



Reformulação do Plano de Carreira do Magistério: ENQUETE DA PREFEITURA E AS NOSSAS RESPOSTAS

A Prefeitura Municipal de Curitiba está realizando uma enquete sobre o tema: "estrutura da tabela de vencimentos". Sabemos e já apontamos os limites desse instrumento de consulta, pois ele não propicia o debate sobre o tema e por isso limita o entendimento e a participação qualitativa dos trabalhadores.

São os espaços presenciais que privilegiam o debate, com isso promovem o aprofundamento das discussões e por consequência a qualidade dos encaminhamentos. Por isso, desde março desse ano estamos fazendo debates nos locais de trabalho e no sábado dia 29 de junho fizemos um Seminário para debater nossa carreira. São esses espaços, assim como outros que construiremos, os que definem nossas posições como categoria.

Porém, mais uma enquete está lançada e devemos defender nossas posições na mesma. Nesse sentido, debatemos em conjunto com a categoria as respostas que deveríamos dar às questões encaminhadas pela Prefeitura para a enquete.

Confira abaixo as respostas que indicamos para essa enquete e as justificativas das mesmas.



1) Na sua opinião, qual o tempo de serviço adequado para o servidor atingir o final da tabela salarial?

- a) 15 a 19 anos
- b) 20 a 24 anos
- c) 25 a 29 anos
- d) 30 a 34 anos
- e) Mais de 35 anos

JUSTIFICATIVA: A Reforma da Previdência de 2003, que o FHC tentou implementar, mas quem conseguiu foi o governo Lula, retirou vários direitos dos trabalhadores com relação a nossas aposentadorias. Além de aumentar a idade mínima para que os trabalhadores se aposentem, no caso do serviço público isso teve outro desdobramento: o fim da aposentadoria integral. **Ou seja, os servidores públicos que ingressaram a partir de janeiro de 2004 não levam mais o último salário da ativa para aposentadoria.** Agora levamos somente um salário médio, calculado pela média de 80% dos maiores vencimentos ao longo da carreira. Então, quanto mais rápido chegarmos ao final da tabela, onde estão os maiores vencimentos, maior será esse salário médio que levaremos para aposentadoria. **Por isso, indicamos que o período ideal para chegarmos ao maior salário em nossa carreira seja o de 15 a 19 anos.** Restando ainda para os anos subsequentes a possibilidade de crescimento vertical e/ou de políticas de valorização por tempo de serviço, essas ainda a serem conquistadas. Vale lembrar que para os servidores que já estavam no serviço público antes de 2004, ainda permanece a regra da aposentadoria integral.

2) Você considera relevante o servidor atingir necessariamente o final da tabela salarial no momento de sua aposentadoria? Atribua seu grau de relevância, conforme as opções abaixo:

- a) Extremamente alto
- b) Alto
- c) Médio
- d) Baixo
- e) Extremamente baixo
- f) Não tem relevância**

JUSTIFICATIVA: Como a pergunta limita a chegada ao final da tabela necessariamente **NO momento da aposentadoria** e como defendemos que devemos **chegar ao topo da tabela ANTES** desse momento, indicamos essa **alternativa f**. O que deve valer para nós e que favorece a nossa aposentadoria é a chegada ao topo da tabela ainda no decorrer da carreira e não somente ao final dela.

3) De acordo com sua opinião, escolha a estrutura de tabela salarial que considera mais adequada. Escolha uma das opções: letra A, B, C ou D.

Letra A

JUSTIFICATIVA: A tabela apresentada nessa alternativa é a mais favorável a uma carreira que proporcione uma velocidade maior de crescimento, pois **não apresenta limitação de vagas** para os mesmos. Além disso, ela **mantém a valorização salarial entre níveis** que serve de estímulo para a nossa formação continuada.

3.1) Qual a quantidade adequada de referências?

Qualquer alternativa.

JUSTIFICATIVA: essa pergunta está mal formulada, pois para nós o mais importante não é o número de referências e sim o quanto essa referência representará de percentual de crescimento em nossa carreira. Escolher somente a quantidade de referências não garante que iremos crescer mais na carreira. Isso ocorrerá quando discutirmos e tivermos propostas concretas por parte da administração sobre a velocidade de crescimentos na carreira. Atualmente cada referência representa somente 2,80% de crescimento.

4) Qual estrutura de tabela de vencimentos você acha mais adequada para sua carreira? Escolha uma das alternativas abaixo.

a) Uma estrutura de tabela COM diferenciação salarial entre níveis: graduação, pós-graduação, mestrado e doutorado.

b) Uma estrutura de tabela **SEM** diferenciação salarial entre níveis: graduação, pós-graduação, mestrado e doutorado.

c) Para mim, é indiferente se terá diferenciação salarial entre níveis: graduação, pós-graduação, mestrado e doutorado.

JUSTIFICATIVA: Devemos preservar esse ponto positivo de nossa tabela atual: a valorização salarial pela titulação. **Por isso, indicamos a alternativa A**. A proposta inicial da Prefeitura era retirar esse crescimento entre níveis e esse direito é algo que devemos deixar claro que não vamos abrir mão. Por isso propusemos que essa questão estivesse presente na enquete. **Além de defender essa valorização salarial, devemos reivindicar que a Prefeitura tenha uma política concreta de estímulo para essa qualificação**. Algumas redes possuem um programa de formação continuada equivalente à especialização, mestrado e doutorado, onde os profissionais dessas redes podem fazer essa qualificação de forma gratuita e dentro da sua jornada de trabalho. **Por que a Prefeitura de Curitiba que é a 5ª capital mais rica do país não consegue oferecer um programa com essas características?**

5) Na sua opinião, quais elementos não devem faltar para a estrutura de uma tabela salarial? Descreva o que você considera importante em um Plano de Carreira.

- Valorização salarial por formação, titulação e por tempo de serviço.
- Velocidade de crescimento onde o profissional alcance o topo da tabela salarial o mais rápido possível e ainda na ativa.
- Processos de crescimentos sem limitação de vagas.
- Crescimento vertical automático e não somente ao final de cada ano.
- Programa de formação correspondente à especialização, mestrado e doutorado visando qualificar as/os profissionais da educação. Oferecido e custeado pela mantenedora dentro da jornada de trabalho.