



Avanços conquistados para nossa carreira

Nossas conquistas em torno da reivindicação sobre a reformulação do Plano de Carreira foram enormes. Agora falta mantermos nossa mobilização para que a Prefeitura cumpra com aquilo que se comprometeu. Para que não restem dúvidas do que conquistamos nesse intenso processo de organização, discussão e mobilização, produzimos um texto, dividindo a explicação em dois pontos centrais da reformulação: tabela de vencimentos e processo de enquadramento.

Tabela de Vencimentos

Confira abaixo a tabela conquistada nas negociações:

Tempo de carreira (anos)/ref.	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado	Crescimento anual	Manutenção do Quinquênio
1	1.531,71	1.761,46	2.113,75	2.642,18		
2	1.563,87	1.798,45	2.158,14	2.697,67		
3	1.596,71	1.836,21	2.203,45	2.754,31		
4	1.756,38	2.019,83	2.423,79	3.029,73	10%	
5	1.793,26	2.062,24	2.474,68	3.093,35	2,10%	5%
6	1.830,91	2.105,54	2.526,64	3.158,30	2,10%	
7	1.869,35	2.149,75	2.579,70	3.224,62	2,10%	
8	1.908,60	2.194,89	2.633,86	3.292,32	2,10%	
9	1.948,68	2.240,98	2.689,17	3.361,46	2,10%	
10	1.989,60	2.288,04	2.745,64	3.432,05	2,10%	10%
11	2.031,38	2.336,08	2.803,29	3.504,11	2,10%	
12	2.074,03	2.385,13	2.862,15	3.577,68	2,10%	
13	2.117,58	2.435,21	2.922,25	3.652,81	2,10%	
14	2.541,09	2.922,25	3.506,70	4.383,37	20%	
15	2.594,45	2.983,61	3.580,33	4.475,41	2,10%	15%
16	2.648,93	3.046,26	3.655,51	4.569,38	2,10%	
17	2.704,55	3.110,23	3.732,27	4.665,33	2,10%	
18	2.761,34	3.175,54	3.810,64	4.763,30	2,10%	
19	2.819,32	3.242,21	3.890,65	4.863,31	2,10%	
20	2.878,52	3.310,29	3.972,34	4.965,42	2,10%	20%
21	2.938,96	3.379,80	4.055,76	5.069,70	2,10%	
22	3.000,67	3.450,77	4.140,92	5.176,54	2,10%	
23	3.063,68	3.523,23	4.227,87	5.284,83	2,10%	
24	3.128,01	3.597,21	4.316,65	5.395,81	2,10%	
25	3.193,69	3.672,74	4.407,28	5.509,10	2,10%	25%
26	Tempo de chegada ao topo da carreira: 25 anos.					30%
27	MANUTENÇÃO DO QUINQUÊNIO: 5% a cada cinco anos, do 26º ano em diante (mulheres) e do 31º em diante (homens) 5% ao ano, não podendo ultrapassar 50%.					35%
28	Estágio probatório: não cresce durante os 3 anos de estágio, mas acumula os crescimentos e recebe 10% em sua conclusão.					40%
29						45%
30						50%

A Tabela de Vencimentos foi onde mais avançamos nas negociações que antecederam a greve do dia 17 de março. Porém, os avanços só se concretizaram quando intensificamos a construção da greve e pressionamos a Prefeitura.

Nesse processo, a proposta feita pela administração no dia 31 de janeiro foi de incorporação dos quinquênios e retirada da nossa única valorização por tempo de serviço. Com a intensificação da nossa mobilização, a Prefeitura recuou e o quinquênio foi mantido.

Com a manutenção do quinquênio, pudemos flexibilizar nossa proposta de chegar ao topo da tabela em 25 anos, ao invés de 15 anos, como era nossa reivindicação inicial. Isso foi possível porque na nova proposta saltamos dos 39% de amplitude de crescimento na carreira para cerca de 110% de crescimento ao longo desses 25 anos.

O que ainda falta na tabela:

- Estabelecer os critérios para os crescimentos anuais, que não podem retroceder no que temos atualmente (80h para crescimento bienal);

- Estabelecer critérios para os crescimentos dos dois gatilhos de 10% e 20%;

- Avançar nos percentuais de crescimento vertical (titulação) do que temos atualmente:

- Especialização 15%;
- Mestrado 15% + duas referências de 2,80%;
- Doutorado 15% + três referências de 2,80%.

A proposta atual da Prefeitura é 15%, 20% e 25% entre níveis;

- Valorização para a segunda especialização;

- Criar uma coluna para a Parte Especial (profissionais do magistério que ainda não possuem graduação) com os mesmos direitos conquistados pelos demais níveis.

Processo de Enquadramento

Essa foi a grande vitória da greve do dia 17 de março referente à carreira. Até cruzarmos os braços, não tínhamos garantido que o enquadramento na nova tabela iria considerar a integralidade do tempo de serviço combinado com a trajetória na carreira.

A Prefeitura iniciou as negociações afirmando que o enquadramento seria por salário similar, processo que geraria um achatamento de grande parte dos profissionais do magistério. No dia 31 de janeiro de 2014, a administração municipal colocou a possibilidade de ter uma política de valorização por tempo de serviço, mas não firmou nenhum compromisso

Somente no dia 26 de fevereiro, a PMC admitiu que poderia fazer o enquadramento por tempo de serviço e trajetória de carreira. Entretanto, não quis se comprometer com a integralidade do tempo de serviço, com o argumento de que teria que calcular os impactos financeiros. E, além disso, se esquivou de marcar uma data para encerrar esse estudo dos impactos financeiros.

Mas, tudo isso mudou no dia 17 de março. Com mais de sete mil professoras e professores na rua, a secretária de Recursos Humanos, Meroujy Cavet, se comprometeu a realizar um enquadramento considerando a integralidade do tempo de serviço combinado com a trajetória da carreira. Compromisso assinado em ata.

Com essa vitória, temos a garantia – por enquanto – de que não teremos achatamento no processo de transição e enquadramento no novo plano. Porém, precisamos garantir isso de fato no projeto de lei que deve ser encaminhado ainda nesse semestre à Câmara de Vereadores.

O que falta do enquadramento:

- Garantir que a vitória da greve do dia 17 de março seja cumprida na aprovação e implementação do projeto de lei que reformulará nossa carreira;

- Conquistar a inclusão das aposentadas e aposentados nesse processo de enquadramento. Valorizando essas profissionais que tanto trabalharam pela qualidade da educação pública de Curitiba.

Por isso, até que se cumpra o acordado, seguimos em Estado de Greve.

Lembrando que iniciaremos as negociações da nossa Pauta de Reivindicações