

POR QUE LUTAMOS PELA

REESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA JÁ!

A categoria do magistério público do DF está há 8 anos com os salários congelados. Opção política do GDF, a imposição refletiu em perdas financeiras gigantescas para a categoria, que, muitas vezes, também sofreu com condições de trabalho precárias.

No dia 23 de março, o governador Ibaneis Rocha anunciou pelo Twitter que o índice de reajuste salarial para professores(as) e orientadores(as) educacionais, assim como para as demais carreiras funcionalismo do DF, será de 6% em julho deste ano, 6% em julho de 2024 e 6% em julho de 2025. Com

a estratégia, decidida arbitrariamente, o GDF ainda indica um novo engessamento de negociações nos próximos anos.

Diante do congelamento salarial de 8 anos, a **“Campanha Salarial 2023: Basta de descaso com a educação!”** tem como eixo central a reestruturação da carreira. Com ela, abre-se possibilidade de **reduzir os padrões da carreira de 25 para 15, obtendo mais rápido o teto do vencimento (sem prejudicar quem já está no topo); de valorizar as tabelas de especialização, mestrado e doutorado; de incorporar gratificações como Gaped/Gase ao**

vencimento básico; de fortalecer a carreira com a nomeação de concursados – e muito mais.

Os avanços que se abrem com a reestruturação da carreira seguem os princípios da isonomia e da paridade. **Todos e todas são beneficiados: profissionais efetivos e de contrato temporário, quem está na ativa ou já aposentou.**

Nesta edição do Folha do Professor, explicaremos ponto a ponto as conquistas possíveis com a reestruturação da carreira do magistério e como ela pode beneficiar toda a categoria.

Fique por dentro e fortaleça a luta. Basta de descaso com a educação!



REESTRUTURAR A CARREIRA É...

INCORPORAR GRATIFICAÇÕES AO VENCIMENTO

A incorporação das gratificações ao vencimento representa o **fortalecimento do vencimento de professores(as) e orientadores(as) educacionais**.

Isso porque a gratificação incorporada passa a ser vencimento, com efeito sobre o 13º salário, 1/3 de férias, cálculos da pecúnia da licença-prêmio e também da aposentadoria.

A categoria recebe gratificações que representam valores substanciais da remuneração. É o caso da Gaped/Gase, que correspondem a 30% do vencimento dos(as) profissionais da carreira do magistério.

BUSCAR O CUMPRIMENTO DA META 17

A Meta 17 está prevista no Plano Distrital de Educação. A norma diz que a **remuneração inicial de um(a) professor(a) PQ3 deve corresponder, no mínimo, a média do que é pago às demais carreiras de servidores públicos do DF de mesma graduação**.

Atualmente, das 29 carreiras de nível superior do GDF, o magistério público está em 26º lugar no ranking de remuneração e em penúltimo lugar quando o foco é o valor do vencimento básico.

Uma das consequências do congelamento salarial de 8 anos foi a desvalorização da remuneração do magistério público do DF. Em 2015, o salário de professores(as) que estavam no padrão 1/PQ3 era 101,2% acima do Piso Nacional do Magistério. Hoje, essa remuneração está 4,3% abaixo do valor do Piso.

AUMENTAR O NÚMERO DE ORIENTADORES EDUCACIONAIS

Um dos avanços que podem ser garantidos com a reestruturação da carreira do magistério público é o aumento da quantidade de cargos de Pedagogo – orientador educacional.

A demanda crescente da atuação de orientadores educacionais na rede pública de ensino do DF não vem sendo acompanhada pela atualização do quadro funcional. Isso é grave. **Não ter orientadores e orientadoras educacionais nas escolas ou mesmo ter um número muito pequeno desses profissionais é negar acolhimento a estudantes, professoras e professores, pais, mães e responsáveis**, impondo às escolas conflitos de convivência que refletem diretamente no desempenho de estudantes e no desestímulo de professores e professoras.

CHEGAR AO TOPO DA TABELA SALARIAL MAIS RÁPIDO

O plano de carreira mais recente do magistério público do DF, de abril de 2022, tem 25 padrões. Isso impõe à categoria 24 anos para chegar ao fim da carreira. Com a reestruturação da carreira do magistério, a ideia é reduzir os padrões de 25 para 15, reduzindo para 14 anos o tempo máximo para se chegar ao topo da tabela. É importante ressaltar que esse percurso menor precisa ser incrementado com o aumento dos percentuais aplicados ano a ano no crescimento vertical.

A redução de padrão também atinge o cálculo da aposentadoria. Quem entrou no serviço público de 2004 a 2019 aposenta pela média salarial. Com isso, quando se atinge melhor remuneração mais cedo, tem-se uma melhor repercussão no cálculo dessa média.

A partir de 2020, o cálculo da aposentadoria é feito pela média salarial, limitado ao teto do INSS (reajustado anualmente). De qualquer forma, a média salarial continua sendo um fator a ser considerado.

Reduzir os padrões da tabela prejudica quem está no topo?

Não. A redução de padrões permite que os mais novos cheguem mais cedo ao topo da tabela salarial, sem desvalorizar quem já está no padrão 25. Esses continuam recebendo vantagens como anuênio, por exemplo.

UNIFICAR PERCENTUAL DE COORDENAÇÃO PEDAGÓGICA PARA QUEM FAZ 20 E 40 HORAS

A ideia é corrigir a atual legislação para garantir coordenação pedagógica em 37,5% do tempo da jornada tanto para quem faz 40 horas semanais como para quem faz 20 horas semanais. É importante esta garantia legal, uma vez que a qualidade da educação pública passa também pelo planejamento dos conteúdos que serão ministrados.

AMPLIAR O PERCENTUAL DE AFASTAMENTO PARA ESTUDO

Uma das formas de valorizar os(as) profissionais do magistério público é com o incentivo à formação. Por isso, um dos pontos articulados com a reestruturação da carreira do magistério é a ampliação do percentual de liberação para realização de curso de mestrado e doutorado. Esse percentual é aplicado sobre o total da categoria.

CRIAR TABELA DE ESCALONAMENTO HORIZONTAL PARA QUEM TEM PÓS-DOUTORADO

A atual tabela salarial do magistério público apresenta progressão horizontal de especialização, mestrado e doutorado. **Para reforçar a importância da formação profissional**, está como ponto na reestruturação da carreira a criação de **escalonamento na tabela para pós-doutores**.

Uma categoria valorizada reflete em uma educação pública de qualidade.

VALORIZAR APOSENTADOS E APOSENTADAS

Isonomia e paridade são princípios da reestruturação da carreira. Isso quer dizer que os avanços conquistados com a reestruturação beneficiarão não só professores(as) e orientadores(as) educacionais efetivos(as), mas também aqueles e aquelas que já aposentaram.

VALORIZAR A FORMAÇÃO COM O AUMENTO DOS PERCENTUAIS DE PROGRESSÃO

A tabela mais atual da carreira do magistério público, de abril de 2022, apresenta progressão horizontal de especialização, mestrado e doutorado. Essa é uma **forma de valorizar a formação de profissionais do magistério público** e, consequentemente, ampliar a **qualidade da educação pública**. Com a reestruturação da carreira, é possível aumentar o percentual entre as tabelas da progressão horizontal.

REESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA JÁ!

26 ABRIL ASSEMBLEIA GERAL COM INDICATIVO DE GREVE

BASTA DE DESCASO COM A EDUCAÇÃO

SINPRO (Sindicato dos Professores do Distrito Federal) e **CUT** (Central Única dos Trabalhadores)

INCENTIVAR A PERMANÊNCIA DOS PROFESSORES E ORIENTADORES EDUCACIONAIS NAS ESCOLAS

Estudo do Instituto Semesp realizado em 2022 mostrou que o déficit de professores da educação básica pode chegar a 235 mil em 2040. Um dos motivos desse rombo é o desinteresse do jovem em seguir a carreira de professor. Uma das principais razões é a precarização da profissão, “com baixa remuneração e a falta de reconhecimento de sua importância perante a sociedade”.

O déficit é gerado também pela evasão de profissionais que já estão na carreira. Isso porque acabam migrando para carreiras com melhores remunerações e vantagens.

Por isso, reestruturar a carreira do magistério público do DF, com **ampliação de direitos e benefícios**, é **incentivar que os(as) profissionais permaneçam na categoria**. Uma das consequências é o fortalecimento e a consolidação do projeto político pedagógico desenvolvido nas unidades escolares.

ANTECIPAR UM PADRÃO A CADA 3 ANOS

Atualmente, a carreira do magistério público garante que um padrão da tabela salarial seja antecipado a cada 5 anos de trabalho, diante da apresentação de certificado de cursos relacionados a área da educação, no total de, pelo menos, 180 horas. Com a reestruturação da carreira, é possível que essa antecipação seja feita a cada 3 anos. A estratégia **ajuda a chegar mais cedo ao topo da tabela e fica ainda mais interessante associada à redução dos padrões de 25 para 15**.

INTERVALO REMUNERADO DE 15 MINUTOS POR TURNO NAS ESCOLAS

Com a reestruturação da carreira, pleiteamos que seja garantido em lei o que é um direito da categoria do magistério público: o intervalo de 15 minutos por turno nas escolas. Garantir este direito é cuidar da saúde da categoria.

AUMENTAR A REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES DE CONTRATO TEMPORÁRIO

Todas as alterações feitas no vencimento básico da carreira do magistério público do DF terão repercussão direta no vencimento dos(as) professores(as) de contrato temporário.

Ao valorizar o vencimento básico de professores(as) efetivos, valoriza-se a remuneração dos(as) professores(as) de contrato temporário. Isso porque um dos fatores para o cálculo de hora-aula é o vencimento básico de efetivos que estão no padrão 1 da tabela PQ3.

Com as gratificações, por exemplo, quando incorporadas ao vencimento, elas passam a configurar como remuneração. Dessa forma, o total a ser recebido por professores(as) de contrato temporário também é alterado.

Entretanto, é urgente reafirmar que a real valorização da categoria do magistério só é realizada por completo com concurso público.

Atualmente, a rede pública de ensino do DF tem 13.743 professores de contrato temporário. Isso representa mais de 50% da regência de classe. Esse cenário é resultado do projeto político-ideológico do GDF para enfraquecer e desmontar a educação pública, através da precarização do trabalho.

A fragilização do vínculo empregatício gera medo e insegurança para professores de contrato temporário.

Com o concurso público, é possível lutar por uma carreira consolidada, valorizada e, sobretudo, usufruir integralmente dela.

MITIGAR AS PERDAS DO REAJUSTE SALARIAL IMPOSTO PELO GDF

Projeto de lei do Executivo distrital aprovado pela Câmara Legislativa no dia 4 de abril define que as carreiras do funcionalismo público receberão reajuste salarial de 6% em julho deste ano; 6% em julho de 2024 e 6% em julho de 2025. O reajuste é completamente incompatível com as perdas acumuladas por professores(as) e orientadores(as) educacionais nos últimos 8 anos.

A reestruturação da carreira é remédio eficaz para mitigar essas perdas, já que gera vantagens no vencimento, nas gratificações, progressões e outros componentes da carreira.

LUTA POR CONCURSO PÚBLICO: CONVOCA JÁ!

A realização de concurso público para o magistério está entre as pautas centrais da Campanha Salarial 2023 e caminha lado a lado com a luta pela reestruturação da carreira. Isso porque respeito e valorização da categoria estão diretamente ligados à garantia de direitos, vínculo trabalhista fortalecido e condições de trabalho dignas: questões que só podem ser estabelecidas como lei quando na carreira Magistério Público.

Neste sentido, o Sinpro exige a nomeação de todos(as) os(as) aprovados(a) no último concurso para a Carreira do Magistério, realizado em 2022. A reivindicação é para que nomeiem tanto os aprovados para vagas de provimento imediato como aqueles que ficaram no cadastro reserva. E mesmo com essa convocação, as carências da rede pública de ensino não serão resolvidas.

CONVOCAR JÁ!

PROFESSORES(AS) E ORIENTADORES(AS) EDUCACIONAIS
APROVADOS(AS) NO CONCURSO DE 2022

CAMPANHA SALARIAL 2023

REESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA JÁ!

BASTA DE
DESCASO
COM A EDUCAÇÃO

Folha do Professor

Sinpro-DF(sede):
SIG, Quadra 6, lote nº 2260, Brasília-DF
Tel.: 3343-4200 / Fax: 3343-4207
www.sinprodf.org.br | imprensa@sinprodf.org.br

Secretaria de Imprensa:
Leticia Montandon (Coordenadora),
Cleber Ribeiro Soares
e Samuel Fernandes

Jornalistas:
Alessandra Terribili, Carla Lisboa, Danielle Freire,
Leticia Sallorenzo, Luis Ricardo Machado
e Vanessa Galassi

Diagramação e capa:
Eduardo G. Antero | Gabriel Suaid
Luzo Comunicação
Tiragem: 30.000 exemplares