

REGULAÇÃO DO TRABALHO EDUCACIONAL ATRAVÉS DOS PLANOS DE CARREIRA DA EDUCAÇÃO MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE DE 1948 A 2003

Maria da Consolação Rocha

Universidade do Estado de Minas Gerais

tuca564@oi.com.br

Resumo: Neste artigo analisamos o Plano de Carreira dos Servidores da Educação da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, a partir das regulamentações do trabalho no setor educacional, debatidas e confrontadas entre o governo e os/as trabalhadores/as da área. O histórico dessas normatizações do trabalho está organizado em três etapas: as regulações de 1948 até a década de 1970; da década de 1980; nos anos de 1990. Por último, analisamos o atual plano de carreira da educação de Belo Horizonte e apresentamos nossas considerações sobre os limites, perspectivas e as demandas da categoria que foram incorporadas e/ou continuam em curso.

Palavras-chave: plano de carreira da educação; valorização do magistério; regulação das relações de trabalho.

INTRODUÇÃO

Neste artigo analisamos o Plano de Carreira dos Servidores da Educação da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, a partir das regulamentações do trabalho no setor educacional, debatidas e confrontadas entre o governo e os/as trabalhadores/as da área. O histórico dessas normatizações do trabalho está organizado em três etapas: as regulações de 1948 até a década de 1970; da década de 1980; nos anos de 1990. Por último, analisamos o atual plano de carreira da educação de Belo Horizonte e apresentamos nossas considerações sobre os limites, perspectivas e as demandas da categoria que foram incorporadas e/ou continuam em curso.

A preocupação em normatizar o trabalho dos servidores municipais de Belo Horizonte acompanha a história da cidade, através de decretos e leis, sendo que a primeira regulamentação do funcionamento dos serviços da Prefeitura ocorreu em 1927. Nas regulamentações gerais chamam atenção os documentos de 1937, 1942, 1977, 1988, 1991, que organizam os cargos e salários da Prefeitura de Belo Horizonte (PBH) e o de 1996, o atual Estatuto dos Servidores Públicos do Quadro Geral de Pessoal do Município de Belo Horizonte. Na regulamentação específica da educação destacamos o Regulamento do Ensino Primário Municipal, de 1954, o Estatuto do Pessoal do Magistério Público do Estado de Minas Gerais, de 1977, os anteprojetos de Estatuto dos Servidores das Escolas Municipais de 1985 e 1992, e o Plano de Carreira dos Servidores da Educação, de 1996.

1. AS REGULACOES DO TRABALHO NO SETOR EDUCACIONAL DE 1948 ATÉ A DÉCADA DE 1970

Com a criação do Colégio Municipal, em 1948, marco fundador da Rede Municipal de Educação Belo Horizonte (RMEBH), iniciou-se o processo de regulamentação das relações profissionais e da estrutura responsável pela organização da educação do município. A Lei 0304, de 11 de outubro de 1952 estabeleceu regras para nomeação interina de professor do Ginásio Municipal, a realização de concurso para a nomeação de Professor Catedrático do Ensino Secundário e/ou Professor Assistente, classificou os cargos e funções da administração municipal e definiu os cargos do setor educacional e seus respectivos valores salariais.

Em 1954 foram definidos os critérios para nomeação do cargo de professor primário, que passou a ser realizada, em caráter de estágio, entre os/as candidatos/as com diploma ou certificado registrado no Departamento de Educação e Cultura, dando preferência aos/às profissionais já contratados/as, desde que obtivessem a nota mínima de merecimento durante o estágio de dois anos de efetivo exercício. A nomeação para o cargo de orientador foi concedida às normalistas, sendo dispensadas do concurso aquelas com diploma do curso de Administração Escolar do Instituto de Educação.

No mês de agosto daquele mesmo ano, foi aprovado o Regulamento do Ensino Primário Municipal, no qual foram definidas as regras de funcionamento e o programa para o ensino pr-primário e primário; relacionados os direitos e deveres dos/as estudantes, do pessoal docente e administrativo. A composição do quadro do magistério previa a professora primária, a diretora e a assistente de diretoria dos grupos escolares, e a orientadora pedagógica, com as idades mínimas e máximas entre 18 e 35 anos, bem como o quantitativo de profissionais em conformidade com número de turmas. O quadro de pessoal administrativo era composto por serventes e cozinheiras.

Entre os deveres e direitos do pessoal do magistério constavam a reprovação de comportamentos sociais diversos, tais como fumar e fazer uso de bebidas alcoólicas em presença de alunos, a aplicação de penalidades físicas aos alunos, a participação em diretórios políticos. Foram definidas as notas de merecimento para o pessoal do magistério e as normas a serem observadas por cada segmento. Elas eram anotadas no **Boletim de Merecimento** para a avaliação e progressão profissional, e incluíam a avaliação do comportamento dentro e fora do espaço escolar.

A jornada de trabalho do/a professor/a de ensino primário e de ensino rural, definida em 1957, previa 06 horas diárias, sendo duas destinadas à elaboração dos planos de aula. O cálculo da remuneração da aula extranumerria ou contratada dos/as professores/as de ensino médio seria realizado a partir da divisão do valor correspondente ao grau inicial do nível do professor adjunto pelo "Divisor 67,5".

Na mesma data, os cargos do Serviço de Educação e Cultura foram definidos como: professor contratado de ensino primário; professor de escola rural; professor de ensino primário; orientador de ensino primário; diretor de escola primária I, II; técnico de ensino primário;

inspetor de alunos; inspetor escolar; chefe de ensino primário; secretário de estabelecimento de ensino médio; professor contratado de ensino comercial; professor catedrático de ensino comercial; diretor de escola comercial; subdiretor de escola comercial; professor contratado de ensino secundário; professor especializado de educação religiosa, moral e cívica; professor catedrático de ensino secundário; professor contratado de canto orfeônico; professor contratado de desenho; professor catedrático de desenho; professor contratado de economia doméstica; professor contratado de educação física; professor contratado de trabalhos manuais; professor contratado de religião; subdiretor de escola secundária; diretor de escola secundária.

Em 1970, os cargos da educação foram reorganizados em: diretor de escola primária I; diretor de escola primária II; técnico de ensino primário; orientador do ensino primário; inspetor escolar; professor de ensino primário; professor de escola rural; servente de grupos; auxiliar de serviço; vigia; professor.

No Plano de Carreira de 1977, o cargo de professor catedrático foi extinto e o corpo docente organizado em Professor Municipal I, II e III. Os cargos referentes às funções de especialização pedagógica eram: Diretor de Estabelecimento de Ensino I, II e III; Vice-diretor de Estabelecimento de Ensino I, II e III; Supervisor Pedagógico I e II; e Orientador Educacional.

No mesmo ano foi aprovado o Estatuto do Pessoal do Magistério Público do Estado de Minas Gerais, pela Lei 7109, de 13 de outubro de 1977, com incorporação de diversas demandas da categoria. Tal fato repercutiu nas lutas dos/as trabalhadores/as da RMEBH e em suas pautas de reivindicações, especialmente a proposta de progressão automática por escolaridade.

2. AS REGULACIONES DO TRABALHO NO SETOR EDUCACIONAL NA DÉCADA DE 1980

Durante a década de 1980 foram discutidas três propostas de carreira da educação municipal, entre as quais destacamos o projeto do vereador Antônio Carlos Carone e a contraproposta apresentada por um grupo de professoras primárias, em 1985.

2.1. O Projeto de Lei 135/85 do vereador Antônio Carlos Carone

Em 16 de abril de 1985, o vereador Antônio Carlos Carone, apresentou o Projeto de Lei 135/85, intitulado “Regulamentação do pessoal integrante do Quadro do Magistério Público Municipal, e dá outras providências”, que versava sobre carreira docente e questões gerais do ensino público municipal, tais como o número de estudantes por turma e a materialidade das escolas.

O quadro do magistério era estruturado em cargos de docência e de suporte pedagógico. Como cargos docentes estavam: Professor Municipal I (PMI), os matriculados no curso de formação do Colégio Municipal em estágio remunerado; Professor Municipal II (PMII), aqueles com curso superior de formação de magistério; Professor Municipal III (PMII), com curso de licenciatura de curta duração; Professor Municipal IV (PMIV), com curso de licenciatura plena. Os cargos de suporte pedagógico envolviam: Secretário de Escola; Supervisor Pedagógico; Orientador Educacional; Coordenador de Turno, com licenciatura plena; Diretor e Vice-diretor I e II, habilitados em Pedagogia; Diretor e Vice-diretor III e IV, licenciatura plena.

Os cargos da educação seriam enquadrados em novos níveis de vencimentos da tabela do funcionalismo público municipal, acrescidos de gratificações. A progressão horizontal ocorreria de duas formas: a) a cada três anos, com a mudança de referência de 01 a 10, correspondendo a 3% sobre o total dos vencimentos; b) a cada 240 horas de frequência e aprovação em cursos de atualização, especialização, mestrado ou doutorado, na disciplina que leciona ou em áreas afins, correspondendo ao acréscimo de 3% no total dos vencimentos.

As férias anuais seriam de 60 dias, e as férias prêmio de 120 dias a cada dez anos de efetivo exercício. Eram previstas licenças remuneradas de dois anos para participar de congressos, reuniões, frequentar ou ministrar cursos relacionados com o exercício da profissão, integrar comissão especial ou grupo de trabalho em atividades do serviço público relacionados com o magistério. Constava a remuneração integral do cargo, incluindo o salário-base e as vantagens pessoais, para o pagamento da “dobra de carga horária”.

A carga horária docente para os cargos de PMI e PMII era de 25 horas semanais; e para os cargos de PMIII e PMIV, de 35 aulas semanais. O valor básico da aula suplementar seria calculado a partir da divisão do valor do salário do nível XVII por 72,5 para PMIII, e por 49,5 para PMIV. Em situações de redução de aula não solicitada pelo/a professor/a ficaria garantido o recebimento dos vencimentos igual ao número de aulas anteriormente ministradas.

As atividades de docência dos ocupantes dos cargos de PMII, PMIII e PMIV poderiam ser reduzidas em 1/3 das aulas semanais ao completar 20 anos de efetivo exercício, quando mulher, e aos 25 anos, quando homem, sem redução de salário, com a realização de outras tarefas à disposição da escola.

2.3. A proposta das “professoras primárias” em resposta ao projeto 135/85

O Projeto de Lei 135/85 proposto pelo vereador Antônio Carlos Carone gerou polêmica entre as professoras primárias e um grupo de representantes elaborou e encaminhou às direções sindicais da época um documento analisando o projeto e apresentando a sua proposta¹. No início do documento as professoras signatárias explicitavam os motivos do mesmo

Nós professoras de primeira à quarta-série do primeiro grau, apresentamos abaixo alguns pontos que julgamos necessário modificar no ante-projeto do estatuto do magistério municipal:

1. Repudiamos tal projeto na sua forma original, por entendê-lo elitista quando marginaliza o grupo de professores das primeiras 4 séries do primeiro grau, o que causa uma séria divisão no seio da classe do magistério;
2. Manifestamos o nosso protesto por tal marginalização, já que nos entendemos tão importantes quanto os demais professores, pois toda a estruturação fundamental da educação infantil se encontra sob nossa responsabilidade;
3. As opiniões aqui manifestas representam o trabalho de cerca de 20% do pessoal docente das 4 primeiras séries, representados em nossas discussões;
4. Solicitamos às entidades representativas de classe (UTE e APPMG) que considerem os itens por nós estudados de maneira séria, demonstrando que representam realmente toda a classe do magistério municipal.

Comissão de professoras de primeira à quarta-série do primeiro grau. (Documento das Professoras de primeira a quarta-série, 1985).

O documento apresentava uma nova classificação dos estabelecimentos de ensino; limitava o número estudantes por turma para, no mínimo 25, e 30, no máximo para a primeira série, e no máximo 35 para as demais séries; e propunha ainda um novo quantitativo de pessoal para as escolas de primeira a quarta séries e para as escolas que atendiam do primeiro período à quarta série.

Os cargos docentes seriam organizados em: PMI, com curso de magistério, e o PMINS, com curso de nível superior, ambos com atuação do primeiro período a quarta série; o PMII, com licenciatura curta, e o PMIII, com licenciatura plena e atuação de quinta a oitava série e segundo grau. Os vencimentos docentes estariam em conformidade com o artigo 39, do capítulo V, da Lei 5.692/71, “os sistemas de ensino devem fixar a remuneração dos professores e especialistas de ensino de 1º e 2º graus, tendo em vista a maior qualificação em cursos e estágios de formação, aperfeiçoamento ou especialização, sem distinção de graus escolares em que atuem”. Para os cargos de PMI, II e III seriam acrescidos 20% sobre respectivo nível da tabela de vencimentos e 25% de produtividade.

A progressão na carreira ocorreria a cada período de dois anos, com acréscimo de 5% no salário-base; e a cada 240 horas, seguidas ou alternadas, de participação em cursos de formação ou qualificação, com acréscimo de 3% no total dos vencimentos. A gratificação quinquenal passaria para 10% para todos/as os/as profissionais da educação. O/a professor/a regente em laudo médico temporário ou readaptação definitiva teria mantidas as mesmas vantagens do seu cargo.

A jornada de trabalho seria de 22 horas e 30 minutos semanais, para o PMI, com férias de 60 dias e direito de afastamento definitivo da regência aos 20 anos de magistério e 40 anos de idade. Para a avaliação do estágio probatório propunham a constituição de uma comissão especial designada pelo Colegiado da Escola, sendo membros natos a diretora e a supervisora pedagógica.

O projeto apresentado pelo Vereador Jorge Carone não foi aprovado, mas alguns pontos foram implementados via legislação². Por isso, as “professoras primárias” mobilizaram-se para a incorporação nas pautas de reivindicações da categoria de grande parte de suas propostas.

O quadro permanente da PBH foi reorganizado em 1988, pela Lei 5447, separou celetistas e estatutários, estabeleceu os vencimentos vinculados ao salário mínimo referência (SMR), e criou o cargo de servente escolar.

Os cargos da educação foram definidos como: professor municipal com curso superior (PMIV, PMV, PMVI); professor municipal com curso nível médio (PMI, PMII e PMIII); servente escolar; diretor, vice-diretor; supervisor de alimentação escolar, coordenador de ensino, encarregado de merenda.

O enquadramento no novo quadro permanente não considerou o tempo de serviço na Prefeitura, por isso houve forte mobilização do funcionalismo municipal, e no final de 1990 os cargos da educação foram reclassificados. O adicional de regência de classe, devido aos titulares dos cargos de Professor Municipal I, II e III, passou a ser calculado com base nos vencimentos,

acrescidos do grau de progressão horizontal, inclusive para os servidores aposentados e os afastados da regência por laudo médico.

3. AS REGULAÇÕES DO TRABALHO NO SETOR EDUCACIONAL NA DÉCADA DE 1990.

Até 1990 o quadro de servidores da PBH era unificado e organizado, sobretudo, por nível de escolaridade. Este fato garantia que os PM IV, V e VI recebessem o mesmo salário dos/as profissionais com curso superior (médicos, dentistas, engenheiros etc.), correspondentes ao nível XIII da carreira, sobre o qual era aplicado o “Divisor 81”³ para o cálculo das horas/aulas, resultando em um acréscimo importante nos salários.

Um fato marcante de 1990 foi a conquista do “pagamento por habilitação”, ou seja, o direito das professoras de pré-escola a quarta séries receberem de acordo com a sua escolaridade independentemente do nível de ensino em que atuavam.

3.1. O debate sobre plano de carreira da educação no governo Pimenta/Azeredo⁴

O governo Pimenta/Azeredo publicou, em julho de 1991, a Lei 5951, unificando os cargos de Professor Municipal I, II e III, em Professor Municipal I; e os cargos de Professor Municipal IV, V e VI, em Professor Municipal II. A nomenclatura do cargo de Servente Escolar foi alterada para Auxiliar de Escola, os cargos de Técnico Superior de Ensino I, II e III foram unificados, o mesmo ocorrendo com o de Secretário de Estabelecimento de Ensino.

Entretanto, a principal alteração realizada pelo governo, foi a criação do “Grupo de Cargos ou Empregos da Área do Ensino”, separando os cargos da educação do quadro geral dos servidores. A separação resultou em uma das maiores perdas para os ocupantes do cargo de Professor Municipal II, pois o “Divisor 81”, deixou de existir, e não havia mais correspondência com os cargos de nível superior, organizados em outra tabela. Por isso, um grupo de celetistas entrou na justiça pleiteando o pagamento do “Divisor 81”. No final dos anos 1990, alguns reconquistaram o direito de manter esse cálculo no salário atual, e outros receberam a diferença salarial correspondente ao período de não aplicação do cálculo, de 1991 a 1996, quando fizeram opção pelo novo plano de carreira.

3.2. O anteprojeto do Estatuto dos Servidores das Escolas Municipais de Belo Horizonte de 1992

No período de 1990 a 1992, foi elaborado o Estatuto dos Servidores das Escolas Municipais de Belo Horizonte, discutido amplamente pela categoria em diversos eventos. A comissão responsável era formada por membros do poder executivo, legislativo e de representantes dos/as profissionais da educação. O documento envolvia ainda uma concepção de gestão democrática da escola e do sistema de ensino municipal.

Os cargos e funções da carreira da educação seriam: Diretor Escolar I, II; Diretor Escolar-adjunto I e II; Professor Municipal I e II; Pedagogo; Bibliotecário Escolar; Técnico de Laboratório Escolar; Intérprete de Linguagem de Sinais; Secretário Escolar; Assistente de

Biblioteca Escolar; Assistente de Secretaria Escolar; Assistente de Oficina Escolar; Instrutor de Oficina Escolar; Auxiliar de Secretaria Escolar; Auxiliar de Escola; Psicólogo Escolar, Fonoaudiólogo Escolar e Assistente Social Escolar, para os Centros de Educação Especial. E os cargos do magistério correspondiam ao Diretor Escolar, Diretor Escolar-adjunto, Professor, Pedagogo.

As condições de ingresso na carreira seriam: o concurso público de provas e títulos, realizado a cada dois anos, com direito de opção pela reclassificação no último lugar da lista; a habilitação para o exercício do cargo; o gozo de boa saúde física e mental. Os servidores públicos contariam o tempo de serviço para pontuação dos títulos, sendo 5% a cada ano de serviço prestado até no limite de 30%.

O afastamento temporário para o desempenho de atividades especiais ou frequência de cursos de mestrado ou doutorado relacionados com a titulação do cargo, seria de dois anos para o mestrado ou doutorado, e de um ano para atividades pedagógicas.

O valor mínimo para proventos da aposentadoria e pensão por morte não poderia ser inferior ao salário mínimo, e seriam revistos em caso de modificações na remuneração do servidor em atividade, na mesma proporção e na mesma data. As vantagens ou benefícios concedidos, posteriormente, ao servidor em atividade, seriam estendidos aos inativos mesmo quando decorrentes de transformação ou reclassificação do cargo ou da função no qual se deu a aposentadoria.

A jornada básica docente seria de 22 horas e 30 minutos semanais e, para os demais cargos, de 25 horas semanais. A jornada semanal do cargo de Coordenador de Turno seria de 30 horas; de Diretor Escolar e Diretor Escolar-Adjunto, de 40 horas. A jornada básica noturna passaria para 20 horas semanais para o corpo docente, e de 21 horas e 30 minutos para os demais servidores.

A organização da jornada docente do PMI incluía a regência de turma ou de aulas, 04 horas semanais de trabalhos coletivos, e 20 minutos diários de descanso, cumpridas em um só turno. A jornada do PMII deveria ser cumprida no mesmo turno e na mesma escola, desde que o número de aulas da disciplina o permitisse, compreendendo a regência de 20 aulas semanais, e as horas restantes para o cumprimento de trabalhos pedagógicos e coletivos na escola. O vencimento inicial do cargo de PMII seria equiparado à remuneração inicial dos demais servidores de nível superior da PBH, em jornada equivalente.

A ampliação de jornada previa duas situações: a jornada integral e a dobra da jornada básica. A jornada integral, para todos os servidores em exercício nas unidades escolares, ocorreria em casos de necessidade e mediante aprovação do Colegiado e/ou da direção escolar, com acréscimo de 60% no salário, com incidência sobre as vantagens pessoais, sendo de 36 horas semanais para cargo de professor, e de 40 horas semanais para os demais cargos. Em caso de dobra da jornada o vencimento básico seria pago em dobro, inclusive o período de férias e os afastamentos remunerados. O tempo de exercício em atividade integral e/ou dobra da jornada seria incorporado na aposentadoria.

A redução do número de aulas para docentes com 45 anos de idade e 25 anos de magistério, se homem, e 40 anos de idade e vinte anos de magistério, se mulher, com, no mínimo, 15 anos de regência na RMEBH, seria de 20% ao ano, até completar o interstício necessário à aposentadoria.

A progressão horizontal tinha como requisitos a assiduidade, pontualidade, produção intelectual e aperfeiçoamento profissional. Ocorreria, automaticamente, quando o servidor acumulasse 100 pontos, sendo os pontos excedentes computados no interstício seguinte.

As licenças definidas como direito do servidor eram: tratamento de saúde; acidente de trabalho ou doença profissional; acompanhamento de pessoas doentes na família; motivo de adoção; casos de rubéola na escola em caso de gestante; convocação serviço militar obrigatório; interesse particular; acompanhar cônjuge ou companheiro; casamento; luto; mandato sindical; concorrer e exercer cargo eletivo.

O anteprojeto regulamentava o pagamento por habilitação, os critérios para o gozo do período sabático⁵, previa o quinquênio de 10% com adicional de 10% aos 30 anos de serviço público; auxílio-transporte, o adicional de 10% por regência de turmas ou de aulas e de 30% por coordenação de turno.

As férias anuais seriam de 30 dias e recesso anual de 30 dias, para o cargo de professor e pedagogos; de 30 dias anuais para o cargo de diretor, e de 25 dias úteis para os demais servidores da escola e da Secretaria Municipal de Educação (SMED).

O regime disciplinar era vinculado às normas previstas no Estatuto do Servidor Público do Município de Belo Horizonte de 1942, nas disposições dos regimentos escolares e aqueles aprovados pelo órgão próprio do sistema. O documento também previa a composição do Centro de Aperfeiçoamento do Profissional da Educação (CAPE)⁶.

A tabela salarial era organizada em dez graus, com interstício de 5% entre cada um deles. O servidor aposentado antes de 01/01/1978 teria enquadramento no grau três; e o aposentado após 01/01/1978, a partir do grau três.

O anteprojeto foi enviado para votação no final do mandato do governo Pimenta da Veiga/Azeredo, em 1992. Havia um grande acordo da categoria com o projeto, incluindo o fim do apostilamento para as direções de escola, proposta debatida amplamente e votada nas instâncias da categoria, mas em desacordo com interesses pessoais de um grupo de diretores/as e vice-diretores/as de escola, que ocupou os gabinetes dos vereadores e pressionou pela não aprovação do projeto. O projeto foi rejeitado em votação ocorrida na última semana do ano de 1992, significando uma enorme perda para a categoria.

3.3. O debate sobre o plano de carreira da educação no governo Patrus/Célio

O debate sobre o Plano de Carreira foi retomado na Gestão da Frente BH Popular⁷, concomitantemente com a discussão do Estatuto dos Servidores Públicos do Quadro Geral de Pessoal do Município de Belo Horizonte vinculados à Administração Direta e Indireta. Logo no início do governo, em 1993, a categoria reivindicou o reenvio do projeto anterior para nova

votação. Entretanto, o governo propôs construir primeiro o Estatuto do Servidor, a partir do qual elaboraria os planos de carreira para cada área de atividade. Foi negociado, então, que no caso da educação, seria realizado um movimento sincronizado com o objetivo de garantir a aprovação do Plano de Carreira da Educação, imediatamente após a votação do Estatuto do Servidor. A concretização desse processo só ocorreu no segundo semestre do último ano do governo Patrus/Célio, em 1996, após três anos de negociação.

No debate sobre o Plano de Carreira da Educação, uma antiga polêmica voltou à cena: carreira docente unificada versus carreira docente diferenciada por atuação nos distintos níveis e modalidades de ensino. A polêmica estava presente no governo, na categoria e na direção do sindicato⁸.

A primeira proposta defendia uma carreira organizada em três cargos distintos: professor municipal de pré-escola a quarta série, com formação de nível médio; professor municipal de pré-escola a quarta série, com formação de nível superior; professor municipal de quinta a oitava séries e segundo grau, com licenciatura plena. Ela foi apresentada pelo governo e encontrou apoio em alguns setores da categoria.

A segunda, apresentada por setores da categoria, defendia a construção de dois cargos distintos: um para docentes de pré-escola à quarta série, e outro para docentes de quinta à oitava série e segundo grau. A terceira proposta defendia a manutenção da carreira unificada e foi articulada, sobretudo pelas professoras de pré-escola à quarta série.

As professoras primárias, com curso de nível médio ou curso superior, realizaram uma grande articulação, com boletins e documentos específicos nos quais debatiam a concepção da carreira unificada, e obtiveram do prefeito Patrus Ananias o compromisso de enviar à Câmara Municipal a proposta de carreira definida pela categoria em suas instâncias.

Na assembléia que definiu a posição da categoria, 75% aprovaram a manutenção da carreira docente unificada, com a extinção dos cargos de PMI e PMII e a criação do cargo de Professor Municipal (PM), organizada em uma tabela de 24 níveis. Desta forma, o/a docente com curso superior ingressaria automaticamente no nível 10 da carreira, e o/a docente em exercício, após a conclusão da graduação, avançaria automaticamente para o nível 10 ou outro acima pois seria considerado o seu tempo de serviço no cargo.

Os/as docentes com curso superior, à época da implantação do Plano de Carreira, foram enquadrados/as apenas um nível acima em relação aqueles que haviam terminado de cumprir o estágio probatório. Com isso, docentes com três, seis ou dez anos de serviço na Prefeitura foram enquadrados no nível 11 ou 12. O enquadramento pelo tempo real de serviço foi uma grande polêmica, pois a proposta do governo tratava de forma igual, diferentes tempos de trabalho na PBH, agravado pelo congelamento da progressão horizontal durante o governo Pimenta/Azaredo. A categoria lutou muito pelo enquadramento correto, mas diante da impossibilidade de acordo, e por avaliar que era fundamental aprovar o Plano de Carreira antes da nova LDB e das reformas encaminhadas pelo governo Fernando Henrique, optou pela aprovação do Plano de Carreira sem as alterações necessárias. Até hoje, a categoria mantém em suas pautas de reivindicações, no item pendências, o “enquadramento pelo tempo real de serviço na carreira”.

A regularização da jornada de trabalho docente, excluída do Plano de Carreira da Educação, e do pagamento integral da “dobra”, ocorreram em 1998, através da Lei 7577/98, que estabeleceu para o cargo docente a jornada de 22 horas e 30 minutos semanais, com 20% destinados às atividades de planejamento e estudos⁹.

4. O ATUAL PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES DA EDUCAÇÃO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE

O atual Plano de Carreira dos Servidores da Educação, Lei 7.235 de 27 de dezembro de 1996, organiza o Quadro do Magistério com os seguintes cargos de provimento efetivo, para os quais é exigido o concurso público de provas e títulos: Professor Municipal, Auxiliar de Biblioteca Escolar, Auxiliar de Escola, Técnico Superior de Educação¹⁰.

Os cargos de provimento em comissão são: Diretor de Escola e a função pública de Vice-Diretor de Escola (ocupados por professores/as e/ou pedagogos/as eleitos/as pela comunidade escolar); Secretário Escolar (indicado pela direção da escola entre os/as profissionais efetivos); Coordenador de Centro de Educação Infantil, Coordenador de Oficina Pública Profissionalizante (indicados pelo titular da SMED), Diretor e a função pública de Vice-Diretor do CAPE (de livre nomeação do prefeito, mas de recrutamento restrito entre os servidores públicos municipais).

No Plano de Carreira são descritas a habilitação, a área de atuação e as atribuições específicas de cada cargo e função, e a classificação das escolas para efeito de enquadramento dos cargos em provimento, conforme o número de estudantes. Os cargos são organizados em níveis de 01 a 15, com exceção do cargo de Professor Municipal, que tem 24 níveis, em decorrência do pagamento por habilitação.

O vencimento base incorporou as vantagens referentes a: aula extra-numerária, gratificação por atividade extraclasse, repouso semanal remunerado, adicional de regência de classe, adicional por licenciatura curta, Incentivo de Dedicção Pedagógica (IDP), gratificação por atividades em Biblioteca; e valores referentes à progressão horizontal do período anterior a 1996. A gratificação por dedicação exclusiva (GDE) passou a ser calculada sobre o vencimento previsto para o cargo de provimento em comissão, e foram criadas regras para o pagamento da mesma aos servidores apostilados.

A avaliação de desempenho para fins de progressão foi reafirmada, sem contudo ser explicitado o interstício para a mesma, por isso a PBH tem optado pelo limite de 1095 dias estabelecido pelo Estatuto do Servidor. No artigo 11 do Plano de Carreira da Educação foi criado o Serviço de Avaliação Permanente, vinculado ao Departamento de Organização Escolar, para acompanhar a avaliação de desempenho da área educacional. Aos critérios previstos no artigo 91 do Estatuto dos Servidores Municipais foram acrescentados outros itens específicos.

[...]

I - desempenho e eficiência no exercício das atribuições do cargo;

II - participação em programas de capacitação organizados pelo Centro de Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação – CAPE – da Secretaria Municipal de Educação;

- III – participação em congressos, seminários e outros eventos relacionados ao exercício do cargo;
- IV - elaboração de trabalhos de pesquisa que visem ao melhor desempenho da instituição escolar;
- V - publicação de trabalhos pedagógicos em congressos, periódicos da área de Educação, livros e relatórios técnicos (BH, Lei 7.235 de 27/12/1996).

A progressão por conclusão de escolaridade superior à exigida pelo cargo, desde que a ele relacionada, foi limitada a 05 níveis na tabela de vencimentos, sendo 02 para o curso de doutorado e 02 para o mestrado, para os cargos de docência e de suporte à docência; e a 02 níveis para os/as funcionários/as de escola. A progressão por escolaridade estava vinculada à aprovação na avaliação de desempenho prevista no inciso III do artigo 91 do Estatuto dos Servidores Municipais. Após várias mobilizações, a categoria conseguiu aprovar, em 2000, a progressão automática para os cursos de doutorado e mestrado; e a regulamentação dos cursos de especialização lato-sensu, pela Lei 7969, cujos critérios foram modificados em 2007, pelo artigo 6º, da Lei 9465.

Para o cálculo do valor da aposentadoria, o artigo 10 prevê a incorporação dos proventos referentes à dobra de jornada, na proporção de 1/25 para as mulheres e de 1/30 para os homens, por ano. Para regularizar a incorporação da dobra no salário, os parágrafos 3º e 5º do artigo 10, passaram a vigorar com nova redação dada pelo artigo 5º, da Lei 7969/00.

CONSIDERAÇÕES

Diversos itens apresentados pela categoria foram incorporadas no Plano de Carreira dos Servidores da Educação da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, Lei 7235/96, entre as quais destacamos o pagamento por habilitação, as vantagens concedidas aos celetistas optantes como a contagem em dobro das férias-prêmio para a aposentadoria e o pagamento do FGTS, a título de indenização.

Contudo, permanecem alguns problemas. O primeiro refere-se aos cursos de aperfeiçoamento e qualificação profissional, as pesquisas e os projetos elaborados nas escolas, ou os artigos e livros publicados, que não são considerados, como critérios para a progressão, porque não houve acordo entre a Prefeitura e a Rede na forma de pontuação dos mesmos nem a sua vinculação à avaliação de desempenho. O segundo problema envolve a restrição de progressão para os demais funcionários de escola a dois níveis por escolaridade.

Contudo, problemas importantes permanecem. O primeiro refere-se aos cursos de aperfeiçoamento e qualificação profissional, às pesquisas e aos projetos elaborados nas escolas e/ou aos artigos e livros publicados, que não são considerados, como critérios para a progressão, porque não houve acordo, entre a Prefeitura e a categoria, em relação à pontuação dos mesmos e sua vinculação à avaliação de desempenho. O segundo problema refere-se à restrição de progressão para os demais funcionários de escola a dois níveis por escolaridade.

O terceiro problema vincula-se a forma de progressão no Plano de Carreira dos Servidores da Educação de Belo Horizonte, cuja progressão automática por escolaridade possibilita

25% de acréscimo à remuneração básica, e a progressão por avaliação de desempenho, 45%, considerando o interstício de 1.095 dias, ao longo de 30 anos, fato este que impede às mulheres, maioria da categoria, chegarem ao fim da carreira.

O quarto problema relaciona-se às alterações ocorridas na carreira da educação a partir de 2003, especialmente, a criação do cargo de Educador Infantil pela Lei 8679/03, que representou uma profunda mudança na carreira docente e recolocou no centro do debate, entre o governo e a categoria, a discussão sobre o valor do trabalho das/os profissionais que atuam com as crianças pequenas.

Essa ruptura na carreira docente possibilitou ao governo dispensar tratamento diferenciado à educação infantil explicitado nos exemplos a seguir. O primeiro é a distância salarial entre docentes com mesma formação ao atuarem em níveis de ensino diferentes, educação infantil e ensino fundamental. Enquanto ocupantes do cargo de professor municipal têm a possibilidade de receber R\$2.976,30, no final da carreira, sem considerar os quinquênios; ocupantes do cargo de educador infantil receberão, no limite, R\$1.752,12¹¹.

O segundo exemplo, envolve o pagamento da extensão da jornada de trabalho, pois ao “dobrarem”, as educadoras infantis não recebem como os/as demais professores, mas em formato similar à jornada complementar do setor administrativo da PBH que corresponde a um percentual fixo do salário-base. O terceiro, foi a tentativa de diferenciação do calendário da educação infantil com uma jornada anual de 240 dias. Após duas greves em 2005 ocorreu a unificação do calendário escolar os demais níveis de ensino.

Outro exemplo foi o impedimento de concorrerem ao cargo de Vice-Direção de UMEI nas eleições realizadas em 2006, apesar da previsão legal, situação revertida nas eleições de 2008, após várias manifestações da categoria. Por fim, o tratamento dispensado às educadoras infantis através de advertências e processos administrativos como estratégia de coibir a sua organização e reivindicações, demonstra a visão utilitarista e preconceituosa do governo municipal com este segmento.

NOTAS

(Endnotes)

- 1 Escolas municipais que assinam o documento: José Madureira Horta, Antônio Gomes Horta, Eliza Buzelin, Maria Silveira, José Maria Alkimim, Minervina Augusta, Augusta Medeiros, Francisca Alves, Cornélio Vaz de Melo, Dom Orione, Dora Tomich Laender, Monsenhor Arthur Oliveira, Padre Flávio Giammetta, Cônego Siqueira, Pedro Aleixo, Helena Antipoff, Ana Alves Teixeira, Jonas Barcelos Correa, Lídia Angélica.
- 2 A Lei 4643/86, conhecida como “Lei Pé na Cova”, estabeleceu a idade mínima de 45 anos para homens e mulheres; a Lei 4754/87 estabeleceu idade diferenciada, 45 anos para homens e 40 anos para as mulheres, e os critérios das atividades a serem desenvolvidas; a Lei 5016/88 manteve a idade diferenciada para homens e mulheres e acrescentou a exigência de cinco anos de efetivo exercício na rede municipal para o gozo do direito.
- 3 O Divisor 81 foi regulamentado pela Lei 5352, de 27 de outubro de 1988. Ele envolve a seguinte fórmula de cálculo aplicada sobre o salário base: número de horas/aulas X 4,5 X 1,5 = dividido por 81, correspondendo 4,5 ao repouso remunerado e 1,5 às horas de projeto.

- 4 O governo Pimenta da Veiga/Azeredo, liderado pelo PSDB, foi eleito para o mandato de 1989/1992.
- 5 O período sabático está previsto na Lei Orgânica do Município, no art 219, inciso v, mas ainda não foi regulamentado.
- 6 O CAPE foi criado em 1991, a partir da deliberação do I Congresso Político Pedagógico da Rede Municipal de Educação, realizado em 1990. A sua direção seria indicada para um mandato de dois anos com direito a uma recondução, sendo o prazo máximo para a lotação do servidor no CAPE também de dois anos.
- 7 A Frente BH Popular, liderada pelo Partido dos Trabalhadores foi eleita para o mandato de 1993/1996, com a chapa Patrus Ananias (PT) e Célio de Castro (PSB).
- 8 Os cargos de suporte pedagógico (direção e vice, técnico superior de educação e secretário escolar) eram organizados em tabelas separadas.
- 9 A jornada do técnico superior de educação foi oficializada, em 22 horas e 30 minutos semanais, na Lei 8635, de 26 de agosto de 2003, após quase duas décadas de luta contra a ampliação para seis horas diárias.
- 10 O cargo de Bibliotecário foi regularizado no quadro da educação em 2000 e transferido para a administração direta em 2003.
- 11 Conforme tabela anexa à Lei 9985/10.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BELO HORIZONTE. Câmara Municipal de Belo Horizonte. Projeto de Lei 135 de 16 de abril de 1985. Vereador Jorge Carone.
- BELO HORIZONTE. Decreto 0016, de 12 de Maio de 1927. Regulamente os serviços da Prefeitura
- BELO HORIZONTE. Decreto 1916 de 16 de outubro de 1970. Cria Comissão de Classificação de Cargos e estabelece Normas para Reclassificação e Enquadramento
- BELO HORIZONTE. Decreto-Lei 0864, de 28 de outubro de 1942. Estatuto dos Funcionários Públicos Civis dos Municípios do Estado de Minas Gerais.
- BELO HORIZONTE. Lei 0 de 21 de março de 1990. Lei Orgânica do Município de Belo Horizonte.
- BELO HORIZONTE. Lei 0304, de 11 de outubro de 1952. Dispõe sobre a Classificação de Cargos e Funções da Administração Municipal.
- BELO HORIZONTE. Lei 0327, de 12 de agosto de 1954. Regulamento do Ensino Primário Municipal
- BELO HORIZONTE. Lei 0388, de 12 de julho de 1954. Altera Quadros da Lei 304 de 11/10/1952 – Setor Educacional
- BELO HORIZONTE. Lei 0620, de 19 de junho de 1957. Quadro de Pessoal, Novo Sistema de Classificação de Cargos
- BELO HORIZONTE. Lei 2840, de 30 de dezembro de 1977. Cria novo quadro permanente de cargos e empregos da PBH.
- BELO HORIZONTE. Lei 5447, de 30 de novembro de 1988. Dispõe sobre o Quadro de Pessoal da PBH.
- BELO HORIZONTE. Lei 5638, de 18 de dezembro de 1989. Altera a Estrutura Organizacional da PBH.
- BELO HORIZONTE. Lei 5951, de 25 de julho de 1991. Reorganização dos Cargos ou Empregos
- BELO HORIZONTE. Lei 7169, de 30 de agosto de 1996. Institui o Estatuto dos Servidores Públicos do Quadro Geral de Pessoal do Município de Belo Horizonte vinculados à Administração Direta.

BELO HORIZONTE. Lei 7235, de 27 de dezembro de 1996. Institui o Plano de Carreira dos Servidores da Educação da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte.

BELO HORIZONTE. Lei 7577, de 21 de setembro de 1998. Define jornada de trabalho da área educacional.

BELO HORIZONTE. Lei 7790, de 30 de Agosto de 1999. Altera a composição dos cargos de professor municipal e de auxiliar de biblioteca escolar, cria o cargo de auxiliar de secretaria escolar e dá outras providências.

BELO HORIZONTE. Lei 7969, de 31 de março de 2000. Concede vantagens aos servidores ocupantes dos cargos que menciona.

BELO HORIZONTE. Lei 8635, de 26 de Agosto de 2003. Concede aumento de remuneração e dá outras providências.

BELO HORIZONTE. Lei 8679, de 11 de novembro de 2003. Cria o cargo de educador infantil.

BELO HORIZONTE. Lei 9465 de 07 de dezembro de 2007. Concede reajustes de vencimentos.

BELO HORIZONTE. Lei 9985 de 22 de novembro de 2010. Concede reajustes de vencimentos.

MINAS GERAIS. Lei 7109 de 13 de outubro de 1977. Estatuto do Pessoal do Magistério Público do Estado de Minas Gerais.

A legislação acima pode ser acessada no portal da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte www.pbh.gov.br.