

Plano de Carreira: direito e valorização do magistério municipal de Curitiba



GREVE 30 DE NOVEMBRO DE 2022



LAS VEGAS NEVADA

Documento entregue para a PMC em fevereiro de 2023

<https://sismmac.org.br/wp-content/uploads/2023/02/Plano-de-carreira.pdf>



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



Documento entregue para a PMC em abril de 2023

<https://sismmac.org.br/wp-content/uploads/2023/02/Plano-de-carreira.pdf>



Curitiba, 28 de abril de 2023.

Ofício 027/2023

Assunto: Resposta do Magistério sobre a Negociação do Plano de Carreira

O **SINDICATO DOS SERVIDORES DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL DE CURITIBA – SISMMAC**, na qualidade de representantes dos profissionais do magistério de Curitiba, vem, por meio deste, informar a deliberação da categoria, votada em Assembleia Geral Extraordinária no dia 19 de abril de 2023, em seguir com as negociações, partindo da lei nº 10.190/2001, conforme proposta da Administração Municipal apresentada em reunião no dia 28 de março de 2023. Segue anexo documento com algumas considerações da entidade sobre a carreira do magistério.

Na oportunidade, nos colocamos à disposição para eventuais dúvidas e solicitamos a continuidade das reuniões para tratar sobre o plano de carreira.

Atenciosamente,

DIANA CRISTINA DE [Assinado de forma digital por

Ata 02 de junho de 2023

Ata – Reunião 02 de junho 2023

No dia 02 de junho de 2023, reuniram-se na sede da Prefeitura Municipal de Curitiba, representantes da Administração Municipal e representantes do Sindicato dos Trabalhadores do Magistério Municipal de Curitiba para dar continuidade às negociações quanto ao plano de carreira do magistério de Curitiba. A administração explica que a redação do projeto de lei pode ser alterada no que tange a técnica legislativa, mas que o conteúdo apresentado na data de hoje será mantido. E inicia a leitura de alguns pontos do texto da lei. Seguem os principais pontos para serem debatidos na reunião: 1) crescimentos vertical e horizontal, em 2023: sobre esse ponto não houve mudança, a administração não prevê crescimentos para 2023 alegando falta previsão orçamentaria, o Sindicato refuta afirmando que existe a possibilidade de abertura de créditos adicionais. 1.1) Quanto a estrutura da carreira, a administração atende a reivindicação, no que tange a presença de 4 níveis e possibilidade de apresentação de mais de uma especialização nos diferentes níveis. Adaptando a sugestão da categoria sobre a valorização com mais de uma especialização: nível 1 graduação, nível 2 uma especialização, nível 3 mestrado ou duas especializações, nível 4 doutorado ou três especializações. A administração se comprometeu em reorganizar o projeto de lei, viabilizando o crescimento com a passagem para a maior titulação, crescer diretamente utilizando mestrado ou doutorado. A tabela referente a 10.190 de 2001 será mantida, por isso não haverá enquadramento e nem ganhos, pois se trata da mesma tabela que irá anexa a nova legislação. 2) Sobre as limitações do percentual de servidores que podem crescer em cada procedimento (horizontal e vertical): a administração responde que a previsão dos percentuais fixos, do quantitativo de vagas (20% para crescimentos horizontais e 5% para crescimentos verticais), pode ser ampliada se houver disponibilidade orçamentária. Sobre a avaliação funcional, só passará a ter implicação a partir de 01 de janeiro de 2027. 3) pedágio: a administração responde que irá retirar o pedágio do projeto de lei. 4) A administração não apresenta nenhuma forma de compensação pelo congelamento desde 2017. O sindicato argumenta que o magistério não fez o último movimento da carreira, referente a lei 14.544 de 2014. O sindicato argumenta sobre as condições remuneratórias dos servidores que nunca tiveram crescimento na carreira. 5) a administração realizou alterações dos artigos 34 e 38 da lei 10.190 de 2001, retirando a participação do sindicato na comissão que acompanha os crescimentos e garante a participação de servidores alterando o texto da legislação, mas mantendo a possibilidade de participação nos crescimentos, daqueles servidores que estiverem cedidos para outros órgãos do município mediante instrumentos formais. O sindicato argumenta sobre a importância da realização dos crescimentos em 2023, sem limitação de vagas e sem pedágio, com enquadramento e ganho para ativos e aposentados. O secretário Luiz Fernando de Souza Jamur diz que o próximo passo é com a Câmara Municipal e afirma que a proposta atual foi construída respeitando a responsabilidade fiscal e considerou na medida do possível os apontamentos feito pelo sindicato. E o sindicato responde que irá apresentar o resultado da reunião, em assembleia, para a categoria deliberar a sua posição.

Andreas Rafael
Flávio P. U. Torres
Luciano Jamur
Diana Albreu

Carreira do Magistério

Como era – novembro/2022

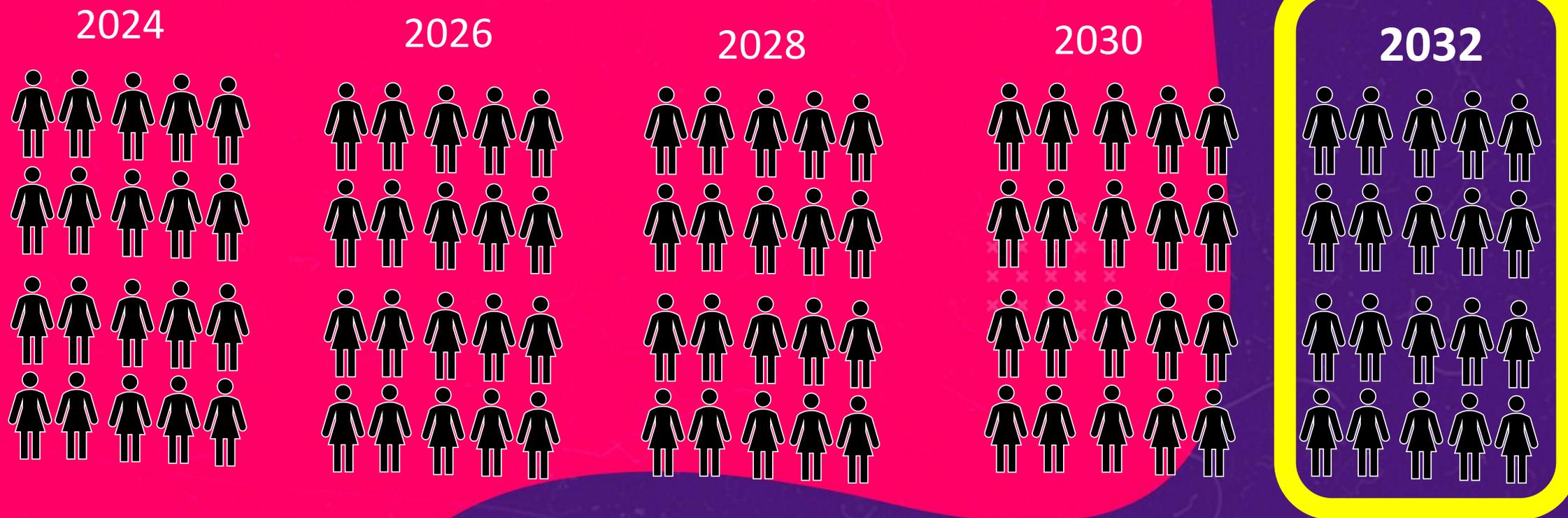
- Pedágio de 8 anos
- Avaliação funcional
- Crescimento horizontal de 1% nos anos pares
 - 80% ficam de fora
- Crescimento vertical – 16,7%:
 - Parte especial
 - Nível I: graduação
 - Nível II: especialização
 - Nível III: mestrado
 - Nível IV: doutorado
 - 95% ficam de fora

Como ficou – junho/2023

- **Sem pedágio**
- Avaliação funcional em 2027
- **Crescimento horizontal de 2,8% nos anos pares**
 - 80% ficam de fora
- Crescimento vertical – 15%:
 - Parte especial
 - Nível I: graduação
 - Nível II: especialização
 - **Nível III: mestrado ou 2 especializações**
 - **Nível IV: doutorado ou 3 especializações**
 - 95% ficam de fora

Crescimento horizontal (avaliação funcional e cursos):

A cada crescimento 80% fica de fora. O último grupo de profissionais represados no salário inicial, só vai crescer em 2032, daqui 9 anos. São 2.455 professoras que nunca tiveram nenhum crescimento. Alguns só irão conseguir 2,8% de avanço com 19 anos de serviço, mesmo atendendo aos critérios, isso porque a limitação percentual obrigatoriamente sempre vai deixar 80% de fora.



Crescimento vertical (especialização e avaliação funcional):

A cada crescimento 95% fica de fora. Assim, o último grupo dos 2 mil profissionais com especialização e represados no salário inicial, só avança daqui 40 anos. Esse grupo já tem em média 8 anos de serviço.



Total de matrículas do magistério: 10.275

- 50 estão na parte especial
- 4.323 estão no nível da graduação
- 5.646 estão no nível da especialização
- 254 estão no nível no mestrado
- 11 no nível do doutorado
- 2.455 nunca saíram da remuneração inicial.
- Uma parte aguarda a oportunidade de avançar com a especialização para poder aposentar.
- A estimativa é que pelo menos 2 mil tenham titulação para mudar de nível



Ato e intervenção artística realizada no largo da ordem em 31 de agosto de 2022

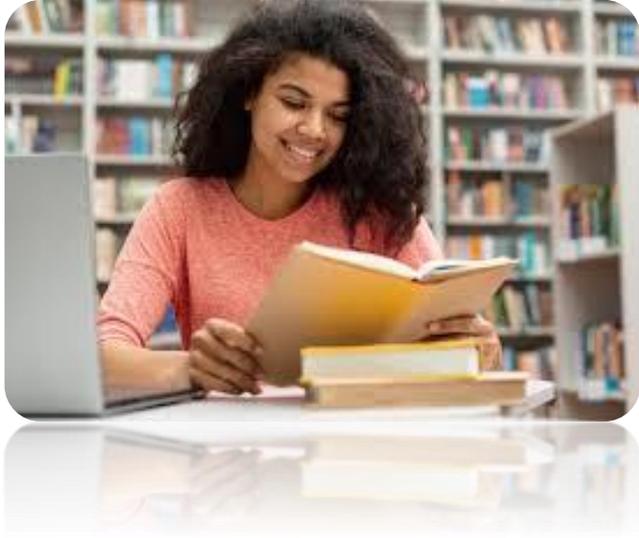
Carreira: Dados sobre a Situação do Magistério

Tabela 1: Total de Profissionais do magistério (matrículas) para crescimento por titulação

Nível	Enquadrados por nível	Total estimado com titulação para avançar
Especial	50	-
Graduação	4.323	1904
Especialização	5.646	23
Mestrado	245	14
Doutorado	11	-
Total	10.275	1.941

Fonte: Prefeitura Municipal de Curitiba, 2022. Censo escolar MEC/INEP. Dados organizados pelo Sismmac/Assessoria técnica de Data Science Gabriel Murari.

Simulação 1



Ana: ingressou na PMC em 2014, aos 25 anos.

- Terminou o estágio probatório em 2017 e a carreira foi suspensa
- No crescimento horizontal, 80% ficam de fora, por isso, Ana pode vir a crescer 2,8% pela **1ª vez somente em 2032**
- Aos 19 anos de serviço e 43 de idade.
- No crescimento vertical, 95% ficam de fora, diante dessa regra, Ana pode aposentar sem nunca receber pela especialização.

- Em 2024 Ana terá 10 anos de serviço e nunca teve a oportunidade de participar de nenhum crescimento

Simulação 2



Maria: ingressou na PMC em 2008, hoje tem 15 anos de serviço e 40 de idade

- Fez a especialização 1 ano antes do pacote, por isso, ainda não conseguiu avançar.
- No crescimento vertical, 95% ficam de fora, diante dessa regra, Maria pode aposentar sem nunca receber pela especialização.
- Ela poderá se aposentar em 2040, com 57 anos de idade e 32 anos de serviço, até lá, pode ser que ela avance 2,8% apenas em 2 oportunidades. Isso porque em cada crescimento horizontal, 80% ficam de fora.

6.953,92 Renda média da população com ensino superior. (RAIS/MTE, 2021)

4.983,80 Magistério, remuneração inicial com 40 horas

1.970,12 Diferença



Ausência de carreira impacta na aposentadoria

- São 6 anos sem plano de carreira
- São 8 anos desde a última oportunidade de avanço na carreira.
- 2.455 profissionais do magistério já passaram **1/3** da vida funcional recebendo o salário inicial.
- Servidores que não levam a remuneração integral para aposentadoria
- Aposentam com um percentual da média.
- E depois de aposentadas continuam pagando o IMPC e tem descontado 14% de tudo que ultrapassar dois salários mínimos.

- A falta de movimentação na carreira e a remuneração baixa têm um impacto negativo na vida dos servidores **ativos** e **aposentados**.
- Afeta diretamente sua qualidade de vida e o financiamento do **IPMC** (Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Curitiba)
- Também prejudica a arrecadação do **ICS** (Instituto Curitiba de Saúde), uma vez que menos servidores estão contribuindo e seus salários são baixos.

JUNHO

2023

Assembleia

14 junho

19h

D	S	T	Q	Q	S	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Pontos sensíveis

- Crescimento universal – horizontal e vertical
- Crescimento horizontal e vertical em 2024
- Compensação
- Enquadramento de ativos e aposentados
- Carreira desvinculada da avaliação de desempenho