



**SISMMAC**

# PLANO DE CARREIRA:

## Direito e valorização do magistério municipal de Curitiba

O Sismmac, na qualidade de representante dos profissionais do magistério de Curitiba, apresenta neste documento os elementos que a categoria considera obrigatórios para o Plano de Carreira do Magistério Municipal.

2023





# I – DA JUSTIFICATIVA

Há seis (6) anos os servidores municipais de Curitiba estão com os planos de carreira suspensos. A aprovação da Lei nº 15.043, de 28 de junho de 2017, e suas alterações posteriores retiraram direitos que estão presentes em legislações federais e municipais há décadas, ferindo princípios constitucionais (art. 206 da CF/88) e indo na contramão de mais cinco (5) legislações. A seguir, destacam-se trechos das referidas normativas que regulamentam a existência de planos de carreira para o magistério da rede pública.

**Quadro 1:** Legislações que tratam sobre o plano de carreira do magistério e que a Prefeitura Municipal de Curitiba não cumpre

Lei	Trecho	O que a PMC não cumpre
1. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9394/96)	Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da Educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público: I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos; II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim; III - piso salarial profissional; IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho; V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho; VI - condições adequadas de trabalho.	- Plano de carreira e os demais itens da lei relacionados.

Lei	Trecho	O que a PMC não cumpre
<p>2. Constituição Federal de 1988 – artigo 39.</p>	<p>Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes.</p> <p>§ 1º A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará</p> <p>I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;</p> <p>II - Os requisitos para a investidura;</p> <p>III - as peculiaridades dos cargos</p> <p>§ 2º A União, os Estados e o Distrito Federal manterão escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados.</p>	<p>Os critérios previstos no artigo 39 não são cumpridos, pois há outros cargos com mesmo requisito de ingresso, de igual complexidade e responsabilidades, cujos vencimentos iniciais são maiores que os praticados para os profissionais do magistério.</p>
<p>2.1 Constituição Federal de 1988 (redação dada pela Emenda Constitucional nº 53 de 2006)</p>	<p>Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:</p> <p>[...]</p> <p>V - valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas;</p>	<p>- Plano de carreira e os demais dispositivos relacionados.</p>

Lei	Trecho	O que a PMC não cumpre
<p>3. Lei do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica (Lei nº 11.738/2008)</p>	<p>Art. 6º A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão elaborar ou adequar seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério até 31 de dezembro de 2009, tendo em vista o cumprimento do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, conforme disposto no parágrafo único do art. 206 da Constituição Federal.</p>	<p>- Elaboração e/ou adequação do plano de carreira até dezembro de 2009</p>
<p>4. Lei do Plano Nacional de Educação (Lei nº 13.005/2014)</p>	<p>META 18 - Assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de Carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos (as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal.</p> <p>[...]</p> <p>18.4) prever, nos planos de Carreira dos profissionais da educação dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, licenças remuneradas e incentivos para qualificação profissional, inclusive em nível de pós-graduação stricto sensu;</p>	<p>- Assegurar plano de carreira até 2016.</p>

Lei	Trecho	O que a PMC não cumpre
<p>5. Lei do Plano Municipal de Educação de Curitiba (Lei nº 14.681/2015)</p>	<p>META 17: Valorizar os(as) profissionais da educação escolar básica das redes públicas, a fim de equiparar o rendimento médio deles(as) com os demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do 6º ano da vigência do PME. [...]</p> <p>META 18: Assegurar, no prazo de dois anos, a existência de plano de carreira único para os profissionais da educação escolar básica da rede pública municipal, tomando como referência a lei do piso nos termos do inciso VIII do artigo 206 da Constituição Federal.</p> <p>META 23: [...]</p> <p>23.1. Garantir o aumento dos recursos vinculados à educação básica de 25% para no mínimo 30%, a partir do primeiro ano de vigência do plano, não só da receita de impostos e transferências, mas adicionando-se, de forma adequada, percentuais das taxas e contribuições sociais para investimento em manutenção e desenvolvimento do ensino público.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equiparar o rendimento médio do magistério com o de outros profissionais de mesma escolaridade até 2021.</li> <li>- Implementação do plano de carreira em até 2 (dois) anos da aprovação do PME.</li> <li>- Ampliar de 25% para 30% os recursos vinculados à Educação.</li> </ul>
<p>6. Lei do Fundeb (lei nº 14.113/2020)</p>	<p>Art. 51. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação básica, de modo a assegurar:</p> <p>I - remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementar plano de carreira.</li> </ul>



## II – DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA

Considerando o acordado em ata, na reunião de negociação, realizada em 30 de novembro de 2022, entre o Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba (SISMMAC) e os representantes da administração (o Secretário de Governo, Luiz Fernando de Souza Jamur, e os superintendentes da Secretaria Municipal de Educação, Andressa Woellner Duarte Pereira e Oséias Santos de Oliveira), segue a posição da categoria: o magistério estudou e debateu sobre o plano de carreira em diversas assembleias ao longo de 2022, além do Congresso realizado em 24 e 25 de junho de 2022 e, especialmente, no dia 14 de fevereiro de 2023, o magistério se reuniu e decidiu pela manutenção da lei nº14.544 de 2014:

**Quadro 2:** Síntese da Proposta

	Itens estruturais do plano de carreira	Procedimentos
1.	Ingresso por concurso público	<ul style="list-style-type: none"><li>- Realizar concurso público regularmente, com a finalidade de suprir as vagas decorrentes de aposentadorias e exonerações.</li><li>- Convocar imediatamente após a publicação do resultado, os aprovados no concurso de 2023, em número necessário para suprir as vagas.</li></ul>
2.	Enquadramento de todos os profissionais do magistério, conforme o tempo de serviço, ainda em 2023, compensando o período em que os crescimentos ficaram congelados desde 2017.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Considerar o tempo de serviço.</li><li>- Aplicar o percentual de perdas salariais acumuladas desde 2017.</li><li>- Manutenção dos procedimentos da lei nº14.544/2014.</li><li>- Ausência de pedágios e limites de vagas.</li></ul>
3.	Enquadramento de todos os profissionais do magistério, ainda em 2023, conforme procedimento de crescimento linear na carreira, mediante certificação de formação continuada.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Manutenção dos procedimentos da lei nº14.544/2014.</li><li>- Ausência de pedágios e limites de vagas.</li></ul>
4.	Enquadramento de todos os profissionais do magistério, ainda em 2023, conforme procedimento de crescimento por titulação.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Manutenção dos procedimentos da lei nº14.544/2014.</li><li>- Ausência de pedágios e limites de vagas..</li></ul>

	Itens estruturais do plano de carreira	Procedimentos
5.	Definição, na lei, dos procedimentos e critérios para progressão na carreira.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conforme consta na lei nº 14.544/2014.</li> <li>- Ausência de pedágios e limites de vagas.</li> </ul>
6.	Valorização com crescimento anual de 2,1%, exceto no 4º e no 14º ano de serviço, quando haverá percentuais diversificados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manutenção dos procedimentos da lei nº14.544/2014.</li> <li>- Ausência de pedágios e limites de vagas.</li> </ul>
6.1	Valorização por tempo de serviço, com crescimento de 10% no 4º ano de atuação.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manutenção dos procedimentos da lei nº14.544/2014.</li> <li>- Ausência de pedágios e limites de vagas.</li> </ul>
6.2	Valorização de serviço com crescimento de 20% no 14º ano de atuação.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manutenção dos procedimentos da lei nº14.544</li> <li>- Ausência de pedágios e limites de vagas.</li> </ul>
7.	Crescimento por titulação, com os percentuais de 15%, 20% e 25%, para especialização, mestrado e doutorado, respectivamente, mediante a apresentação da titulação.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manutenção dos procedimentos da lei nº14.544/2014.</li> <li>- Apresentando a titulação a qualquer tempo.</li> <li>- Ausência de pedágios e limites de vagas.</li> </ul>
8.	Salário inicial 50% maior do que o Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN (tendo em vista que o PSPN é regulamentado para nível médio e o ingresso na carreira, em Curitiba, é somente com ensino superior)	<p>Debate da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE). Fonte: CNTE. Piso e Carreira Andam Juntos Para Valorizar os Profissionais da Educação Básica Pública. p. 41, 2015. Disponível em: <a href="https://cnte.org.br/images/stories/2015/cartilha_piso_e_carreira_final_web.pdf">https://cnte.org.br/images/stories/2015/cartilha_piso_e_carreira_final_web.pdf</a>. Acesso em 10/02/2023.</p>

	Itens estruturais do plano de carreira	Procedimentos
9.	Aplicar, em todas as classes e níveis da carreira, o percentual de reajuste anual do PSPN.	- Aplicar anualmente.
10.	Reajustes anuais na data-base calculados no mínimo conforme o INPC.	Percentual mínimo a ser aplicado na data-base.
11.	Garantir, na composição da jornada de trabalho, no mínimo 1/3 da carga horária para hora-atividade, nos termos da lei 11.738/2008 e conforme já constava na lei 14.544/2014.	- Realização de concursos regularmente para assegurar o número de profissionais necessários em cada unidade.
12.	Prever, na legislação do plano de carreira, a licença remunerada para estudo e incentivos para qualificação profissional.	- Realizar o procedimento anualmente.
13.	Assegurar o procedimento de transição da parte especial para a permanente.	- Oportunizar o procedimento de transição enquanto houver profissionais na parte especial.
14.	Enquadramento dos aposentados.	- Respeitando a isonomia e paridade.
15.	Mudança de área de atuação periódica.	- Realizar a mudança de área de atuação assegurando o direito de participação de todos (as) os(as) profissionais do magistério com a formação exigida.
16.	A estrutura do plano de carreira NÃO deve apresentar nenhum mecanismo de restrição dos crescimentos ou limitação do percentual de profissionais que podem ascender na carreira.	



	<b>Itens estruturais do plano de carreira</b>	<b>Procedimentos</b>
<b>17</b>	Ausência de pedágios e limites de vagas.	
<b>18</b>	Desconto previdenciário sobre gratificação da Educação Especial e Difícil Provimento com conseqüente incorporação aos proventos de aposentadoria e pensão.	



# III. DA EXEQUIBILIDADE DO PLANO DE CARREIRA

Os dados, a seguir apresentados, demonstram a sustentabilidade das propostas formuladas. No que tange à exequibilidade do plano de carreira, cabe demonstrar como a arrecadação da Prefeitura Municipal de Curitiba cresceu nos últimos anos: de 2021 para 2022, foram 176 milhões a mais, um crescimento de 3%. Dessa arrecadação, 25% são vinculados exclusivamente à Educação, o que evidencia a capacidade de ampliação do que é aplicado na pasta. É notório que a administração tem um planejamento orçamentário para cada ano, mas destacamos que, em geral, a Lei Orçamentária Anual (LOA) é subestimada em 2022, por exemplo, a receita realizada foi 11% maior do que a prevista na LOA.

**Curitiba, hoje, está entre as capitais brasileiras com a pior remuneração média por hora, sendo a 12ª capital do ranking, conforme observa-se no quadro abaixo:**

**Quadro 3:** Remuneração Média - Capitais - 2021 - valor hora

Capital	Ranking	Remuneração
Belo Horizonte - MG	1	↑ R\$ 330,04
Florianópolis - SC	2	↑ R\$ 294,56
Salvador - BA	3	↑ R\$ 258,78
Terezina - PI	4	→ R\$ 201,65
São Paulo - SP	5	→ R\$ 196,87
Belém - PA	6	→ R\$ 192,86
Campo Grande - MS	7	→ R\$ 191,39
Macapá - AP	8	→ R\$ 190,90
Porto Alegre - RS	9	→ R\$ 186,45
Rio de Janeiro - RJ	10	→ R\$ 185,76
Palmas - TO	11	→ R\$ 180,53
<b>Curitiba - PR</b>	<b>12</b>	<b>↓ R\$ 173,95</b>
São Luiz - MA	13	↓ R\$ 171,77
Recife - PE	14	↓ R\$ 170,64
Goiânia - GO	15	↓ R\$ 170,12
Boa Vista - RR	16	↓ R\$ 166,52
João Pessoa - PB	17	↓ R\$ 162,47
Cuiabá - MT	18	↓ R\$ 154,82
Fortaleza - CE	19	↓ R\$ 153,43
Rio Branco - AC	20	↓ R\$ 136,28
Manaus - AM	21	↓ R\$ 135,66
Aracaju - SE	22	↓ R\$ 126,48
Vitória - ES	23	↓ R\$ 125,40
Porto Velho - RO	24	↓ R\$ 104,78

Foram as escolhas da administração pública, durante a gestão Greca, que levaram a capital paranaense chegar a essa colocação. A LOA do município de Curitiba, para 2023, prevê que, para cumprir a aplicação do mínimo constitucional de 25% da receita resultante de impostos para a Educação, o valor aplicado será em torno de R\$ 1.085.625.750,00. Entretanto, o Plano Municipal de Educação regulamenta que a meta seria ampliar para 30%, já no primeiro ano de vigência do plano, em 2015, o que não ocorreu.

O PME também aponta que a ampliação do investimento em Educação deve ocorrer de forma a atingir 2,8% do PIB Municipal em uma década, e o município tem dois (2) anos para cumprir essa meta.

O plano de carreira do magistério municipal cabe nas contas do município, mas até o momento não foi prioridade na política da gestão Greca. A precarização da carreira do magistério precariza também a Educação pública, pois, na medida em que a remuneração não é condigna, os profissionais se evadem, quem fica é sobrecarregado, e, para atender as turmas, as escolas são obrigadas a se reorganizar, muitas vezes sem conseguir garantir a hora-atividade, e, assim, o tempo para planejamento é dizimado.

As tabelas 1 e 2 demonstram o quanto a Gestão Greca gastou com ações pontuais e sem impacto a longo prazo. Os dados foram retirados do Portal da Transparência do Município de Curitiba, a tabela 1 lista a compra de alguns itens temporâneos que totalizaram mais 44 milhões de reais.

Tabela 1: Gastos com itens temporâneos.

item	Quantidade	Valor total
Tablet	9.750	21.430.500,00
Tablet	3.250	8.251.652,50
Tablet	3.750	4.755.000,00
Tablet	1.250	2.062.125,00
Celulares	3.750	5.880.000,00
Celulares	1.250	1.998.750,00
Oculos 3D	525	123.375,00
Oculos 3D	175	41.125,00
<b>Total:</b>		<b>44.542.527,50,</b>

Fonte: Portal da Transparência do Município de Curitiba.

Elaboração: Gabriel Murari, cientista de dados.

E a tabela 2 revela o quanto foi gasto com ações e projetos pontuais. A compra das licenças-prêmio não passou de uma indenização, tendo em vista que a política de recursos humanos da Administração não previu ações para assegurar o direito dos servidores usufruírem da licença-prêmio, além da ausência de uma regularidade na contratação por concurso público, o que levou a um deficit de profissionais. Os projetos PAE, Leia Mais e PRAER, na avaliação do magistério, levam a situações de concorrência e exclusão, pois são destinados a grupos específicos de profissionais, e os cursos ocorrem no período noturno, sobrecarregando a jornada de trabalho, que já deveria contemplar momentos de formação durante a hora-atividade.

Foram 123 milhões gastos com as licenças-prêmio e 19 milhões com projetos. Somando os gastos apresentados nas tabelas 1 e 2, o total é R\$ 186.542.527,50.

Tabela 2: Gasto com ações/projetos

	Valor
Compra das licenças-prêmio	123.000.000,00
Projeto Pesquisa-Ação na Escola (PAE)	8.000.000,00
Leia Mais	2.000.000,00
Programa de Recomposição da Aprendizagem dos Estudantes da Rede Municipal de Ensino (Praer)	9.000.000,00
<b>Total:</b>	<b>142.000.000,00</b>

Fonte: Portal da Transparência do Município de Curitiba.  
Elaboração: Gabriel Murari, cientista de dados.

O magistério não é desfavorável a recursos tecnológicos e sempre foi muito participativo nas formações ofertadas, mas a Educação se faz com gente, profissionais que precisam ser valorizados adequadamente, e os mais de 186 milhões gastos nas ações acima descritas, em 2023, podem ser aplicados na implementação do plano de carreira.

Cotejamos as informações do Censo Escolar de 2020 com os dados funcionais e remuneratórios dos servidores, que a Secretaria Municipal de Administração, Gestão de Pessoal e Tecnologia da Informação (SMAPGP) disponibilizou, em resposta à solicitação feita pelo Sismmac no ofício n.º 060/2022, assim, foi possível verificar que, aproximadamente, 2 mil profissionais – aqui considera-se aqui cada matrícula de 20h – aguardam pelo crescimento relacionado à titulação (especialização, mestrado ou doutorado), destes 2 mil, aproximadamente 400 estão enquadradas com a devida titulação em uma matrícula, mas na outra não. A estimativa é que 1.743 aguardam para receber pela especialização, 28 pelo mestrado e 13 pelo doutorado.

Outra análise indica que 2.455 profissionais estão enquadrados no inicial da carreira, eles representam 25% do magistério e têm em média 8 anos de serviço, mas temos casos servidores com mais de 10 anos de trabalho e que ainda recebem como se estivessem começando hoje no serviço público, estes demandam de enquadramento por tempo de serviço e participação em formação continuada e, em alguns casos, também por titulação (nesse grupo de 2.445 também estão inclusos servidores que também não recebem devidamente pela maior titulação, nem por tempo de serviço e formação continuada).

Destaca-se que a legislação do Fundeb (Lei nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020) regulamenta, no seu artigo 26, que, no mínimo, 70% do fundo seja destinado à remuneração dos profissionais da educação básica em efetivo exercício, entretanto 100% desse recurso pode ser utilizado para remuneração, afinal, o mesmo foi criado antes da aprovação do Piso Salarial Profissional Nacional, justamente para assegurar remuneração digna ao magistério.

Essas informações indicam que a implementação do plano de carreira é uma questão de prioridade orçamentária, o recurso existe, mas a PMC não implementa porque destina os recursos para outras ações, além disso, a gestão Greca tem reduzido cada vez mais o percentual da Receita Corrente Líquida destinado à remuneração dos servidores, em 2022 foram 41,59% e o limite que a LRFM aponta é de 50%, portanto, é evidente que existe espaço no orçamento.

**Requer o acolhimento das propostas.**

Curitiba, 15 de fevereiro de 2023.

**Diana Cistina de Abreu**

Presidente do SISMMAC

