, do estado do Paraná.	Os efeitos financeiros ocorrem a partir do dia 1º de janeiro do ano seguinte ao procedimento de crescimento vertical, que geralmente ocorre no final do ano letivo.
AVANÇO SALARIAL ENTRE OS NÍVEIS	**Aumento do percentual de diferença entre níveis para 50%**, conforme defendido nacionalmente pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação - CNTE.	O percentual entre níveis é de 15%.
DUAS OU MAIS ESPECIALIZAÇÕES	Ampliar direitos dos profissionais do magistério, assegurando avanço diferenciado para quem tem duas ou mais pós-graduações, com acréscimo de três referências a mais para cada especialização, após enquadramento vertical.	Para quem possui duas ou mais pós-graduações não existe valorização salarial.

CRESCIMENTO HORIZONTAL		
ITENS	**NOSSA PROPOSTA**	**COMO É HOJE**
RITMO DO CRESCIMENTO	Avanço anual em três referências, o que representa até 8,64% de aumento salarial, sendo a primeira referência concedida nos moldes atuais e as demais a cada 80 h/a de curso de formação, aperfeiçoamento e qualificação profissional.	O avanço acontece a cada dois anos, em uma única referência, sendo 2,8% de aumento salarial.
LIMITAÇÃO DAS VAGAS	Independentemente do número de vagas	O número de vagas corresponde a 80% (oitenta por cento) dos integrantes do Quadro Ativo do Magistério.
VALIDAÇÃO DOS CURSOS	Realização da validação dos cursos externos na própria escola	O cadastro é feito no portal do RH na internet e a validação acontece nos núcleos regionais de educação.

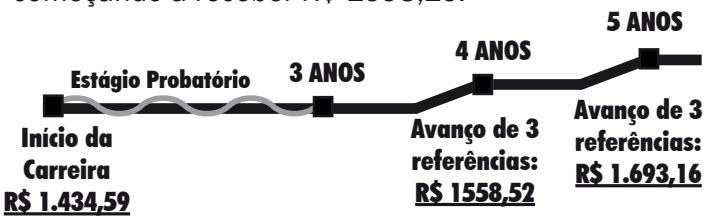
Exemplo do crescimento horizontal:

COMO É HOJE:

No formato de crescimento atual, um professor em início da carreira, na referência 104B, recebe R$ 1434,59. Após cinco anos de trabalho, se considerarmos que ele só conseguiu participar do procedimento um ou dois anos após o término do estágio probatório, o professor poderá avançar uma referência, indo para o 104C, o que corresponde a R$ 1474,80. Isso se ele conseguir entrar no número de vagas ofertado.

NOSSA PROPOSTA:

Na nossa proposta, esse mesmo professor com o mesmo tempo de rede, cinco anos, poderá avançar até seis referências. Esse avanço dependerá apenas de ter realizado o número de horas de curso de formação, aperfeiçoamento e qualificação profissional proposto (80h/a), sem limitador de vagas. Nesse caso, o professor passaria da referência 104B para a 104H, começando a receber R$ 1693,16.



Valorização por tempo de serviço

NOSSA PROPOSTA: Rever os processos de enquadramento realizados em 2001, extensivos aos aposentados, por força da Lei 10190/01, contemplando o tempo de serviço no município de Curitiba que os profissionais do magistério tinham em 28 de junho de 2001.

Confira na tabela abaixo como foi feito o enquadramento dos professores que estavam no nível 21 da antiga carreira e as distorções geradas a partir disso:

TEMPO DE CARREIRA	SITUAÇÃO ANTES DO PLANO DE CARREIRA DE 2001	COMO FOI FEITO O ENQUADRAMENTO	GANHO OBTIDO COM O NOVO PLANO
1 ANO	21 - A R$ 418,28	100 - C R$ 461,40	R$ 43,19
8 ANOS	21 - C R$ 418,28	100 - C R$ 461,40	R$ 43,19

Para rever as distorções geradas com esse enquadramento, é necessário corrigir as referências, conforme reivindicamos em nossa Pauta de Reivindicações 2013 (confira na tabela abaixo). É preciso amenizar as perdas e a desvalorização por tempo de serviço!

21 B	21 C	21 D	21 E	21 F	21 G
1 referência	2 referências	3 referências	4 referências	5 referências	6 referências
2,8% sobre o vencimentos	5,67% sobre o vencimentos	8,64% sobre o vencimentos	11,67% sobre o vencimentos	14,8% sobre o vencimentos	18% sobre o vencimentos

Correção de outras distorções da carreira

CRESCIMENTOS DE 1998 A 2000:

Conceder de uma a três referências para quem estava na rede no período entre 1998 e 2000, em que não houveram os devidos crescimentos conforme Lei vigente no período. Como nesse período o PCC estacionou e os professores não tiveram avanços na carreira, esses têm o direito de receberem, além da porcentagem obtida nos critérios acima, esse outro crescimento, que corresponde a um reajuste entre 2,8% e 8,4% sobre seu vencimento atual, conforme a quantidade de referências que tem direito.

ENQUADRAMENTOS NA DOCÊNCIA II:

Rever o reenquadramento dos profissionais da Docência II que realizaram o procedimento de mudança de área antes de 2001.

Com o atual Plano de Carreira (Lei Nº 10190, de 28 de Junho de 2001), definiu-se um quadro avançado de vencimento para Docência II dentro da própria tabela de vencimentos do PCC:

- NIVEL I - Permanente – 104 B
- NIVEL II – Pós-graduação – 108 B
- NIVEL III – Mestrado e Doutorado – 112 B

Sendo assim, quem por meio de concurso mudava de área de atuação tinha um reenquadramento na tabela . Porém quem já atuava na Docência II não teve esse ganho que era de uma diferença de 30% do inicial de Docência I para a Docência II.

EQUIPARAÇÃO DAS DOCÊNCIAS:

Rever equiparação de Docência I e II para reajustar as distorções ocorridas nesse processo. Algumas professoras e professores que entraram em mudança de Docência I para Docência II perderam a mudança de 10 referências. Confira as perdas sofridas por parte da categoria na tabela abaixo:

QUADRO	AVANÇOS OBTIDOS COM A EQUIPARAÇÃO	SOMA TOTAL DESSES AVANÇOS
Docência I (em qualquer dos níveis I, II ou III)	• 3 referências em 2007 • 3 referências em 2008 • 2 referências em 2009 • 2 referências em 2010	Total de 10 referências: 30% na tabela mais a database de cada ano
Docência II (em qualquer dos nívieis I, II, III)	• 1 referência em 2007 • 1 referência em 2008	Total de 2 referências: 5,67% na tabela mais a database de cada ano