

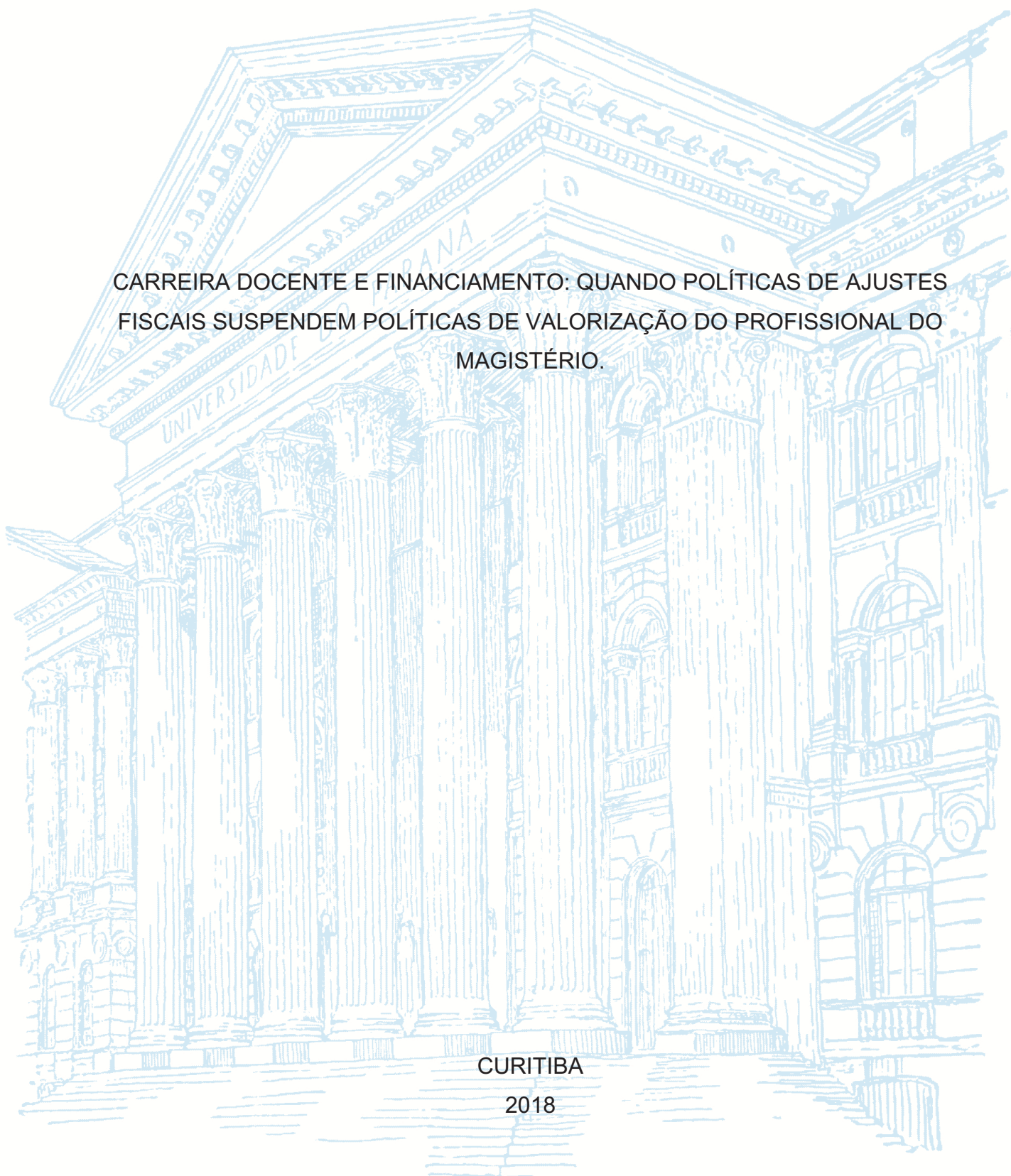
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

LUCIANE PURKOTT FERREIRA

CARREIRA DOCENTE E FINANCIAMENTO: QUANDO POLÍTICAS DE AJUSTES
FISCAIS SUSPENDEM POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL DO
MAGISTÉRIO.

CURITIBA

2018



LUCIANE PURKOTT FERREIRA

CARREIRA DOCENTE E FINANCIAMENTO: QUANDO POLÍTICAS DE AJUSTES
FISCAIS SUSPENDEM POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL DO
MAGISTÉRIO.

Monografia apresentada ao curso de
Especialização em Políticas Educacionais, Setor
de Educação, Universidade Federal do Paraná,
como requisito parcial à obtenção do título de
Especialista em Políticas Educacionais.

Orientador: Prof. Dr. Marcos Alexandre Ferraz

CURITIBA

2018

TERMO DE APROVAÇÃO

LUCIANE PURKOTT FERREIRA

CARREIRA DOCENTE E FINANCIAMENTO: QUANDO POLÍTICAS DE AJUSTES FISCAIS SUSPENDEM POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO.

Monografia apresentada e aprovada no Curso de Especialização em Políticas Educacionais, do Setor de Educação, da Universidade Federal do Paraná.



Prof. Dr. Ângelo Ricardo de Souza
Coordenador do curso

RESUMO

Este trabalho faz uma análise sobre como as leis gestadas pelas secretarias de finanças e de recursos humanos, quando pensadas para conter os gastos do município, impedem as políticas de valorização docente que vêm sendo construídas nos últimos trinta anos, a partir do debate entre a categoria e a secretaria de educação e com a implementação de planos de carreira do profissional do magistério de Curitiba. Compreendendo que os planos de carreira são mecanismos utilizados para concretizar tais políticas de valorização. A metodologia desta pesquisa baseia-se na análise documental das leis municipais sobre o plano de carreira (Lei nº 10190/2001 e Lei nº 14544/2014) e a Lei nº 15043/2017 que suspende os planos de carreira, altera e revoga outras leis e artigos referentes aos gastos públicos com pagamento do funcionalismo municipal. Desta forma vem se moldando o cenário em muitos municípios, onde se retiram os direitos do trabalhador, legitimados por entraves políticos, não permitindo a efetiva expansão da valorização do professor. Estas ações estão assinalando um momento de retrocesso, não apenas para as políticas de valorização do magistério, mas com graves consequências que afetam a qualidade da educação básica pública e gratuita.

Palavras-chave: Políticas públicas. Financiamento. Valorização docente. Planos de carreira. Avanços e/ou retrocessos na educação.

RESUMEN

Este trabajo hace un análisis sobre cómo las leyes gestadas por las secretarías de finanzas y de recursos humanos, cuando pensadas para contener los gastos del municipio, impiden las políticas de valorización docente que vienen siendo construidas en los últimos treinta años, a partir del debate entre la categoría y la secretaría de educación y con la implementación de planes de carrera del profesional del magisterio de Curitiba. Comprender que los planes de carrera son mecanismos utilizados para concretar tales políticas de valorización. La metodología de esta investigación se basa en el análisis documental de las leyes municipales sobre el plan de carrera (Ley n° 10190/2001 y Ley n° 14544/2014) y la Ley n° 15043/2017 que suspende los planes de carrera, modifica y deroga otras leyes y artículos referentes al gasto público con pago del funcionalismo municipal. De esta forma se viene moldeando el escenario en muchos municipios, donde se retiran los derechos del trabajador, legitimados por obstáculos políticos, no permitiendo la efectiva expansión de la valorización del profesor. Estas acciones están señalando un momento de retroceso, no sólo para las políticas de valorización del magisterio, pero con graves consecuencias que afectan la calidad de la educación básica pública y gratuita.

Palabras clave: Políticas públicas. Financiación. Valorización docente. Planes de carrera. Avances y / o retrocesos en la educación.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – ORGANOGRAMA DE LEIS E DOCUMENTOS SOBRE A
VALORIZAÇÃO DO PROFESSOR.....**Erro! Indicador não definido.**7

FIGURA 2 – ASPECTOS ELECADOS NAS PRODUÇÕES SOBRE
VALORIZAÇÃO DO PROFESSOR**Erro! Indicador não definido.**8

LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

CF – Constituição Federal

FUNDEB - O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação

FUNDEF - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério

LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação

RME – Rede Municipal de Ensino

PNE – Plano Nacional de Educação

PSPN – Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério Público da Educação Básica

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 VALORIZAÇÃO DOCENTE.....	12
2.1 CONTEXTO EM QUE SURGEM AS DEMANDAS POR POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DOCENTE	12
2.2 CONTEXTO EM QUE SURGEM AS DEMANDAS POR POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DOCENTE	13
3 CARREIRA DOCENTE	18
3.1 CONCEPÇÕES E CONSTRUÇÃO DE PLANOS.....	19
3.2 PLANOS DE CARREIRA: MECANISMO DE VALORIZAÇÃO	20
4 LEI COMO GARANTIA DO DIREITO	26
5 PLANO DE CARREIRA DA RME DE CURITIBA.....	29
6 LEI 15043/2017 – “O PACOTAÇO”	32
7 CONCLUSÃO	36
REFERÊNCIAS.....	38

1 INTRODUÇÃO

Professores devem ser tratados e valorizados como profissionais e não como abnegados que trabalham apenas por vocação. A diferença salarial entre professores e demais profissionais com mesmo nível de instrução é inaceitável. Enquanto salário e carreira não forem atraentes, o número de jovens dispostos a seguir a carreira do magistério continuará sendo baixo.

(Observatório do PNE)

É inegável a importância da temática sobre a Valorização Docente, tanto que o tema está sempre presente nas agendas governamentais. Entretanto, por motivos diversos os gestores e trabalhadores da educação, se enfrentam em distintas situações e razões neste campo político, de tensões e de tomada de decisões.

Podemos considerar que houveram avanços, no decorrer da história da política educacional, no que se refere à valorização do professor, a partir de um novo olhar para as políticas de educação e o processo de redemocratização do país. Contudo, essas mudanças não foram suficientes para amenizar efeitos da desvalorização historicamente arraigados na carreira docente que, apesar da extrema importância a qual a profissão exerce dentro da sociedade, não somente pelo papel educacional, mas também pelo seu papel no desenvolvimento do cidadão, seja em relação às questões sociais, políticas e da formação humana.

Segundo Romanelli¹ (1999 apud Grochoska 2015):

No período da ditadura houve dois momentos distintos para a educação nacional: o primeiro foi o período de implantação do regime, onde o foco maior estava na perspectiva da recuperação econômica do país, momento em que a educação ficou em segundo plano e não era percebida como ferramenta de desenvolvimento, situação esta que agravou as condições educacionais. O segundo momento, influenciado pela U.S Agency for International Development (USAID), ocorre quando o regime percebe a importância educacional e que esta deveria ser reestruturada conforme o modelo do desenvolvimento econômico brasileiro. (GROCHOSKA, 2015, p. 57)

Ao observarmos o cenário nacional, podemos destacar que os principais avanços nas políticas públicas voltadas à valorização, surgem a partir dos anos 1980, no contexto de redemocratização. Podemos ainda destacar, que o marco inicial para se configurar dentro da legibilidade, foi a Constituição Federal de 1988,

¹ ROMANELLI, O. O. História da Educação no Brasil (1930/1973). Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

assim como posteriormente, a LDB nº 9394/96, a criação de políticas de Fundos com o FUNDEF e FUNDEB, aprovação do PSPN (Lei nº 11.738 de 2008), e às metas estabelecidas pelo PNE. Contudo, mesmo sendo de extrema importância, essas mudanças ainda estão longe de serem suficientes, seja para efetivar a construção de uma carreira ainda historicamente desvalorizada. Assim como para garantir uma educação de qualidade.

Ao iniciar esta caminhada e debruçar esforços para entender melhor o contexto da valorização do professor, mesmo que ainda seja superficialmente, devemos pesquisar estudos realizados sobre o tema, assim como: a construção dos planos de carreira; a relação entre as conquistas (avanços) ou retrocessos (perdas e estagnação); o nível de tensionamento político de acordo com o contexto econômico; o processo de construção de políticas públicas de valorização docente. Percebendo desta forma que estes estudos ocorreram de forma insuficiente, de acordo com Abreu (2008) “a literatura é lacunar, esparsa e escassa no que tange à análise de uma concepção de carreira, seus princípios, diretrizes, estrutura e financiamento. Por si só, a ausência dessa literatura se traduz em fiel indicador da desvalorização da carreira do magistério no Brasil” (ABREU, 2008, p.59).

Este trabalho, faz uma análise sobre como os pacotes de medidas utilizadas pela atual gestão municipal de Curitiba (em especial as leis 15043/2017 e Lei Complementar nº 101), inviabilizam as políticas de valorização docente contidas no Plano de Carreira do Profissional do Magistério de Curitiba (Lei 14544/2014). A temática deste trabalho baseia-se nas políticas de valorização docente, com vistas ao plano de carreira docente municipal, aprovado em 2014. Entendendo que, mesmo sendo um importante tema e motivo de intensas disputas no campo político, historicamente esse debate acerca da construção dos planos de carreira ainda é pouco pesquisado. E como a implementação do mesmo foi temporariamente inviabilizada.

Para poder ampliar as reflexões sobre a análise o plano de carreira do magistério de Curitiba, faz-se necessário uma breve contextualização do entendimento que se tem sobre: Valorização e Políticas de Valorização Docente; Plano de Carreira e a relação entre carreira e valorização; Mecanismos que legitimam os avanços e/ou retrocessos. Assim, as questões foram compartilhadas pelos autores referenciados e no desenvolver deste trabalho fortalecem o debate sobre políticas de valorização. Entretanto, foram escolhidos principalmente os

estudos da dissertação de ABREU (2008); a tese de doutorado em Políticas Educacionais de ABREU (2015) e a tese de doutorado em Políticas Educacionais GROCHOSKA (2015). A escolha se deu pela aproximação ao tema. Estes estudos passam a nortear as reflexões sobre as questões acima citadas, contudo, a remuneração e as condições de trabalho docente, também fortalecem o debate em relação ao plano de carreira, pensado principalmente como um mecanismo que possibilita, a partir de sua implementação, a construção de políticas públicas voltadas para a valorização do professor.

2 VALORIZAÇÃO DOCENTE

2.1 CONTEXTO EM QUE SURGEM AS DEMANDAS POR POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DOCENTE

Ao pesquisar sobre a valorização do magistério no Brasil, podemos considerar que existiram importantes avanços, os últimos trinta anos foram determinantes na criação e implementação (ou não) de políticas públicas voltadas principalmente à valorização do professor. Podemos ainda, considerar que a Constituição Federal de 1988 é um importante marco, não o único, mas muito importante na construção de leis, programas e encaminhamentos referentes a legitimidade e visibilidade da temática. Por tratar-se de um momento de concepção de Estado Democrático de Direito, estabeleceu o debate sobre o futuro e o rumo em que o país deveria seguir, iniciava-se um novo cenário no país, de militância e busca de representatividade política.

Em meio a este contexto, aspirados por necessárias mudanças no cenário político e social pós ditadura militar, passam a surgir os debates acerca da necessidade de uma nova constituinte. Assim, após versões preliminares do documento e dos projetos que formularam a base para a versão final, a aprovação da lei foi promulgada em outubro de 1988.

É neste contexto de reformulação política e de direitos que foram sendo construídas as políticas de valorização do professor, a temática tornou-se presente nas agendas políticas. O Estado passou a desempenhar um papel decisivo, não apenas como mediador dos direitos, mas também na elaboração de políticas públicas, de tal modo surgem novas possibilidades entre debates e consensos, surgem também novas disputas dentro deste ou daquele campo político, momentos de conquista de direitos e também momentos de retrocessos, sendo mais perceptíveis um ou outro, dependendo do nível de tensionamento e do governo instaurado no poder.

Nos termos legais, a Constituição Federal apresentava no artigo 206, inciso V, como um dos princípios da educação: “valorização dos profissionais do ensino, garantidos, na forma da lei; planos de carreira para o magistério, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso e provas de títulos.” Do mesmo modo, a demanda por políticas de valorização do magistério passa a ser

uma necessidade cada vez mais presente nas mesas de negociação, adquirindo maior visibilidade no cenário político nacional. Conforme destaca ABREU (2008) “Assegurava-se também regime jurídico único para todas as instituições mantidas pela União. Contudo, a Constituição Federal remeteu esta questão para legislação complementar. Mas, enfim, a necessidade de planos de carreira para o magistério estava presente no texto constitucional.”

A partir dos marcos legais nacionais que no decorrer do tempo foram sendo aprovados e que regulamentam questões sobre a valorização foi sendo construído, fortalecendo-se e fazendo-se presentes (ou não) nas agendas nacionais, estaduais e municipais, da forma como concebemos e a implementamos hoje. (GROCHOSKA, 2015, p. 36)

Deste modo, após um período de mais de vinte anos de regime militar, as pessoas passaram a visualizar na redemocratização a possibilidade de conquistar seus direitos, podemos destacar os direitos fundamentais, “da vida à integridade pessoal, da liberdade à sobrevivência, da instrução à saúde, todos os valores essenciais e vitais, desde sempre proclamados nas cartas constitucionais como o fundamento e razão de ser do edifício jurídico” (FERRAJOLI², 2011 apud GROCHOSKA, 2015, p. 40). Todavia, “no caso dos trabalhadores, onde se enquadra o debate da valorização, é mais do isto: trata-se dos direitos sociais, previstos na CF.”

É sob este prisma, de uma cultura do direito a ter direitos, que se faz necessário inquirir a realidade da sociedade brasileira. Sociedade complexa e polissêmica, em que a negação do dissenso parece ser a regra, em planos tão diferentes, como a sociabilidade, o mercado de trabalho ou a institucionalidade (FERRAZ, 2016, P.39)

2.2 CONTEXTO EM QUE SURGEM AS DEMANDAS POR POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DOCENTE

O que é uma política de valorização? Para construir essa reflexão, primeiramente destacamos a definição de Grochoska sobre seu conceito para a política, ou o fazer política:

² FERRAJOLI, L. Por uma teoria dos direitos e dos bens fundamentais. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.

[...] a política é um ato humano de governar, de direcionar e tomar decisões em prol da cidade-estado, que é do povo, pode-se dizer então que fazer política é algo que está no indivíduo, na sociedade e se faz no conflito. Neste sentido, a política, ou o fazer a política, é uma constante em nosso dia a dia. Negociamos, construímos consensos, disputamos espaços, ideias, concepções e encaminhamentos. (Grochoska, 2015, p. 42).

Utilizando-se destes argumentos, podemos acrescentar a afirmação sobre políticas de valorização do professor: “na condição de ter direito a uma boa remuneração, ao direito de exercer uma profissão de forma digna. Tal qual se expressa uma concepção de Estado Democrático de Direito”. “A lei é um mecanismo para assegurar o princípio de valorização do professor, porém, esta lei é fruto das disputas, ou pode-se dizer resultado da política.” (GROCHOSKA, 2015, p. 41)

Para Weber (1968, p. 56) “a política é o conjunto de esforços feitos com vistas a participar do poder ou a influenciar a divisão do poder”, ou seja, a política pode ser concebida como um processo natural das relações sociais, entretanto a sociedade não a enxerga desta forma, pois muitas vezes a política está associada à políticos corruptos, ou algo que não se deve discutir, entretanto, a realidade é (ou deveria ser) o contrário disso.

Podemos assim dizer que, a disputa, o conflito e o enfrentamento são necessários para que se faça política. Conforme podemos refletir a partir de GROCHOSKA apud SOARES (2011):

“[...] é importante compreender a política como um direito democrático do cidadão, de exercitá-la, de executá-la. Constitui-se então enquanto um espaço de poder, mas especificamente de disputa e de enfrentamentos, de forma dinâmica e ativa, que se constitui como uma dimensão de forma o querer da democracia, assumindo assim compromisso ético-político segundo a identidade de um determinado coletivo e pensada como interesse público; assim, o social é perceptível somente inserido no espaço político e a democracia reflete a forma de organização de uma comunidade.” (GROCHOSKA, 2015, p.43)

Para que a valorização do professor seja construída quanto política pública é preciso que esta temática seja debatida e ampliada, esteja presente nas agendas do poder público e nos debates na sociedade civil. Discussões, disputas, programas, financiamentos, são ações necessárias que, entre outras maneiras podem consolidar a garantia deste direito. É importante perceber que este processo de construção é algo em constante movimento, que “o poder de pressão e a mobilização criam demandas que são interpretadas por quem está no poder”

(GROCHOSKA, 2015, p. 45). De tal forma que: “Devem ser consideradas também as não ações, as omissões como forma de manifestação de políticas, pois representam opções e orientações dos que ocupam cargos.” (TEIXEIRA, 2002, p.2).

Ao elaborar as políticas públicas é preciso definir também uma estrutura organizada, que deverá ser pensada em: quem irá decidir, o quê, para quem, como, onde e quando. É desta forma que grupos mais vulneráveis passam a ter visibilidade em suas reivindicações, tornando as negociações mais próximas ou favoráveis às necessidades e demandas, de acordo com interesses da sociedade da população, enfim para que não atenda aos interesses privados de forma exclusiva, sem que estes sejam explicitados, confrontados e debatidos ou seja:

Em um estado democrático, em que o processo político seja pautado pela civilidade, pluralidade de focos, metas irrestritas, controvérsia e centralidade das instituições representativas, tal privatização do público não se realizará sem uma relação dialética com uma concomitante publicização do privado. (FERRAZ, 2016, P. 35)³

Portanto, a execução de políticas públicas não deve (ou não deveria) atender apenas aos interesses de quem está no poder, conforme podemos refletir, e sim quando parte da disputa explícita e legítima, seja da pressão ou mobilização social, ou conforme a necessidade da demanda. Dessa maneira, se constitui o Estado democrático de direito, assim o governo faz em seu papel de intervenção social e age nas diversas esferas como educação, saúde e assistência social.

Neste sentido, compreender o papel das políticas educacionais e, por conseguinte, as políticas de valorização do professor, faz-se necessário, para entender a concretização de um direito social, o qual chama-se de educação de qualidade, segundo Grochoska (2015), “assim como a educação é um processo, as políticas educacionais também se caracterizam desta forma. São construídas, implementadas, firmadas dentro de um processo histórico, onde em determinados momentos há mais ou menos avanços, maiores ou menores tensionamentos”. Portanto, “neste conflito de forças elas vão se desenhando.” (GROCHOSKA, 2015, p. 47).

³ Ferraz (2016) argumenta sobre o funcionamento do Estado moderno, segundo a obra de Poggi (1981) referindo-se a: civilidade, pluralidade de focos, metas irrestritas, controvérsia e centralidade das instituições representativas.

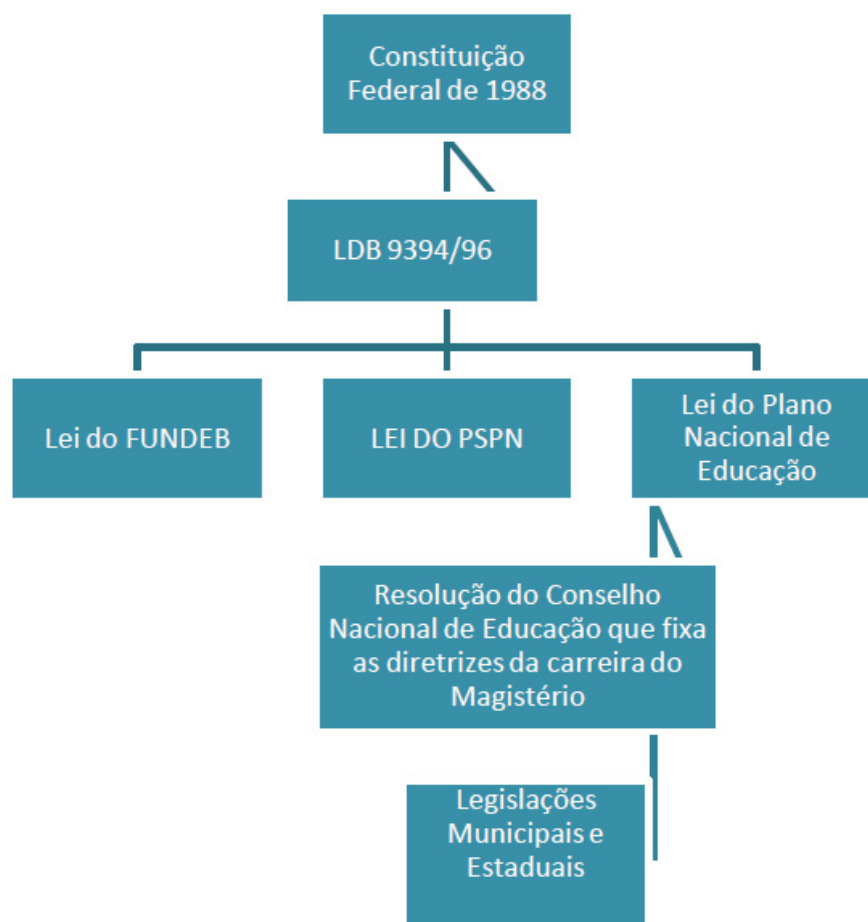
São as disputas e os tensionamentos políticos que, independente do maior ou menor grau fazem com que as políticas públicas sejam traçadas, isto certamente depende muito do momento, pois atrelados principalmente ao contexto econômico e político em que se encontra o país, assim como os ideais que norteiam a política de quem está no poder. Esta série de acontecimentos fazem com que as políticas sejam construídas, podendo partir das demandas levantadas pela gestão ou pelo trabalhador, isso é algo que faz parte desse campo político, igualmente é a partir desta correlação de forças que as leis são aprovadas.

Conforme o PNE, que estabelece a meta 17 referente à valorização dos professores a partir de uma equiparação salarial com demais profissionais de mesmo nível. Assim como, a meta 18 que assegura a criação de planos de carreira para os profissionais da educação, Grochoska (2015) destaca o principal desafio quanto ao cumprimento da lei.

O desafio do plano, no que se refere à valorização dos professores, é que nos espaços locais as metas se concretizem, aprovando leis estaduais e municipais que criam carreiras que valorizem professores, com boas remunerações, condições adequadas de trabalho e formação. Neste sentido, a aprovação do plano foi apenas mais um passo e a luta para a implementação dependerá quase que exclusivamente do maior poder das relações de forças locais, visto que ainda não há um sistema de educação articulado e também mecanismos de fiscalização que cobrem a efetivação das leis nacionais nas legislações estaduais e municipais. (GROCHOSKA, 2015, p. 76)

Poderemos observar no organograma de leis a seguir, elaborado por Grochoska (2015), que nos apresenta de uma forma clara e objetiva como compõem-se a política de valorização do professor no Brasil.

FIGURA 1 – ORGANOGRAMA DE LEIS E DOCUMENTOS SOBRE A VALORIZAÇÃO DO PROFESSOR



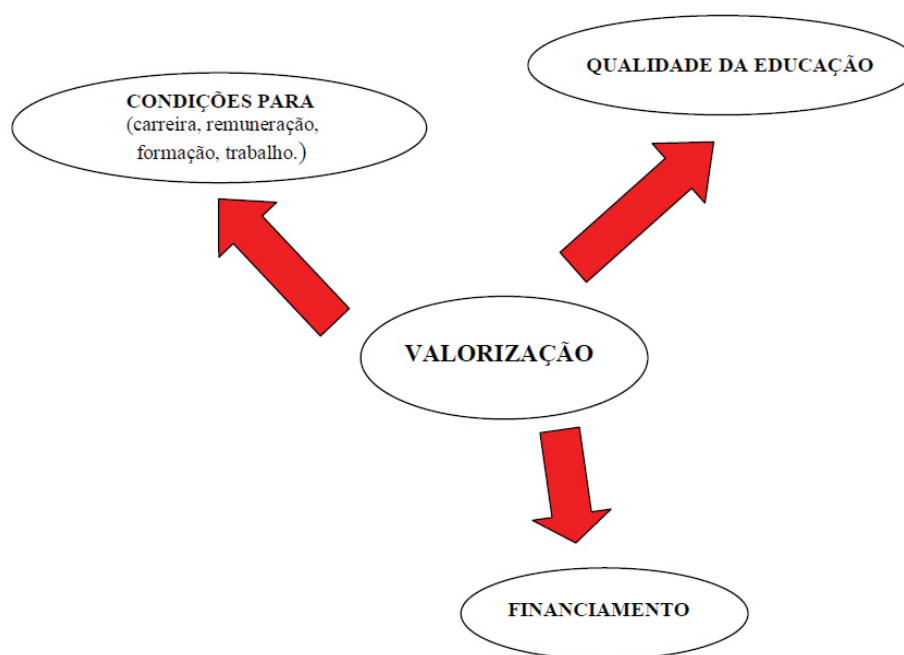
FONTE: Grochoska (2015)

3 CARREIRA DOCENTE

A carreira é entendida neste estudo, como um elemento fundamental para a valorização docente. Porém, segundo aponta Abreu, “Esta dimensão de análise da temática não se traduz em muitos trabalhos acadêmicos, uma vez que muitos deles não apresentam a articulação entre a carreira docente como elemento intrínseco à Políticas de Valorização do Magistério” (ABREU, 2014, p. 13). Para a autora, isto não se configura em um consenso entre os estudos referente a carreira do professor.

Entretanto, Grochoska identifica em seu estudo três características presentes em relação à valorização docente, sendo: a primeira que refere-se à “carreira, formação, remuneração, condições de trabalho”; a sobre a segunda “valorização como indicativo para a qualidade da educação” e a terceira característica refere-se à valorização ligada estreitamente com as questões sobre o financiamento, em especial depois da implantação da política de fundos. Conforme podemos observar a seguir.

FIGURA 2. ASPECTOS ELENCADOS NAS PRODUÇÕES SOBRE VALORIZAÇÃO DO PROFESSOR



FONTE: Grochoska (2015)

Estas três características são praticamente consensos nos estudos realizados sobre o tema, nas legislações e documentos nacionais que regulamentam a política de valorização e também nos discursos dos sindicatos e da categoria. (GROCHOSKA, 2015, p. 80)

3.1 CONCEPÇÕES E CONSTRUÇÃO DE PLANOS.

Para compreender melhor o sentido de carreira, primeiramente buscamos o significado da palavra no dicionário:

Sf (lat vulg carraria) 1 Corrida veloz. 2 Caminho de carro. 3 Carreiro. 4 Trilha. 5 Curso, trajetória. 6 Caminho, fechado entre barreiras, para corridas de cavalos. 7 Corrida de cavalos. 8 Plano inclinado pelo qual desce o navio quando é lançado ao mar. 9 Estaleiro. 10 Fileira, fiada; fila. 11 Corredeira, correnteza. 12 Profissão: Preferiu a carreira das armas. 13 Esfera de atividade. 14 Meio ou modo de proceder. 15 O decurso da existência. 16 Rima poética.

(<http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues>)

Podemos dizer que nos dá um indicativo de um caminho a ser seguido, uma trajetória que se faz para chegar a um objetivo, no seu sentido etimológico, carreira vem do latim carraria, que significa “estrada simples para carro”, ou seja, reforçando a ideia de um caminho que poderá ser percorrido para se chegar a um determinado lugar (objetivo).

No manual do FUNDEB (2009) consta a seguinte definição para carreira docente:

Um conjunto de normas estabelecidas por lei (estadual ou municipal), com o objetivo de regulamentar as condições e o processo de movimentação na carreira, estabelecendo a progressão funcional (por níveis, categorias, classes), adicionais, incentivos e gratificações devidas, e os correspondentes critérios e escalas de evolução da remuneração (BRASIL, 2009, p.43).

Entretanto ao definir o entendimento de carreira docente, o texto do FUNDEB remete-se somente a regulamentação da movimentação na carreira nas tabelas salariais e a remuneração, ficando evidente que a regulamentação é papel dos municípios e estados. Todavia, ela é mais complexa do que na abordagem do documento.

Historicamente o processo de construção dos planos de carreira e políticas de valorização docente ocorrem de forma lenta e são determinados por variáveis políticas e pelo momento econômico e político em que se encontra o país. Acontece em determinados momentos, enquanto em outros é abstraída ou até mesmo inexistente, pois isto irá depender das forças que disputam e reivindicam, ou seja, com maior ou menor tensionamento das categorias ou do estado. De certa maneira, não podemos desconsiderar a visão política e os conflitos de interesse de quem exerce esse poder. Porém ao utilizar-se de determinadas “manobras” políticas ou de fundo econômico como: reformas estruturais e de pessoal, planos para conter gastos públicos, vinculação de financiamentos e verbas de uma política para outra.

Neste sentido, as articulações que o governo faz legitimadas a partir das leis orçamentárias, provisões de gastos e teto máximo, responsabilidade fiscal e disponibilidade orçamentária, são utilizadas como justificativas, assim a forma de governo é legitimada perante a sociedade, que o apoiará em suas tomadas de decisões. O discurso aparente é que se não houver medidas de contenção do gasto público a sociedade é quem será prejudicada. Entretanto, qual será o preço a se pagar? Ou melhor: Quem é que paga o preço, quando governantes ruins e incoerentes em sua forma de governar, acabam tomando decisões que “mexem” com a vida de milhares de pessoas. Pois então, não podemos esquecer que quando estamos nos debruçando sobre a temática da construção dos planos de carreira docente, estamos principalmente debatendo e lutando pelo o direito à educação pública e de qualidade.

3.2 PLANOS DE CARREIRA: MECANISMO DE VALORIZAÇÃO

Para Bollmann (2010), a carreira docente “consiste no mecanismo de estímulo ao exercício do magistério e à evolução acadêmico-científica. Pressupõe indivíduos preparados para o exercício da profissão, portadores de título compatível com as necessidades do nível de ensino a que o trabalho docente se destina”. O autor acrescenta um elemento importante na definição de carreira, ou seja, um estímulo à formação do professor agregando-lhe valorização. Nesta perspectiva, o autor ainda acrescenta outros elementos imprescindíveis para entendermos a carreira:

Consiste no mecanismo de estímulo ao exercício do magistério e à evolução acadêmico-científica. Pressupõe indivíduos preparados para o exercício da profissão, portadores de título compatível com as necessidades do nível de ensino a que o trabalho docente se destina. Vincula-se à formação e às condições de trabalho, podendo assumir a avaliação de desempenho por mérito, sem ser submetida a critérios classificatórios de competitividade. Constitui a coluna dorsal do processo educativo, exercendo grande influência no nível de aprendizagem dos alunos nos diferentes níveis e modalidades de educação. (BOLLMANN apud GROCHOSKA, 2015, p. 96).

Assim, independente da definição que se tenha sobre a carreira, é preciso entendê-la como um mecanismo de valorização, legalmente instituído, e, por meio de legislações específicas, que definem normas e regras que “propiciem o desenvolver da vida profissional do professor”. Para Grochoska: “dependendo da forma que esta carreira é estruturada, poderá propiciar travas que resultem em encaminhamentos de não valorização, como, por exemplo, dificuldade em ascender em progressões, a não permissão para participar de processos de formação ou regulamentar condições de trabalho de forma impróprias”. Questão relevante a ser pensada sobre a carreira, pois refere-se a forma como são pensados os planos de carreira pelos sistemas de ensino, visto que são parte de um movimento histórico, marcado por tensionamentos e disputas entre estado e trabalhadores, que a depender do momento, seguem um viés mais empresarial ou administrativo. “Assim, somente o fato de se ter uma carreira, um estatuto, não significa necessariamente que o mesmo seja condição para a valorização.” (GROCHOSKA, 2015, p. 96).

Do mesmo modo, é preciso refletir sobre o papel da carreira, não somente sob os aspectos legais e normatizador, tão-somente com base e diretriz para a implantação dos planos de carreira, mas pensar a carreira como um mecanismo fundamental para se construir a valorização da profissão. Uma carreira que proporcione para além da formação inicial, que seja pensada e construída políticas de formação continuada, que regulamenta as condições de trabalho dos docentes, preocupando-se principalmente com a equiparação da remuneração dos professores com demais profissionais que tenham formação equivalente, conforme preveem as metas do PNE.

Para compreendermos um pouco mais sobre o papel e importância da valorização do professor, é preciso observar e comparar em alguns momentos as leis 10190/2001 e 14544/2014, que dispõe sobre as diretrizes básicas para os

planos de carreira do magistério público municipal, em momentos políticos bem diferente.

Um exemplo que podemos refletir, é o art. 2º da lei 10190/2001⁴. Pois é possível perceber que o objetivo principal é a melhoria da qualidade da educação, contudo em alguns momentos fica evidenciado que o sucesso ou não dos resultados são usados como fim para justificar a valorização ou não dos professores. A partir dos textos da lei, percebe-se que a responsabilidade recai sobre o professor, de tal forma que a meritocracia se tornou um modelo usado para aferir o valor do trabalho docente.

Art. 2º O Plano de Carreira do Magistério Público Municipal está voltado para a valorização e incentivo ao profissional que apresente resultados para a melhoria da qualidade da educação básica, estimulando-o ao efetivo exercício da docência ou da atividade pedagógica.

Entretanto, é preciso se questionar como seriam compostos estes resultados? Por meio de quais instrumentos seriam avaliados? É preciso então que sejam consideradas algumas críticas e perguntas sobre a este tipo de progressão à carreira, segundo ABREU (2008) “já que neste processo é envolvido um grau elevado de subjetividade e há uma dificuldade intrínseca em avaliar e medir o trabalho docente”. Para além deste fato, o trabalho docente tem um caráter específico, que o diferencia do trabalho realizado em linhas de produção e montagem, o qual se pode quantificar a produtividade, “já no caso da escola tal medição seria muito complexa”, dada as demais questões que cercam o universo escolar.

A avaliação subjetiva do professor também apresenta dificuldade, já que o pagamento por mérito não dá conta de responder a questões como: Por que um professor receberá por desempenho e outro não? O que deverá fazer um professor para receber pelo seu desempenho? O que acontece com uma pessoa que recebe uma avaliação menor do que acredita merecer? Nos diversos casos apresentados, o ambiente pedagógico – que pressupõe o trabalho coletivo e interdisciplinar – estaria prejudicado, já que o julgamento de mérito incentiva a competitividade e o individualismo. (2008 p. 62).

⁴ A Lei 10190/2001 instituiu o plano de carreira do magistério público municipal. Este artigo teve a redação alterada pela Lei 14544/2014.

Do mesmo modo, tão logo como os recursos financeiros são limitados, ou seja, nem todos os profissionais seriam contemplados, podemos ainda acrescentar a necessidade de se pensar a estrutura, a organização e a gestão responsável por destinar os pagamentos aos professores:

Quando o justo, lógico, seria que todos que atingissem os padrões estabelecidos recebessem o prêmio, sob pena de perder-se a nobre noção de *trabalho docente* para atingir-se a fútil noção de *jogo*, quando não de *jogatina*, a depender da seriedade das pessoas habilitadas a julgar o mérito.

Mais que um estímulo, o pagamento por mérito tende a funcionar como represália, como se verifica na iniciativa privada, de onde o modelo quer ser importado a fórceps. Neste meio, a cultura do medo é medida pelos resultados contidos em relatórios da contabilidade [...]

Acontece que com a educação pública o fim mesmo do *negócio* são as crianças, não há como medir pela régua rasa do capital. (2008 p. 63).

Abreu (2008) destaca, que há outras formas de composição da remuneração dentro das organizações dos planos de carreira: “O pagamento por competências” e “A carreira escalonada”. O primeiro, segue uma linha mais gerencial entre as relações de trabalho e exigência mercadológicas, em que princípios como dinamismo e flexibilidade são considerados como qualidades frente aos desafios impostos à profissão, comum nas relações de trabalho dentro da iniciativa privada. Todavia, o ambiente educativo por si só já é algo flexível e dinâmico, ou seja, está sempre exigindo “adaptações” por parte dos profissionais que nele atuam, pois está constantemente mudando.

Este o modelo, importado dos Estados Unidos da década de 1990, considera as habilidades do profissional numa divisão salarial, seguindo três campos distintos: “(a) Competências para a instrução (dentro das salas de aula), referem-se à docência; (b) Competências em outras áreas da educação, ou seja, atividades vinculadas à escola; (c) Competência para a liderança e administração”. (Abreu, 2008, p. 66)

De um ponto de vista técnico, o plano a ser desenhado deve incluir: (a) blocos ou conjuntos de habilidades claros, precisos e mensuráveis; e (b) um sistema objetivo e fidedigno de valoração para cada um deles. As competências seriam avaliadas por uma Comissão constituída para este fim precípua, sendo que os docentes e administradores que formularam a necessidade e requisitaram os distintos profissionais deverão atestar a especificidade e o exercício da responsabilidade adicional. Só assim seria concedido o aumento salarial correspondente. (MORDUCHOWICZ. 2003. p. 34)

A carreira escalonada dentro das recentes concepções sobre o sistema de pagamento na iniciativa privada, entendem como um modelo atrativo para bons empregados, pois fomenta a ideia de ser com pensadora para quem deseja ser um profissional aplicado e que anseia por valorização. Este, talvez seja um dos pontos principais do discurso que move este trabalho, pois como poderemos perceber mais adiante, é mais do justo que se valorize o profissional que decide continuar seus estudos, formando-se em cursos de pós graduação (stricto ou latu senso) ou de formação continuada, (porém não é o que se tem observado), além da não condição financeira para arcar com as custas dessa formação, os profissionais se deparam com entraves em questões como a licença para estudos e a demora por reconhecimento de uma nova titulação.

Uma carreira escalonada é um plano que provê incentivos e aumentos salariais para os professores que decidirem avançar em sua carreira profissional sem terem de abandonar, seja as salas de aulas, seja a sua profissão. Trata-se de uma das propostas da década de 1980 com objetivo similar aos de todas as tentativas de reforma das estruturas salariais docentes: melhorar os resultados de aprendizagem dos estudantes atraindo os docentes mais qualificados para as salas de aula, e retendo-os ali. O instrumento implica modificação na maneira de avaliar e recompensar os professores, alterando a tradicional estrutura piramidal, credencialista e de tempo de serviço. (MORDUCHOWICZ. 2003. p. 27).

O pagamento por mérito, por competência ou a carreira escalonada, conforme observamos, são possíveis formas de compor a remuneração, que dependendo da visão de gestão que se tem, pode adotar “este” ou “aquele” formato como uma “forma de valorização”. Contudo, esta questão é mais complexa do que apenas a remuneração, sem desconsiderar tal importância, porém, vai além deste debate. As correlações de forças presentes neste campo político, que discutem “real valorização” baseiam-se não somente na remuneração, mas também em outros pontos, como: as condições de trabalho do professor, que trabalha muitas vezes em condições de superlotação de salas, pressão psicológica e violência, assim como a formação inicial e a continuidade de seus estudos, formas para viabilizar a formação continuada, seja pela oferta ou pelas condições financeiras, entre outros tantos pontos que poderiam ser relacionados estão os planos de carreira.

Sob a perspectiva do estado democrático de direito, as políticas públicas, a elaboração das políticas públicas de valorização, devem ser pensadas (ou deveriam ser) e construídas a partir do debate amplo que envolvam representantes

das partes deste processo, afim de se chegar a um consenso possível. Mas é preciso que seja feito de forma pública e democrática. Entretanto, a maneira mais comum encontrada serão os tensionamentos e que no limite, muitas vezes não são apenas as correlações de forças políticas que se enfrentam, mas também os enfrentamentos físicos, entre trabalhadores e as forças representantes do Estado.

4 LEI COMO GARANTIA DO DIREITO

Para construir esta reflexão fez-se necessário primeiramente destacarmos alguns elementos fundamentais para o entendimento complexo da realidade brasileira, no que se refere: “o Estado, a política e a lei”, segundo o que Grochoska apresenta como pontos importantes em sua tese denominando como eixos norteadores que formam um tripé responsável pela “sustentação para os avanços (ou não) da valorização no Brasil.”

Para melhor compreender o sentido deste tripé, recorreremos a apreciação da própria autora, frente ao arcabouço teórico, em que expõe os elementos formadores deste modelo, julgando-os como essenciais para a concretização de políticas de valorização docente. Para abarcar neste campo do conhecimento, mesmo que de forma superficial para este momento, pois devemos considerar o nível de complexidade e de exigência teórica que circundam o assunto.

Para além do aprofundamento teórico necessário, podemos compreender neste momento, alguns conceitos e significados usuais para definir o Estado, política e lei. “Cabem aqui as reflexões sobre: que Estado é esse? De que forma a política e as leis operam neste engenho a fim de realizar ações que de fato promovam a valorização do professor?” (GROCHOSKA, 2015, p. 36). Entretanto o entendimento destes, apenas se concretiza ao considerar questões fundamentais como: contexto histórico, social e econômico, pois fazem parte da definição destes termos, que se alteram em diferentes épocas.

Assim, dentre os limites possíveis quanto a compreensão do Estado moderno, considerando as reflexões proposta por Grochoska (2015), em que a autora apresenta a definição segundo Soares (2011):

O termo Estado, no sentido etimológico da palavra, vem do latim *status*, que quer dizer estar firme, ou condição social, ou então, em torno do conceito *status reipublicae*, pode ser constituição e ordem. Assim, o Estado deve ser estudado e compreendido no seu contexto histórico como uma forma de organização política, que advém de outras maneiras de organização pré-estatal, como uma família patriarcal, tribos, clãs, feudo, entre outras teorias do Estado. Porém, o mais importante é perceber que o Estado moderno é fruto da cultura do ocidente, que se consolidou durante os séculos XIV e XV (SOARES, 2011).

Soares ainda afirma que Kant (1954) coloca que o Estado é uma reunião entre homens que regem-se por leis do direito; Hegel (1980) como a “totalidade

ética”⁵; Bourdieu o define como institucionalização do poder. Assim também podemos destacar Ferraz (2016) que debruça um olhar sociológico:

Estado, nesse contexto, de alguma forma ainda será um lócus privilegiado de poder. Também será uma instituição capaz de agir organizadamente – seja de forma administrativa ou política – sobre as desigualdades que cortam determinada sociedade. Mas fundamentalmente, será uma instituição capaz de intervir sobre a sociabilidade, ou porque não dizer, sobre a construção dos parâmetros de solidariedade entre os indivíduos.” (Ferraz, 2016, p. 25).⁶

Para Weber (1968, p. 56) “a política é o conjunto de esforços feitos com vistas a participar do poder ou a influenciar a divisão do poder”, ou seja, a disputa, o conflito, o enfrentamento em prol de um consenso, de uma negociação possível. Porém, este discernimento sobre a política é algo que não faz parte do contexto habitual da vida das pessoas, do debate social de forma natural. Mas o que ocorre é justamente o oposto disto, um exemplo que podemos citar é quando em uma conversa informal alguém começa a falar sobre política, isso gera um certo desconforto, e logo a fala do senso comum aparece: “Política não se discute... se odeia a política... a política está vinculada à coisa de políticos corruptos, aos partidos, aos governos. Eis a realidade!” (Grochoska, 2015, p. 42)

A política constitui a instância em que o poder é representado e legitimado, indicando o modo como a sociedade compreende e organiza a si mesma. A política e o poder, portanto, não são algo que se possa simplesmente determinar empiricamente, já que estão desde sempre conectados à representação desses princípios que os legitimam. Daí a ênfase lefortiana de que a essência do poder é tornar visível um modelo de organização na cena política (TRINDADE, 2013, p. 165).

No entanto, ao nos confrontarmos com os “desmontes” de políticas públicas (por exemplo), acabamos nos questionando: Como isso é possível? Se é lei! É lei! Assim surge o discurso, corriqueiro de se ouvirmos: “que as leis não são cumpridas, ou que a lei é de gaveta”, ou que esta lei não pegou”. Entretanto, a partir da perspectiva de um Estado Democrático de Direito as leis, são entendidas (ou deveriam ser) como mecanismos que asseguram direitos, porém é somente a partir da organização da sociedade que ela será efetivada e cumprida.

⁵ Soares (2011, p. 87)

⁶ Ferraz: Para um debate sobre conceito de sociabilidade ver Simmel (2006). Para o conceito solidariedade ver Durkheim (1999).

Compreender o contexto da lei significa entendê-la como um mecanismo que assegura direitos, numa perspectiva de um Estado Democrático de Direito. A forma como pensamos o sistema das leis está hoje vinculada a uma percepção da dinâmica ocidental. Somos condicionados a esta compreensão, que foi construída historicamente, de que a lei é a regra. (Grochoska, 2008, p. 49)

É sob este prisma, de uma cultura do direito a ter direitos, que se faz necessário inquirir a realidade da sociedade brasileira. Sociedade complexa e polissêmica, em que a negação do dissenso parece ser a regra, em planos tão diferentes, como a sociabilidade, o mercado de trabalho ou a institucionalidade (FERRAZ, 2016, p. 39).

Para Bourdieu “uma lei ignorada é uma natureza, um destino (é o caso da relação entre capital cultural herdado e sucesso escolar), uma lei conhecida aparece como possibilidade de uma liberdade” (BOURDIEU, 2003, p. 50). Neste contexto, “ela existe e funciona até quando respalda grupos que ela serve. O conhecimento da lei gera a possibilidade e a oportunidade de mesmo contrariá-la, reforçando o que compõe o campo da disputa democrática.” “A lei abre uma porta, porém ainda é necessária a organização” (GROCHOSKA, 2015, p. 51).

5 PLANO DE CARREIRA DA RME DE CURITIBA

O novo Plano de Carreira do Profissional do Magistério de Curitiba, trouxe um olhar mais atento em relação a valorização, comparado à lei anterior (Lei nº 10190/2001) logo no Art.2º em que se trata dos objetivos do plano, fazendo referência quanto à qualificação permanente, diferente do que previa a lei anterior, a qual nos referimos no capítulo 2 deste trabalho.

Art. 2º “O Plano está voltado para a valorização e incentivo ao Profissional do Magistério, com o desenvolvimento da carreira profissional na Rede Municipal de Educação e o estímulo ao efetivo exercício da docência ou da atividade pedagógica e à **qualificação permanente.**”⁷ (Lei 14544/2014, grifo nosso)

A Lei nº 14544 sancionada em 2014, pelo prefeito Gustavo Fruet, estabeleceu o novo Plano de Carreira do Profissional do Magistério de Curitiba. Entretanto, a sua implantação deveria seguir algumas etapas previstas na lei, ou seja, com movimentos definidos na própria lei para que seu cumprimento ocorresse de forma organizada e responsável, considerando os estudos e as negociações feitas pelos representantes sindicais e especialistas técnicos durante o processo de construção do plano. Conforme previsto no Capítulo VI Art. 17, este processo levaria 24 meses, contudo, isso não ocorreu conforme o previsto, pois com a mudança da gestão municipal nas eleições de 2016, a última etapa não foi concluída até 01 de dezembro de 2016, deixando-se para a próxima gestão (Rafael Greca) o desfecho para a implantação do plano de carreira.

No artigo 4º do plano de carreira que dispõe sobre os princípios básicos para Carreira do Profissional do Magistério de Curitiba, pode-se observar uma maior preocupação com a qualidade da educação pública, tendo à valorização do professor como mecanismo norteador na profissão docente, considerando suas especificidades quanto à liberdade de escolha e planejamento pessoal, questões fundamentais para qualquer profissional se sentir valorizado.

⁷ Lei 10190/2001 - Art. 2º O Plano de Carreira do Magistério Público Municipal está voltado para a **valorização e incentivo ao profissional que apresente resultados para a melhoria da qualidade da educação básica**, estimulando-o ao efetivo exercício da docência ou da atividade pedagógica.

Art. 4º A Carreira do Profissional do Magistério de Curitiba tem como princípios básicos:

I - A mobilidade que permita aos Profissionais do Magistério, nos limites legais vigentes, a promoção da educação pública com qualidade;

II - O desenvolvimento profissional corresponsável, possibilitando o estabelecimento de trajetórias de carreira com liberdade de escolha e planejamento pessoal para todos os Profissionais do Magistério.

Entretanto, a nova gestão além de não cumprir com as determinações da lei 14544/2014, mobilizou-se rapidamente junto com a bancada do legislativo, para sancionar a lei 15043/2017, ignorando o diálogo com professoras e professores e sua representação sindical, o que demonstra uma tendência autoritária de ignorar as forças divergentes e/ou minoritárias da sociedade. Ao suspender os planos de carreira dos funcionários municipais e revogar artigos de várias outras leis municipais, alegando que o objetivo é reduzir os gastos públicos com folha de pagamento, o que retirou direitos adquiridos dos trabalhadores a mais de trinta anos.

Mesmo diante das mobilizações dos servidores, organizadas pelas categorias em movimentos grevistas de mobilizações e luta contra a aprovação da retirada de direitos, a gestão do prefeito Rafael Greca não hesitou e mediu esforços para aprovar o “Pacotaço” como ficou popularmente conhecido o seu Plano de Recuperação Municipal, e assim mantendo sua posição de não negociar, em junho de 2017, esta lei foi aprovada.

Em meio à um cenário de conflitos políticos e truculência da força policial, houveram muitas contradições e excessos nesta disputa entre os servidores da RME e a gestão atual de Curitiba, mas não houveram avanços na tentativa de negociação, ao contrário disto, novamente o retrocesso bate à porta e tornou-se mais uma vez protagonista num momento político marcado pela desvalorização do professor e isto ocorre de forma antagônica, pois o processo de construção da valorização docente vinha ocorrendo, sendo mediado e incentivando por meio de leis nacionais, plano de carreira municipal e o Planos Nacionais de Ensino, conforme a as metas 17 e 18 do PNE, como podemos observar:

As metas do PNE referentes à valorização são a meta 17, que coloca a valorização dos professores a partir da equiparação salarial com os demais profissionais de nível superior até a vigência do sexto ano do plano, e a meta 18, que assegura os planos de carreira para os profissionais da educação, no prazo de dois anos, tendo como base o piso salarial nacional (BRASIL, 2014).

Todavia, a suspensão dos planos de carreira do profissional do magistério de Curitiba, assim como o congelamento de salários, trouxe consequências que vão para além da perda salarial e achatamento na carreira. Causando instabilidade e incertezas aos profissionais da educação, fazendo com que estes passem a se questionar quanto sua escolha profissional, pois neste cenário de desvalorização e desmotivação começam não haver muitas perspectivas.

6 LEI 15043/2017 – “O PACOTAÇÃO”

Neste momento do trabalho a abordagem que se faz é uma reflexão referente a Lei nº 15043/2017, na qual são suspensos os planos de carreira previstos na Leis Municipais nº 10.190/2001, 11.000/2004, 11.001/2004, 12.083/2006, 13.769/2011, 13.770/2011, 14.507/2014, 14.522/2014, 14.544/2014 e 14.580/2014, o “pacotaço” também faz alterações em diversos artigos, parágrafos e leis que se referem ao funcionalismo público municipal. Inicialmente o objetivo desta pesquisa preocupava-se principalmente em fazer uma análise das mudanças e medidas que inviabilizam as políticas de valorização do magistério, contidas no plano de carreira do profissional do magistério de Curitiba (Lei 14.544/2014). Entretanto, a partir das alegações da gestão, esta lei é parte integrante de um plano de recuperação da cidade de Curitiba, desta forma, percebeu-se que é preciso um maior aprofundamento teórico, principalmente quanto à compreensão e o funcionamento das disputas, conflitos, tensionamentos que permeiam este campo político.

A Lei nº 15043/2017 ficou conhecida como “Pacotaço”, o termo não é novo, usado também na luta dos professores em 2015 quando o governo estadual apresentou à Assembleia Legislativa, um projeto de lei que definia um conjunto de medidas para resolver problemas financeiros da administração estadual. Assim, surgiu o termo “Pacotaço”, em meio as mobilizações grevistas e representativas, organizadas pelas diferentes categorias envolvidas na disputa pela não retirada dos direitos dos servidores estaduais.

Trata-se de um pacote de medidas que legitimariam o desmonte de políticas de valorização do professor, assim como de outros servidores municipais que atuam em diferentes áreas da máquina pública. O artigo 1º desta lei, refere-se à remuneração do funcionalismo público, mudança de data base que será revisto conforme o orçamento municipal, assim como a pauta de reivindicações que serão diretamente refém das leis orçamentárias e do empoderamento do poder executivo.

Na sequência desta análise segue alguns artigos que descrevem situações prejudiciais aos professores, previstas pela Lei 15043/2017, que inviabilizam as políticas de valorização docente.

Art. 1º O art. 1º da Lei nº 8.680, de 11 de julho de 1995, passa a vigorar com a seguinte redação:⁸

“Art. 1º Fica assegurada a revisão geral anual da remuneração dos servidores e empregados públicos do Município, atendendo aos limites estabelecidos na Lei de Diretrizes Orçamentárias, Lei Orçamentária Anual e Lei de Responsabilidade Fiscal Municipal.

§ 1º Nos anos de 2017 e 2018, a revisão geral anual de que trata o caput se dará em 31 de outubro;

§ 2º A partir de 2019, a revisão geral anual de que trata o caput se dará em 31 de março;

§ 3º A Lei que dispuser sobre a revisão geral anual disciplinará a forma de concessão da revisão relativa ao período constituído pelos meses não abrangidos pela anualidade;

§ 4º Os sindicatos representativos das categorias de servidores públicos municipais poderão apresentar pauta anual de reivindicações, até a data de 31 de março de cada ano, que será discutida por Comissão nomeada pelo Poder Executivo, com prazo de 90 (noventa) dias para a conclusão.”

Os profissionais do magistério do município de Curitiba tiveram um novo plano de carreira aprovado (Lei 14.544/2014) este começou a ser construído no ano de 2011 a partir de debates que, de certa forma, envolveram os diferentes grupos envolvidos neste processo. Estas disputas são legítimas é somente possível no modelo de Estado democrático. Contudo mesmo sendo aprovado e tornando-se lei, o novo plano não teve sua implementação efetivada, foi suspenso em julho de 2017 a partir da aprovação da 15043/2017, medida tomada pela nova gestão.

Segundo o texto da Lei:

Art.2º, § 2º “Todos os atos normativos suspensos na forma do caput voltarão a produzir os seus efeitos até 31 de dezembro de 2019, desde que a despesa total correspondente à sua implementação esteja de acordo com os limites previstos nas normas de responsabilidade fiscal e com as previsões da Lei de Diretrizes Orçamentárias e da Lei de Orçamento Anual, e finalizadas as atividades próprias das Comissões de Estudos referidas no art. 5º desta Lei”.

A comissão de estudos referida no texto acima, indicada apenas pelo Executivo, deixa evidenciado a falta de diálogo e de interesse por parte da gestão em negociar, ou seja, a partir no momento que não haja participação dos demais grupos envolvidos, esse processo não é de forma alguma democrático. A lei

⁸ Lei 8680/1995 - Art. 1º Os servidores municipais terão os seus vencimentos e salários recuperados de acordo com a inflação ocorrida nos doze meses anteriores, no dia 31 de março de cada ano, na forma da Lei de Diretrizes Orçamentárias, respeitados os limites constitucionais. Parágrafo Único. As reivindicações de que trata este artigo versarão sobre a revisão de salários e melhorias funcionais.

15043/2017 é um exemplo recente de uma postura neoliberal, que norteia os passos da atual gestão municipal. Esta lei suspende os planos de carreira do magistério, que vinham num processo de implantação desde 2014, do mesmo modo esta lei também modifica, revoga e altera artigos de outras leis orgânicas municipais que afetam todo o funcionalismo público municipal.

Os artigos a seguir dispõem sobre o “congelamento” da carreira e dos salários que determinam uma estagnação profissional, pois durante o período referido no artigo anterior, não haverá avanço linear, crescimentos e enquadramentos na nova tabela salarial, conforme previa a Lei 14544/2014 do plano de carreira do magistério. Assim como, não haverá também o pagamento e/ou reenquadramento retroativos ao ano de 2017, quando foi aprovado o pacote.

Art.3º Os procedimentos de carreira e transições para novas tabelas salariais suspensos pelo art. 2º desta lei não produzirão efeitos funcionais ou financeiros durante o período da suspensão

Art. 4º Quando da revogação da suspensão dos procedimentos de carreira e transições para novas tabelas salariais, a realização destes não produzirá efeitos funcionais ou financeiros retroativos.

Art. 5º O Poder Executivo constituirá, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, Comissões de Estudos específicas para cada Lei, cujos procedimentos de carreira e transições para as novas tabelas salariais foram suspensos pelo art. 2º, cuja composição e atividades serão regulamentadas mediante Decreto, com o objetivo de analisar a legislação suspensa, e, se for o caso, propor adequações nos procedimentos de carreira e transições para novas tabelas salariais conforme as peculiaridades de cada carreira e a disponibilidade orçamentária e financeira do Município.

Seguindo como um modelo, um mesmo padrão como se pode observar, a Lei 15043/2017 é uma estratégia criada para restabelecer o equilíbrio financeiro, que ocorreu em vários estados e municípios brasileiros. Este tipo de projeto de governo estabelece medidas, normas voltadas para a responsabilização da gestão fiscal que, a priori, não é algo ruim. Entretanto, o que se pode perceber é que ao lado da aprovação dos “pacotes” estão inseridas as tentativas de desmontes e sucateamento da máquina pública e com isso, sua autonomia passa a ser substituída, por exemplo pela terceirização de serviços e privatizações das empresas públicas.

Nos estudos realizados por Abreu (2008), constatou-se que outrora o atual prefeito Rafael Greca em seu primeiro mandato entre os anos de 1993 e 1997,

também propôs reformas administrativas e mudanças em leis orgânicas do município, fazendo com que serviços essenciais como: escolas, centros de educação infantil (CMEI), unidades de saúde, entre outros, serviços públicos básicos, que movem a engrenagem do estado, tornem-se cada vez mais fragmentados e ineficiente para atender às demandas da sociedade, justificando assim, a necessidade de contratação de serviços do setor privado, corporativo e mercadológico.

Este modelo de governo neoliberal, vai além de uma ineficiência em promover políticas de valorização. Historicamente no campo da política educacional é possível observar uma movimentação política e estratégica, em que as gestões quando pautadas de uma visão mais mercadológica ou gerencial direcionam os passos da política e das tomadas de decisões, beneficiando interesses de forma oculta. Este é um movimento, já visto anteriormente na década de 1990, conforme aponta Abreu (2008 apud SOARES, 2003):

As prioridades da administração na década de 90 parecem se voltar para aspectos secundários em relação à questão pedagógica, inclusive desenvolvendo, no âmbito administrativo, ações que indicam um retorno à perspectiva de gerenciamento que pode ser observada na fragmentação da Rede em Núcleos Regionais de Educação, na preocupação com a avaliação de desempenho dos professores numa perspectiva, ao que parece centrada na lógica empresarial. (ABREU, 2008, p. 88).

7 CONCLUSÃO

Podemos perceber que meios legais são pensados e elaborados com fins específicos e sendo assim, sob a justificativa de atender aos interesses da maioria, ou das reais necessidades da população, são na realidade resultantes de maiorias políticas momentâneas ou conjunturais. Portanto, sempre passíveis de mudanças conjunturais. É desta forma, que muitas vezes os planos são construídos e implementados ou simplesmente acabam não sendo concretizados, justificando o motivo pelo qual este trabalho foi escrito, pois é preciso refletir sobre esta forma de governo que insistem em implementar, Ferraz (2016) fez uma análise sobre o que Oliveira chama de experiência subjetiva da desnecessidade do público. “Sob estas facetas, a falsa impressão de desnecessidade do público é a forma mais contemporânea de privatização do público, sem a conseqüente possibilidade de publicização do privado.” (FERRAZ, 2016 p. 43)

Assim, a atual gestão da cidade de Curitiba vem se moldando desde seu início, executando “medidas” e “reformas” as quais denomina de “plano de recuperação fiscal” e diante deste cenário, pode-se afirmar que estes são os causadores de retrocessos tanto para as políticas de valorização do professor quanto para a educação pública de qualidade. Os prejuízos ao município pelo não investimento em educação poderão ser sentidos nas relações sociais por décadas, pois este é um campo político que se refere principalmente ao atendimento de uma parcela da população que normalmente é a que mais necessita de políticas públicas. Nesse sentido, para melhor compreensão podemos refletir sobre o que afirma Ferraz (2016) “Assim, se o conceito de sociabilidade remete a Simmel e a forma das interações sociais; solidariedade remete a Durkheim e a coesão de uma sociedade.” O autor argumenta ainda: “É nesse contexto que se faz necessário compreender duas instituições fundamentais da sociabilidade e da solidariedade moderna: o Mercado e o Estado.” (FERRAZ, 2016, p. 26-27)

Estas artimanhas políticas, são comuns e no limite passam a determinar e legitimar certas atitudes políticas, em decorrência de interesses privados ou que atendam a interesses de uma parcela da sociedade. O atendimento público de uma certa demanda é uma espécie de “fio condutor” da postura e da tomada de decisão por quem está no poder. Entretanto, como podemos observar anteriormente, tais

interesses não podem se sobrepor de forma exclusiva, ou seja, na clandestinidade, o que para Ferraz (2016) chama-se de publicização do privado.⁹

A privatização do público é uma falsa consciência de desnecessidade do público. Ela se objetiva pela chamada falência do Estado, pelo mecanismo da dívida pública interna, onde as formas aparentes são as que o privado, as burguesias emprestam ao Estado: logo, o Estado, nessa aparência, somente se sustenta como uma extensão do privado. O processo real é o inverso: a riqueza pública, em forma de fundo, sustenta a reprodutibilidade do valor da riqueza, do capital privado. Esta é a forma moderna de sustentação da crise do capital, pois anteriormente como nos mostrou a Grande Depressão de trinta, assim como todas as crises anteriores, o capital simplesmente se desvaloriza. (OLIVEIRA¹⁰, 1999 p. 68)

⁹ Sobre conceitos de publicização do privado e privatização do público ver FERRAZ (2016) FERRAZ, M. Estado, política e sociabilidade. In: SOUZA, Â. R. de; GOUVEIA, A. B.; TAVARES, T. M. (Orgs.). Políticas educacionais: conceitos e debates. Curitiba: Appris, 2016.

¹⁰ _____. Privatização do Público, Destituição da Fala e Anulação da Política: o totalitarismo neoliberal. In: OLIVEIRA, F; PAOLI, M. C (ORGS). *Os Sentimentos da Democracia: políticas do dissenso e hegemonia global*. Petrópolis: Vozes; Brasília: Nedic, 1999.

REFERÊNCIAS

ABREU. D. C. 169f. **Carreira e perfil do profissional do magistério na Rede Municipal de Ensino de Curitiba: História e impacto da política brasileira de valorização do magistério.** Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2008.

ABREU. D. C. 193f. **Concepção, regulamentação e gestão da carreira docente no Brasil e no Chile no contexto das reformas educacionais.** Tese (Doutorado em Educação). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2014.

FERRAJOLI, L. **Por uma teoria dos direitos e dos bens fundamentais.** Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.

FERRAZ, M. Estado, política e sociabilidade. In: SOUZA, Â. R. de; GOUVEIA, A. B.; TAVARES, T. M. (Org.). **Políticas educacionais: conceitos e debates.** Curitiba: Appris, 2016.

GROCHOSKA, M. A. **Políticas educacionais e a valorização do professor: Carreira e qualidade de vida dos professores de educação básica do município de São José dos Pinhais.** Tese (Doutorado em Educação). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

MORDUCHOWWICZ, A. **Carreira, Incentivos e Estruturas Salariais Docentes.** PREAL/BRASIL, 2003.

ROMANELLI, O. O. **História da Educação no Brasil (1930/1973).** Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

SOARES, M. L. Q. **Teorias do Estado: novos paradigmas em face da globalização.** São Paulo: Atlas, 2011.

SOARES, K. C. D. 242 f. **A política de qualificação em serviço dos professores da rede municipal de ensino de Curitiba na gestão Greca (1993- 1996): entre o discurso da “cultura das elites” e a perspectiva pragmática do trabalho educativo.** Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2003.

TRINDADE, G. **Maquiavel e a dimensão simbólica do poder: fundamentos da teoria democrática de Claude Lefort.** Revista Brasileira de Ciência Política, Brasília, n. 12, p. 155-180, set-dez. 2013.

DOCUMENTOS CONSULTADOS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição**: República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

CURITIBA, Lei n. 10.190/2001. **Institui o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal**. Curitiba. CMC, 2001.

CURITIBA, Lei n. 14.544/2014. **Institui o Plano de Carreira do Profissional do Magistério de Curitiba**. Curitiba. CMC, 2014.

CURITIBA, Lei Complementar n. 101 **Estabelece normas de finanças públicas no âmbito do município de Curitiba**. Curitiba. CMC, 2017.

CURITIBA, Lei n. 15043/2017 **Suspende os planos de Carreira do município de Curitiba e dá outras providências**. Curitiba. CMC, 2017.

_____. Lei nº8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 19 abr. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 04/06/2018.

_____. Ministério da Educação e Cultura (1996). **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**, de 20 de dezembro de 1996. Brasília, DF.

_____. Ministério da Educação e Cultura (1996). Lei 9424/96 (FUNDEF). **Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60, § 7º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências**, de 24 de dezembro de 1996. Brasília, DF.

_____. Ministério da Educação (2007). Lei 11494 (FUNDEB). **Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação**, de 20 de junho de 2007, Brasília, DF.