

## **EIXO 1: Políticas Públicas, Financiamento, Avaliação e Gestão da Educação**

Aline Chalus Vernick Carissimi  
Doutoranda em Educação - UFPR<sup>1</sup>  
Faculdades Integradas Santa Cruz  
[alinevernick@hotmail.com](mailto:alinevernick@hotmail.com)

### **CONDIÇÕES DE INGRESSO E CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE CURITIBA**

#### **Resumo:**

O trabalho apresenta aspectos relativos ao ingresso e organização da carreira do magistério municipal de Curitiba a partir dos condicionantes: ingresso e estrutura da carreira, formação, salário e número de alunos por turma. Para esse estudo foi realizada, análise documental da legislação municipal de Curitiba, que normatiza o trabalho e carreira docente. Foi possível concluir que os condicionantes citados, estão atrelados praticamente ao plano de carreira e ao estatuto do magistério, estes, no entanto, apresentam poucos aspectos importantes para a valorização docente na atualidade.

**Palavras-chave:** gestão da educação; condições de ingresso e carreira; magistério de Curitiba

#### **INTRODUÇÃO**

O trabalho a seguir é parte da pesquisa desenvolvida durante o mestrado em educação, na linha de Políticas e Gestão da Educação, pela UFPR, intitulada: Perfil profissional e condições do trabalho docente: um estudo sobre os professores dos anos iniciais da RME (Rede Municipal de Ensino) de Curitiba.

Para o desenvolvimento do estudo foi realizada, análise documental de textos legais, que normatizam ou regulamentam o trabalho e carreira docente, neste caso em especial, as diversas legislações da administração municipal de Curitiba.

Os dados investigados se debruçam sobre os aspectos relativos ao ingresso e organização da carreira dos profissionais do magistério municipal de Curitiba, a partir: da

forma de ingresso na carreira, formação inicial e continuada, estrutura da carreira, salário e número de alunos por turma.

No município de Curitiba, campo desta pesquisa, a exigência de formação inicial dos professores está descrita no Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) do Magistério Municipal de Curitiba, regulamentado pela Lei n.º 10.190/01, artigo 5.º que indica a formação em nível superior para investidura no cargo.

O artigo 7.º do PCCS informa ainda em quais cursos de nível superior poderá o professor ingressar na carreira: *formação superior em curso Normal Superior, licenciatura plena ou em curso de graduação correspondente à área de conhecimento específico, complementada com formação pedagógica.*

Assim, desde a aprovação do PCCS não é mais permitido o ingresso de professores na RME de Curitiba com a formação normal de nível médio. No entanto, cabe informar que uma pequena parcela do professorado, cerca de 3%, encontra-se na denominada “parte especial” da carreira, pois, ingressaram quando ainda era permitido o acesso com o curso normal de nível médio e não se formaram em curso superior até recentemente.

Nesse sentido, os docentes que ainda se encontram na parte especial na medida em que se formam em nível superior podem concorrer anualmente às vagas de acesso à parte Permanente Nível I e avançar para o padrão e referência paralelos ao que se encontra no momento da investidura. Esse procedimento é denominado Procedimento de transição da parte especial para a parte permanente do Profissional do Magistério e está em conformidade com a tabela salarial, que será verificada na sequência.

O ingresso na carreira no magistério público municipal de Curitiba se dá exclusivamente via concurso público, não há outro tipo de contratação, como por exemplo: temporário, conforme, expõe o PCCS:

Art. 9.º A investidura no cargo dar-se-á por concurso público de provas e títulos na parte permanente, no nível I, de acordo com a área de atuação e habilitação específica, conforme o vencimento básico inicial indicado para a parte permanente na tabela, constante do Anexo I [tabela salarial], da presente lei.

No entanto, além da investidura ao cargo por meio de concurso público, há também a contratação de professores mediante o Regime Integral de Trabalho (RIT).

O RIT é o contrato temporário de professores da própria rede, por até seis meses, porém nunca de um ano letivo para outro, pertencente ao quadro do magistério municipal, que trabalham na RME num regime de contratação via concurso público de 20 horas (padrão) para

suprir a demanda necessária de professores, desta forma esses professores podem assumir mais uma jornada de 20 horas de trabalho na rede. O pagamento pela prestação deste serviço (salário) se constitui numa gratificação no valor de 100% do vencimento do seu padrão.

O RIT é regido pela Lei Municipal nº 8248/1993, conforme descrito:

Art. 1.º A Gratificação pelo Regime Integral de Trabalho, será devida quando os servidores ocupantes de cargos das Carreiras de Professor, Supervisor Escolar e Orientador Educacional, optarem pela jornada de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO- A homologação da opção pelo regime a que se refere este artigo, será a critério da Administração em consideração à necessidade do serviço.

Art. 2.º A Gratificação pelo Regime Integral de trabalho, será paga em percentual de 100% (cem por cento) sobre o valor do vencimento padrão percebido pelo servidor, e servirá de base de cálculo para contribuição previdenciária.

Art. 3.º A gratificação poderá ser concedida, também, na substituição, por tempo determinado, exclusivamente nos casos de licença para tratamento da própria saúde por prazo superior a 30 (trinta) dias, licença prêmio, licença à gestante, licença sem vencimentos, demissão, exoneração e falecimento.

Diante disso, se considerarmos que um profissional tenha um padrão de concurso de 20 horas na RME e mais um trabalho de, no mínimo 20 horas em outra rede ou escola particular, pode-se afirmar que ao optar pelo regime do RIT, esse mesmo profissional poderá trabalhar 60 horas semanais.

Dessa forma, o RIT passa a ser um regime de trabalho que pode proporcionar precariedade da condição docente. Para Abreu (2008, p.133),

Uma idéia prática para evitar esta situação seria instituir que todos os vínculos sejam de 40 horas, assim a dobra estaria inviabilizada na rede pública e na rede privada. Claro que um profissional que eventualmente quisesse trabalhar apenas 20 horas, neste caso, seria prejudicado, mas sabemos que esta situação ou não ocorre ou é exceção extrema. Atualmente o acúmulo de vínculos, apesar de encontrar na legislação nacional restrições e impedimentos, ocorre quase como regra, pois são possíveis, mesmo que ilegais, tanto em redes públicas quanto em redes privadas.

Ao tratarmos da estrutura da carreira dos professores de Curitiba, podemos afirmar que é bastante complexa e, conforme demonstra a tabela salarial a seguir, tem um estrutura demasiadamente extensa.

Os avanços de uma parte para outra ou nível (crescimento vertical) são possíveis por meio de titulação acadêmica (graduação, especialização, mestrado e doutorado), no entanto o maior problema refere-se aos critérios que limitam o acesso do número de profissionais de uma parte para outra, pois anualmente é instituída uma quantidade máxima de profissionais

que poderão ter acesso aos demais níveis, conforme contido no artigo 17 da Lei n.º 10.190/01 (PCCS).

Já os avanços de uma referência para outra (avanço horizontal) também se revelam limitadores uma vez que ocorre a cada dois anos e permite apenas o avanço em uma referência. Também apresenta limite para o número de vagas no referido processo, o que torna o percurso de avanço da carreira extremamente moroso, em acordo com os artigos 10, 11 e 13 da Lei n.º 10.190/01, como exemplifica Abreu (2008, p.96):

Observando a tabela salarial percebe-se a existência de 36 referências no Plano de Carreira, e com crescimento bianual no qual os participantes avançam no máximo uma referência, com um simples cálculo, um profissional do magistério chegará ao final do quadro em 72 anos. O que se torna inviável já que a carreira dos profissionais do magistério varia entre 25 e 30 anos de efetivo exercício para mulheres e 30 e 35 anos para homens. As únicas possibilidades de avançar mais de uma referência estão condicionadas aos títulos de mestrado e doutorado.

A seguir apresenta-se tabela salarial da RME<sup>2</sup> em conformidade com o PCCS para melhor compreensão do exposto:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
Parte Especial	100	946,46	972,92	1.000,16	1.028,17	1.056,95	1.086,57	1.117,00	1.148,26	1.180,41
	101	1.213,50	1.247,45	1.282,42	1.318,31	1.355,24	1.393,15	1.432,16	1.472,29	1.513,52
	102	1.555,86	1.599,48	1.644,22	1.690,24	1.737,62	1.786,28	1.836,27	1.887,66	1.940,59
Parte Permanente - Graduação	103	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	104	0,00	1.434,59	1.474,80	1.516,06	1.558,52	1.602,14	1.647,02	1.693,16	1.740,57
	105	1.789,28	1.839,39	1.890,91	1.943,81	1.998,25	2.054,21	2.111,73	2.170,89	2.231,68
	106	2.294,15	2.358,37	2.424,46	2.492,32	2.562,09	2.633,79	2.707,60	2.783,40	2.861,34
	107-PMI	2.941,46	3.023,83	3.108,50	3.195,52	3.285,01	3.376,99	3.471,53	3.568,74	3.668,68
	108-PMI	3.771,40	3.877,00	3.985,55	4.097,14	4.211,86	4.329,79	4.451,04	4.575,68	4.703,78
Parte Permanente - Especialização	107	1.251,68	1.286,71	1.322,77	1.359,80	1.397,86	1.437,01	1.477,24	1.518,64	1.561,13
	108	1.604,85	1.649,77	1.695,98	1.743,46	1.792,28	1.842,48	1.894,11	1.947,11	2.001,63
	109	2.057,70	2.115,35	2.174,53	2.235,42	2.298,06	2.362,37	2.428,53	2.496,53	2.566,41
	110	2.638,30	2.712,16	2.788,14	2.866,15	2.946,45	3.028,94	3.113,75	3.200,92	3.290,55
	111-PMII	3.382,69	3.477,40	3.574,78	3.674,86	3.777,76	3.883,53	3.992,29	4.104,06	4.218,99
	112-PMII	4.337,13	4.458,56	4.583,39	4.711,73	4.843,66	4.979,28	5.118,71	5.262,03	5.409,38
Parte Permanente - Mestrado	111	1.439,43	1.479,73	1.521,17	1.563,76	1.607,59	1.652,59	1.698,82	1.746,44	1.795,35
	112	1.845,61	1.897,28	1.950,42	2.005,01	2.061,15	2.118,86	2.178,20	2.239,19	2.301,90
	113	2.366,35	2.432,64	2.500,73	2.570,77	2.642,75	2.716,75	2.792,78	2.871,03	2.951,40
	114	3.034,07	3.118,96	3.206,35	3.296,12	3.388,46	3.483,26	3.580,82	3.681,10	3.784,17
	115-PMIII	3.890,12	3.999,04	4.111,01	4.226,11	4.344,45	4.466,10	4.591,16	4.719,71	4.851,87
	116-PMIII	4.987,71	5.127,37	5.270,94	5.418,53	5.570,25	5.726,22	5.886,54	6.051,38	6.220,80
Parte Permanente - Doutorado	500	1.655,34	1.701,70	1.749,34	1.798,33	1.848,67	1.900,44	1.953,65	2.008,36	2.064,59
	501	2.122,41	2.181,83	2.242,92	2.305,73	2.370,27	2.436,65	2.504,89	2.575,02	2.647,12
	502	2.721,22	2.797,41	2.875,76	2.956,29	3.039,04	3.124,15	3.211,62	3.301,55	3.393,98
	503	3.489,04	3.586,72	3.687,15	3.790,40	3.896,54	4.005,63	4.117,78	4.233,10	4.351,63
	504	4.473,46	4.598,72	4.727,49	4.859,86	4.995,93	5.135,81	5.279,61	5.427,45	5.579,42
	505	5.735,64	5.896,23	6.061,34	6.231,06	6.405,53	6.584,88	6.769,26	6.958,79	7.153,64

Quanto à formação continuada ou aperfeiçoamento do profissional do magistério reza a legislação municipal, por meio do Estatuto do Magistério Municipal Público – Lei n.º 6.761/1985, ainda vigente, que:

Art. 91. O integrante do Quadro Próprio do Magistério deverá frequentar cursos de aperfeiçoamento ou de especialização profissional para os quais seja expressamente designado ou convocado pela Administração.

Art. 92. O Município poderá promover e organizar cursos de aperfeiçoamento e especialização sobre novas técnicas e orientações pedagógicas, aplicáveis às distintas atividades, áreas de estudo e disciplina.

Essa política, como em grande parte dos estados e municípios, se constitui em tradição. As diferenças de oferta, enfoque e frequência mudam de uma gestão para outra,

dependendo, principalmente, do contexto político. Nesse sentido, o PCCS apresenta a seguinte indicação quando da qualificação profissional dos professores:

Art. 19. O Município de Curitiba priorizará o investimento na formação dos Profissionais do Magistério, até o final da década da educação:

[...]

III - formação continuada voltada prioritariamente ao atendimento do aluno portador de necessidades educacionais especiais visando a inclusão.

O Decreto Municipal n.º 1.299/1993 contempla apenas o aperfeiçoamento dos profissionais da educação, pois trata em seu teor da possibilidade de licença remunerada aos que participarem de cursos de especialização, mestrado e doutorado, ou até mesmo de outros cursos com menor duração, porém ressalta a necessidade de esses cursos estarem atrelados ao exercício profissional.

Embora não trate dos cursos de formação continuada oferecidos pela mantenedora, neste caso a Secretaria Municipal de Educação (SME), o Decreto n.º 1.299/1993 não deixa de ser um mecanismo de valorização dos professores e incentivo profissional, uma vez que permite e entende a importância da qualificação dos sujeitos na condição de licenciado para estudos e com remuneração.

No entanto, nas demais legislações que mencionam a formação continuada, é possível afirmar que elas tratam da questão de maneira bastante genérica e não dispõem de regulamentação específica quanto às formas de organização e os responsáveis pelo desenvolvimento dos programas de formação contínua, como no caso do PCCS anteriormente citado.

No que tange ao tema salário, informa-se que o vencimento inicial atual dos professores municipais de Curitiba é de R\$ 1.454,39 além de outras vantagens ou adicionais que compõem a remuneração. Conforme indica o artigo 20 do PCCS,

Art. 20. A remuneração do profissional do magistério enquadrado na parte permanente do quadro, corresponde ao vencimento relativo ao nível I e à área de atuação em que se encontre neste Plano de Carreira, indicado na tabela [salarial] da presente lei, acrescida das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

A Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) defende que o piso salarial do magistério seja apenas o vencimento do professor, sem considerar as demais vantagens, para um jornada de trabalho, independente de carga horária. Considerando esses dois critérios objetivados pela confederação, pode-se considerar que a RME de Curitiba não

paga a remuneração prevista para o Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério (PSPN), que é, na defesa da CNTE, a aplicação do índice custo-aluno indicado pelo FUNDEB, que no ano de 2013 seria de R\$ 2.327,81<sup>3</sup> para uma jornada de trabalho independente de carga horária.

A forma de reajuste salarial dos profissionais do magistério em Curitiba está amparada na Lei Municipal n.º 8.680/1995, que dispõe sobre a época e os procedimentos para reajuste do vencimento do servidor público municipal, conforme segue:

Art. 1.º 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.

O profissional do magistério em exercício da docência poderá receber juntamente com seu vencimento as seguintes vantagens: difícil provimento, gratificação por docência na educação especial e gratificação por direção e coordenação administrativa.

O difícil provimento é uma vantagem concedida, por meio da Lei Municipal n.º 12.114/2007<sup>4</sup>, para os docentes que trabalham em escolas que apresentam dificuldade de lotação, em geral escolas distantes da região central de Curitiba e localizadas nas periferias. O difícil provimento é pago em percentuais de 10%, 20% ou 30% sobre o vencimento inicial do professor, cujos percentuais são distribuídos de acordo com maior, média ou menor dificuldade de lotação nas escolas.

A gratificação referente ao exercício na educação especial foi implantada a partir da aprovação do PCCS e pode ser paga a todos os profissionais do magistério (direção, docentes e suporte técnico pedagógico), quando o exercício profissional ocorre em Escolas Especiais, e seu percentual é de 50% sobre o vencimento inicial.

No caso dos Centros Municipais de Atendimento Especializado (CMAE) a gratificação atende aos profissionais conforme o estabelecido para as Escolas Especiais, no entanto a gratificação é de 30%.

Quando o exercício da docência acontece em escolas regulares, porém os docentes atuam em classes especiais e sala de recursos, o profissional, neste caso somente o docente, recebe uma gratificação de 30% sobre o vencimento inicial, segundo consta no artigo 21:

Art. 21. Além do vencimento e demais vantagens já previstas em lei, o Profissional do Magistério pode fazer jus a: I - 50% (cinquenta por cento) sobre o vencimento básico inicial da área de atuação, pelo exercício de efetiva docência, suporte técnico pedagógico ou função diretiva em Escolas de Educação Especial, integrantes da Rede Municipal de Ensino, de acordo com a regulamentação da presente lei; II - 30% (trinta por cento) sobre o vencimento básico inicial da área de atuação, pelo exercício de efetiva docência em classes especiais de acordo com a regulamentação da presente lei. III - 30% (trinta por cento) sobre o vencimento básico inicial da área de atuação, pelo exercício de efetiva docência em sala de recurso, de acordo com a regulamentação a presente lei.

A gratificação para o cargo de direção e coordenação administrativa das unidades escolares é 78,13% sobre o padrão inicial da tabela salarial, neste caso ao 104 B, como indica a tabela 11, e está respaldada pelo Decreto Municipal n.º 777/2001.

Em 2007, o Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba (SISMMAC) trouxe em sua pauta de reivindicação uma questão recorrente em anos anteriores, que era um impasse na carreira dos profissionais do magistério: a distorção até então ocorrida no vencimento dos profissionais da docência I (professores regentes) e docência II (professores de educação física, suporte técnico pedagógico e professores dos anos finais do ensino fundamental).

Tal distorção, pode ser explicada, em linhas gerais, a partir do seguinte exemplo: um professor de educação física, independente da série/ano em que atuava, já tinha no seu acesso à carreira uma inserção diferenciada, ou seja, ingressava no padrão referência 104 B, enquanto a docência I ingressava no padrão 103 A<sup>5</sup>.

Os demais profissionais ao realizarem o procedimento de mudança de área de atuação, ou seja, ao sair da docência I (regência nos anos iniciais) e ingressar na docência II, também deslocavam-se todos para o padrão 104 B.

O entendimento dos profissionais que atuavam nos anos iniciais era o de que o único aspecto que os diferenciava da docência II era especificamente a área de atuação e que o trabalho era o mesmo, apesar de algumas especificidades, mas que se tratavam todos do exercício da docência. Outro fator relevante nesse impasse era que a formação dos professores era a mesma, ou seja, nível superior.

Nesse sentido, naquele mesmo ano, foi resolvida a distorção relacionada à docência I, com o avanço em 10 referências, implementado gradativamente de 2007 até 2010, de maneira a eliminar as desigualdades na carreira entre as docências I e II.<sup>6</sup>

Esse benefício não foi estendido aos docentes da parte especial (formação em nível médio) por entendimento do Poder Executivo de que estes não tinham a mesma formação dos demais.



O número de alunos por turma está disposto na Portaria n.º 26/2005 redigida pela Secretaria Municipal de Educação de Curitiba, que fixa o número de alunos para composição de turmas, nas unidades escolares, menciona-se a seguir o indicado para turmas de anos iniciais, conforme:

Ciclo I (1.ª e 2.ª Etapas do Ciclo I ou 1.º, 2.º e 3.º anos do ensino fundamental de nove anos): mínimo de 25 e máximo de 30 educandos;  
Ciclo II (1.ª e 2.ª Etapas do Ciclo II ou 4.º e 5.º anos do ensino fundamental de nove anos): mínimo de 25 e máximo de 35 educandos.

Os números estabelecidos pela portaria ultrapassam o que foi proposto no documento final da Conferência Nacional da Educação (CONAE) 2010, ou seja, 20 estudantes por professor para os anos iniciais do ensino fundamental, entendendo que tal apontamento é imprescindível para a melhoria das condições de trabalho dos professores. Essa também é a defesa feita pelo SISMMAC em suas pautas desde 2010.

Se analisado o número máximo estabelecido para o Ciclo II (4º e 5º ano), verifica-se que o número extrapola em pelo menos 15 educandos. Entende-se aqui que o documento final da CONAE é posterior a portaria ora mencionada, porém registra-se também que esta portaria ainda vigora na RME de Curitiba.

Como se pode observar, o documento que regula o número de alunos por turma é uma portaria, ou seja, é um ato normativo que na ausência de lei específica a substitui.

Em 2006 a vereadora Professora Josete, do Partido dos Trabalhadores (PT), apresentou na Câmara Municipal de Vereadores de Curitiba (CMC) um Projeto de Lei Ordinária<sup>7</sup> protocolado sob o n.º 05.00037.2006, que tratava sobre o limite máximo de alunos por sala no âmbito da RME Curitiba, e que já recebeu duas anexações, feitas pela própria proponente, gerando novos substitutivos ao projeto de lei, que atualmente se localiza no protocolado de nº 031.00019.2012 com a seguinte proposta:

Art. 1º O número máximo de educandos por sala de aula na Rede Municipal de Ensino de Curitiba obedece ao disposto nesta lei.

Art. 2º O limite máximo de educandos por sala de aula nos estabelecimentos da Rede Municipal de Ensino de Curitiba, observa o espaço mínimo de:

I - 4,5 m<sup>2</sup> ao professor;

II - 1,5 m<sup>2</sup> ao educando de educação infantil;

III - 1,2 m<sup>2</sup> ao educando de ensino fundamental;

IV - 1,5 m<sup>2</sup> ao educando de classe especial do ensino fundamental;

V - 1,5 m<sup>2</sup> ao educando da sala de recurso, independente do nível de escolaridade;

VI - 2 m<sup>2</sup> ao educando cadeirante, independente do nível de escolaridade.

Art. 3º O número máximo de educandos por sala de aula nos estabelecimentos da Rede Municipal de Ensino de Curitiba, é de:

I - Até 20 (vinte) educandos no Ensino Fundamental, anos iniciais, do 1º ao 5º ano;

II - Até 25 (vinte e cinco) educandos no Ensino Fundamental, anos finais, do 6º ao 9º ano;

III - Até 10 (dez) educandos na classe especial;

IV - Até 20 (vinte) educandos nas salas de recurso;

§1º Nas Escolas Especiais:

a) até 6 (seis) educandos na Pré-escola;

b) até 6 (seis) educandos para turma de múltiplas-deficiências, no ensino Fundamental;

c) até 8 (oito) educandos para turma no Ensino fundamental;

d) até 10 (dez) educandos nas turmas de Programas de Preparação para o Trabalho.

§2º Nas turmas em que houver educandos com deficiência, haverá um professor a mais para atendê-lo individualmente.

Art. 4º O número máximo de educandos na Educação Infantil é de:

I - Até 05 (cinco) educandos por professor(a) para turmas de crianças de 0 a 3 (zero a três) anos;

II - Até 10(dez) educandos por professor (a) para turmas de crianças de 4 a 5(quatro a cinco) anos;

Parágrafo único. Nas turmas em que houver educandos com deficiência, haverá um professor a mais para atendê-lo individualmente.

Art. 5º O limite máximo de educandos por sala de aula será implementado gradualmente, no prazo de 5(cinco) anos a partir da aprovação desta Lei.

I - No ano de 2013, mínimo de 20% (vinte por cento) da Rede Municipal de Ensino de Curitiba;

II - No ano de 2014, mínimo de 40% (quarenta por cento) da Rede Municipal de Ensino de Curitiba;

III - No ano de 2015, mínimo de 60% (sessenta por cento) da Rede Municipal de Ensino de Curitiba;

IV - No ano de 2016, no mínimo 80% (oitenta por cento) da Rede Municipal de Ensino de Curitiba.

V - A partir de 2017, 100% ( cem por cento) da Rede Municipal de Ensino de Curitiba estará dentro dos limites estabelecidos nesta lei.

O referido projeto ainda encontra-se em tramitação na Câmara Municipal de Curitiba desde 2009 até o presente ano. Nesse sentido, é possível afirmar que o número de alunos por turma na RME Curitiba é significativamente maior ao que é considerado como número adequado pelas entidades representativas do magistério, pelo que propõe o Legislativo e também pela CONAE.

Diante dos dados apresentados, é possível considerar que alguns aspectos neste trabalho mencionados, incidem diretamente nas condições de trabalho dos professores da Rede Municipal de Ensino (RME) de Curitiba e revelam-se, de maneira objetiva, consituidores de mecanismos de precariedade principalmente no que tange aos aspectos de: formação continuada, estrutura da carreira (forma de avanços), mecanismos de gratificações e número de alunos por turma.

Conforme apresentado, as políticas de formação em serviço são tratadas superficialmente nos documentos legais, não especificando os mecanismos e suas formas.

Sobre as gratificações dos professores de Curitiba, foram evidenciadas algumas políticas, tais como: difícil provimento com percentuais variados em 10%, 20% e 30%, sobre o

vencimento nos casos em que a unidade de ensino tinha dificuldade na lotação de profissionais. Essa sistemática, não deixa de compor em alguma medida, uma política de remuneração variável, sendo assim, confirma a falta de investimentos que possam elevar a condição e valorização do professor com reposição real dos salários e aumento do poder aquisitivo.

Quanto ao número de alunos por turma, verifica-se que a Portaria n.º 26/2005 que fixa o número de alunos para a composição das turmas está muito aquém do proposto pelos profissionais da educação na CONAE, ou seja, 20 estudantes por professor para os anos iniciais, tal portaria estabelece o mínimo de 25 e máximo de 30 educandos para o Ciclo I e mínimo de 25 e máximo de 35 educandos para o Ciclo II. Se analisado somente o Ciclo II, observamos que o número pode extrapolar em até 15 educandos.

De forma geral, é possível concluir, a partir de resultados apresentados neste trabalho, que alguns aspectos da condição de trabalho e carreira do professor de Curitiba, encontram-se em ausência de políticas comprometidas com a valorização do trabalhador docente, pois as legislações que versam sobre tais condicionantes são omissas e pouco proporcionam a melhoria da condição docente na atualidade, nos distanciando assim da tão sonhada valorização profissional do magistério público, como reitera a professora Bernadete Gatti:

Políticas na direção de qualificar melhor a educação básica passam pela formação pré-serviço e continuada dos docentes, mas passam também pela renovação constante da motivação para o trabalho do ensino, pela satisfação com a remuneração e a carreira, o que implica a implementação de várias ações de gestão do pessoal do ensino de modo integrado. Políticas isoladas, ações pontuais não interligadas por uma finalidade comum na direção de construção de um valor social profissional não causam impactos relevantes. Assim, ações de diversas naturezas em relação à profissionalização docente necessitariam evidenciar melhorias nas perspectivas de carreira e alterar o imaginário coletivo relativo a esta profissão, tanto na sociedade em geral, como entre os próprios professores. (GATTI; BARRETO, 2009, p.256).

Outra realidade é necessária!

---

NOTAS:

<sup>1</sup> Doutoranda em Educação pela Universidade Federal do Paraná na Linha de Políticas Educacionais sob orientação da Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Andrea Barbosa Gouveia.

<sup>2</sup> Disponível em:  
<<http://www.sismmac.org.br/tabela.asp>> Acesso em: 09/03/2013.

---

<sup>3</sup> Disponível em:

<[http://www.cnte.org.br/images/stories/valor\\_piso\\_2012\\_cnte.pdf](http://www.cnte.org.br/images/stories/valor_piso_2012_cnte.pdf)> Acesso em: 09/03/2013.

<sup>4</sup> Lei que altera o artigo 28 do PCCS e rege sobre o difícil provimento ao profissional em exercício nas unidades escolares.

<sup>5</sup> Atualmente, após a equiparação das docências estabelecida em 2007, as referências 103 A a 103 I e 104 A foram extintas.

<sup>6</sup> Amparado pela Lei Municipal n.º 12.348/2007, que estabelece a equiparação das docências.

<sup>7</sup> Disponível em:

<<http://www.cmc.pr.gov.br/wspl/sistema/ProposicaoConsultaResultadoForm.do?pesquisa=5000372006>>

Acesso em: 09/03/2013

## REFERÊNCIAS:

ABREU. D. C. **Carreira e perfil do profissional do magistério na rede municipal de ensino de Curitiba**: história e impacto da política brasileira de valorização do magistério. 169f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2008.

CONAE - CONFERÊNCIA NACIONAL DA EDUCAÇÃO. **Construindo o sistema nacional articulado de Educação**. Documento Final. (2010). Disponível em: <[http://conae.mec.gov.br/images/stories/pdf/pdf/documentos/documento\\_final.pdf](http://conae.mec.gov.br/images/stories/pdf/pdf/documentos/documento_final.pdf)>. Acesso em: 25 maio 2010.

CURITIBA. Câmara Municipal de Curitiba. Lei Ordinária n.º 6.761, de 08 de novembro de 1985. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público Municipal.

CURITIBA. Câmara Municipal de Curitiba. Lei Ordinária n.º 8.248, de 09 de setembro de 1993. Dispõe sobre a aplicação da gratificação pelo regime integral de trabalho aos ocupantes das carreiras de professor, supervisor e orientador escolar.

CURITIBA. Câmara Municipal de Curitiba. Lei Ordinária n.º 8.680, de 11 de julho de 1995. Dispõe sobre épocas e procedimentos para revisão geral da remuneração dos servidores públicos do Município.

CURITIBA. Câmara Municipal de Curitiba. Lei n.º 10.190, de 28 de junho de 2001. Institui o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal.

---

CURITIBA. Câmara Municipal de Curitiba. Lei n.º 12.114, de 13 de março de 2007. Estabelece o diferencial de 10%, 20% e 30% no difícil provimento dos profissionais do magistério do Município.

CURITIBA. Decreto-Lei n.º 1.299, de 19 de novembro de 1993. Dispõe sobre a qualificação profissional de recursos humanos dos órgãos da administração direta, autárquica e fundacional do Município.

GATTI, B. A.; BARRETO, E. S. de S. **Professores do Brasil: impasses e desafios**. Brasília: UNESCO, 2009.