



Educação e Pesquisa

ISSN: 1517-9702

ISSN: 1678-4634

Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo

Rocha, Francilene Macedo; Melo, Savana Diniz Gomes
Carreira, remuneração e piso salarial docente na rede municipal de educação de Belo Horizonte
Educação e Pesquisa, vol. 45, e194440, 2019
Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo

DOI: 10.1590/S1678-4634201945194440

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29859101064>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais informações do artigo
- Site da revista em redalyc.org

UABEM
redalyc.org

Sistema de Informação Científica Redalyc
Rede de Revistas Científicas da América Latina e do Caribe, Espanha e Portugal
Sem fins lucrativos acadêmica projeto, desenvolvido no âmbito da iniciativa
acesso aberto

Carreira, remuneração e piso salarial docente na rede municipal de educação de Belo Horizonte

Francilene Macedo Rocha¹

ORCID: 0000-0002-4791-805X

Savana Diniz Gomes Melo¹

ORCID: 0000-0003-0415-5344

Resumo

Este artigo, que é fruto de resultados de pesquisas concluídas, apresenta uma discussão acerca das mudanças operadas na carreira e na remuneração dos professores da rede municipal de educação de Belo Horizonte (RMEBH) a partir de 2003, com a criação do cargo de educador infantil (EI) e, de 2008 em diante, com a instituição da lei do piso salarial profissional nacional (PSPN). O período pesquisado foi de 2003 a 2016. Para a análise dos achados utilizam-se como referencial teórico autores críticos clássicos, como Marx (1978); Marx e Engels (2008); e contemporâneos, como Santos (2004); Bernardo (2006); Antunes (2008) entre outros. Em termos metodológicos, o presente artigo fundamenta-se em bibliografia da área, em pesquisa documental com foco em legislações de âmbito nacional e municipal acerca da carreira e da remuneração e publicações do Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Rede Pública Municipal de Belo Horizonte (Sind-REDE/BH). Conclui-se que ocorre um processo de precarização do trabalho docente na RMEBH, sobretudo a partir da segmentação da carreira docente em professor de ensino fundamental e professor para a educação infantil que rompeu com a carreira única dos professores da RMEBH, conquistada em 1996. Percebe-se que a lei do PSPN, diferentemente da valorização do magistério que preconizava, induziu a um rebaixamento na remuneração e restrição do horizonte de lutas dos professores.

Palavras-chave

Carreira – Remuneração – Piso salarial profissional nacional – Rede municipal de educação de Belo Horizonte.

¹– Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil.

Contatos: francilenemrocha@gmail.com; sdgmufmg2@gmail.com.



DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1678-4634201945194440>

This content is licensed under a Creative Commons attribution-type BY-NC.

Teacher career, remuneration and minimum wage at Municipal Education System of Belo Horizonte, Minas Gerais, Brazil

Abstract

This paper, that result from finished researches, presents a discussion about the changes occurred in the career and the remuneration of teachers from the municipal education system of Belo Horizonte, Minas Gerais, Brazil (RMEBH) since 2003, from the creation of the post of childhood educator (EI) and from 2008 on, with the institution of the law of national professional minimum wage (PSPN). The focus was on the period from 2003 to 2016. For the analysis of the findings we have used as theoretical framework classic critical scholars, as Marx (1978); Marx and Engels (2008); and contemporary, as Santos (2004); Bernardo (2006); Antunes (2008) among others. In methodological terms, the present study is grounded in the bibliographic production of the area, in documentary research focused in national and municipal legislation concerning career and remuneration, and publication of the Syndicate of Education Workers at Municipal Education Public System of Belo Horizonte (Sind-REDE/BH). We have concluded that occurs a process of precarization of teacher work ad RMEBH, especially due to the segmentation of the teacher career in primary education and childhood education that broke the single career of RMEBH teachers, granted in 1996. We observed that the PSPN law, differently from the appreciation of teaching it preconized, induced a lowering on the remuneration and a restriction of the horizon of fights for the teachers.

Keywords

Career – Remuneration – National professional minimum wage – Municipal Education System of Belo Horizonte.

Apresentação

O presente artigo busca identificar e analisar as mudanças implementadas na carreira e na remuneração dos professores da rede municipal de educação de Belo Horizonte (RMEBH), a partir de 2003, com a criação do cargo de educador infantil (EI) e, de 2008 em diante, com a instituição da Lei do Piso, e seus possíveis efeitos quanto à precarização do magistério. É fundamentado em estudo bibliográfico da área, em pesquisa documental e dados de duas pesquisas concluídas recentemente.² O período pesquisado foi de 2003 a 2016.

2- A primeira pesquisa foi realizada no âmbito do Mestrado em Educação, desenvolvido na linha de pesquisa Políticas Públicas e Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais (ROCHA, 2017). A segunda, foi a pesquisa intitulada *Piso Salarial Profissional Nacional em Minas Gerais: implicações sobre a carreira, a remuneração e representação sindical docente*, desenvolvida com o apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (Fapemig), Edital de Demanda Universal 01/2014.

O estudo bibliográfico levantou pesquisas e estudos referentes às políticas públicas educacionais, trabalho, educação, carreira e remuneração, e abrangeu *websites*³, periódicos, dissertações, teses e livros, no período de 2000 a 2016.

A pesquisa documental objetivou caracterizar e analisar a carreira e a remuneração docente na legislação nacional e na RMEBH. Buscou também identificar a percepção da direção do Sind-REDE/BH e da Prefeitura de Belo Horizonte (PBH) sobre o tema, englobando diferentes tipos de documentos: (1) publicações da PBH, como leis, decretos, portarias, resoluções, *website* oficial, *intranet* e demais documentos; (2) legislação nacional brasileira com foco nas Constituições Federais e leis infraconstitucionais; e (3) publicações do Sind-REDE/BH: boletins, informes, ofícios, *website* do sindicato e outros documentos.

Quanto aos dados de duas pesquisas concluídas, estes consistem em resultados das análises das entrevistas com professores da RMEBH, com Secretária Municipal de Educação e com dirigente sindical do Sind-REDE/BH, que objetivaram apreender a percepção dos sujeitos pesquisados em relação à carreira, à remuneração, ao PSPN e à ação sindical.

Com efeito, o material empírico coletado permitiu evidenciar que a criação do cargo de EI rompeu com a carreira única dos professores da RMEBH, conquistada em 1996, após um ciclo de luta dos professores, que durou somente sete anos. A lei do piso salarial profissional nacional (PSPN) do magistério público, instituída em âmbito nacional em 2008, não era utilizada como parâmetro nas campanhas salariais, porém constitui-se como referência para a luta para que um terço da jornada fosse reservado a atividades extraclasse.

O texto está estruturado em cinco partes. A primeira situa as implicações da reestruturação capitalista para a educação e o trabalho docente. A segunda caracteriza a RMEBH. A terceira aborda a carreira e a remuneração na RMEBH. A quarta trata das mudanças efetuadas na carreira e na remuneração a partir de 2003 com criação do cargo de EI. A última parte analisa a lei do PSPN quanto à remuneração e ao tempo de atividade extraclasse na RMEBH.

Reestruturação capitalista: implicações para a educação e o trabalho docente

Em seus estudos, Marx (1978) afirma, no capítulo inédito de *O capital*, que a finalidade específica do capitalismo “é, pois, a produção de mais-valor, e essa não é outra coisa se não produção de sobretrabalho, apropriação – no curso do processo de produção real – de trabalho não pago, que se oferece aos olhos e se objetiva como mais-valor” (p. 6). O capital é produtor e reproduz as relações sociais capitalistas e as forças produtivas do trabalho surgem como forças produtivas do capital.

No texto do *Manifesto do Partido Comunista*, Marx e Engels (2008) afirmam que, com o fim da monarquia absoluta, o avanço da burguesia e o estabelecimento da grande indústria e do mercado mundial, o Estado moderno não é mais do que um comitê de negócios dos proprietários burgueses. Como a burguesia centraliza os meios de produção e, também, o poder político, cabe ao Estado a tarefa de perpetuar a dominação do capital sobre o trabalho.

3- Scielo, Portal CAPES, Anais da AnpEd.

O capitalismo, que vem se reestruturando ao longo de sua história, busca superar suas crises, para seguir perpetuando-se. A cada nova crise, os requerimentos para superação são mais profundos e exigem ajustes sobre a classe trabalhadora. A partir dos anos 1970, o capitalismo mundial é tomado por uma nova e profunda crise que requereu um novo e amplo processo de reestruturação que envolveu o setor produtivo e o campo de atuação do Estado. Os processos produtivos expandem-se no mundo inteiro, ocorrendo o fortalecimento das empresas transnacionais e a alteração da divisão internacional do trabalho, que passa a atuar na esfera dessas grandes empresas (SANTOS, 2004). No Brasil, esse processo é implementado com sistematicidade a partir da década de 1990, quando se inicia uma série de reformas no Estado, tendo a privatização como centralidade (MANCIBO; MAUÉS; CHAVES, 2006). Com a crise mundial dos anos 1970, foram promovidas profundas transformações no mundo do trabalho. Dá-se a introdução do modelo de acumulação flexível, pautado, sobretudo, na flexibilidade do trabalho e no avanço tecnológico. Os resultados do progresso tecnológico apresentam-se a partir da “intensificação da substituição do ‘trabalho vivo’ pelo ‘trabalho morto’, em grande ritmo, provocando o desemprego estrutural e o aprofundamento das situações de pobreza, miséria e instabilidade” (MANCIBO; MAUÉS; CHAVES, 2006, p. 38-39).

A flexibilização pode ser compreendida como liberdade às empresas na determinação das condições de contratação, de remuneração e de uso do trabalho. Com isso, ocorre o pagamento de salários reais menores do que exige a paridade de trabalho e mudanças na jornada de trabalho, reestruturando os horários e as características do trabalho, tais como turno, escala, horário flexível, dentre outras. Há, também, um alargamento do trabalho terceirizado, subcontratado, vinculado à economia informal (ANTUNES, 2008). Nesse quadro, recrudescem-se o processo de precarização do trabalho, associado à eliminação dos direitos sociais conquistados pelos trabalhadores. Exige-se um novo tipo de trabalhador que suporte o aumento da intensidade do trabalho e da necessidade de qualificação. Essa maior intensidade e qualificação “tem sua resposta na polivalência – capacidade de exercer várias funções diferentes” (SANTOS, 2004, p. 85).

Essa reestruturação se reflete também e com vigor, no campo de atuação do Estado, nos chamados serviços públicos. Na educação, o professor torna-se polivalente, sobretudo, com as inovações tecnológicas, que ampliaram o rol de funções exercidas por ele.

A ampliação das atividades e das variadas funções desempenhadas pelos docentes, associada à compressão dos tempos para sua realização, tem acarretado uma intensificação e uma extensão do tempo de trabalho não remunerado, sobrecarregando os docentes. Tem como resultado, ainda, a perda da qualidade material e intelectual do trabalho. Ademais, tal processo não é acompanhado por condições objetivas de trabalho e de retribuições salariais correspondentes e/ou dignas.

Pode-se considerar que esse processo de reestruturação encontra-se, na atualidade, em fase avançada e seus efeitos sobre a classe trabalhadora são devastadores de seus direitos trabalhistas, previdenciários e sociais. As medidas de austeridade implantadas ou em votação no Congresso Nacional a partir de 2015, notadamente regressivas de direitos, cumprem um papel fundamental nesse processo, aprofundando um ciclo de reformas iniciadas na década de 1990. Exemplos dessa assertiva são a Emenda

Constitucional (EC) nº 95/2016, que congela os gastos da União por vinte anos, limita reajuste salarial e altera a carreira; e a Lei nº 13.429/2017, que regulamenta a terceirização no país, inclusive para as atividades-fim, entre outras. Assim, carreira e remuneração condignas distanciam-se ainda mais de serem asseguradas aos docentes ou se encontram até mesmo em vias de extinção em decorrência da consolidação de um novo paradigma educacional, fundado na mercadorização. Trata-se de projeto que abrange tanto a educação superior, já amplamente privatizada no país, quanto toda a educação básica que começa a ganhar expressão nesse processo. Nesse caso, a educação infantil é apontada como um novo nicho promissor por grupos capitalistas que exploram e se expandem no setor educacional na atualidade.⁴

Caracterização da rede municipal de educação de Belo Horizonte

A RMEBH, em 2017, compreende um total de 166.175 alunos matriculados nas etapas da educação infantil e do ensino fundamental, além das modalidades educação de jovens e adultos (EJA) e educação especial. Em relação aos professores, a RMEBH conta com um contingente de 13.821 docentes efetivos, sendo 8.703 atuantes no ensino fundamental e 5.118 na educação infantil (BELO HORIZONTE, 2017). O ingresso na carreira docente nos cargos de provimento efetivo dá-se unicamente por meio de concurso público de provas e títulos.

No ensino fundamental são 190 escolas, organizadas em três ciclos de aprendizagem,⁵ atendendo a 112.853 alunos; 13.067 alunos na EJA e 267 na educação especial. Na educação infantil, a organização compreende 324 estabelecimentos divididos em duas dependências administrativas: 131 unidades municipais de educação infantil (UMEI) e 193 creches conveniadas, perfazendo um quantitativo de 39.988 alunos matriculados (BELO HORIZONTE, 2017).

As creches conveniadas são instituições educacionais privadas de natureza comunitária, filantrópica e/ou confessional, sem fins lucrativos, conveniadas à Prefeitura de Belo Horizonte (PBH), que atendem a crianças de zero a 5 anos e 8 meses, em tempo parcial ou integral. Diferentemente das UMEI, que são mantidas exclusivamente com recursos da própria Secretaria Municipal de Educação de Belo Horizonte (SMED), as creches dependem de repasses de recursos financeiros, necessitando solicitar contribuição dos familiares das crianças e realizar bazares filantrópicos para arrecadar recursos complementares.⁶

A expansão da educação infantil foi uma das metas do programa de governo, denominado BH Metas e Resultados,⁷ do prefeito Márcio Lacerda (2009-2016), do Partido

4- Disponível em: <<https://www.istoedinheiro.com.br/nova-fronteira-da-educacao/>>. Acesso em: 06 abr. 2018.

5- 1º Ciclo: 6, 7, 8 e 9 anos (1º, 2º e 3º ano); 2º Ciclo: 9, 10 e 11 anos (4º e 5º ano); e 3º Ciclo: 11, 12, 13, 14 e 15 anos (6º, 7º, 8º e 9º ano).

6- Disponível em: <<https://www.cmbh.mg.gov.br/comunica%C3%A7%C3%A3o/not%C3%ADcias/2016/04/>>. Acesso em: 22 jul. 2017.

7- Inspirado na reforma empreendida pelo estado de Minas Gerais pelos governadores Aécio Neves (PSDB) e Antônio Anastasia (PSDB), que por sua vez, é inspirada no Plano Diretor da Reforma do Estado Brasileiro, de 1995 (BRESSER PEREIRA, 1999).

Socialista Brasileiro (PSB), em dois mandatos consecutivos. Essa expansão se deu principalmente por meio da Parceria Público-Privada (PPP), a partir do final de 2010. A concessão tem o prazo de vinte anos, sendo responsável pela construção de 51 unidades de ensino (46 UMEI e cinco escolas municipais de ensino fundamental) e sua manutenção. Em janeiro de 2016, todas as 51 unidades encontravam-se construídas.⁸

No final de março de 2012, a PBH iniciou, por meio da SMED, um procedimento licitatório na modalidade de concorrência pública com a finalidade de selecionar a melhor proposta de concessionária administrativa. Em junho de 2012, foi realizado o julgamento das propostas comerciais apresentadas, tendo em vista o critério de menor valor máximo da contraprestação. A proposta apresentada pelo Consórcio Educar formado pelas empresas Construtora Norberto Odebrecht Brasil S. A. e Odebrecht Participações e Investimentos S. A., no valor de R\$ 3.246.000,00 (três milhões duzentos e quarenta e seis mil reais) foi a vencedora. No dia 24 de julho de 2012, o contrato foi assinado com a concessionária SPE INOVA BH S.A., formada pelas empresas Construtora Norberto Odebrecht Brasil S. A. e Odebrecht Participações e Investimentos S.A.⁹ Cabe destacar que, nas UMEI e escolas frutos da PPP, há um gestor, funcionário da empresa INOVA BH, que realiza os serviços administrativos da instituição. A gestão passa a ser compartilhada entre os gestores escolares e o gestor privado. A instituição pública deixa de ser gerida exclusivamente pela gestão pública, perdendo sua relativa autonomia administrativa, num claro processo de privatização.

Essa prática é uma modalidade de privatização, denominada de *gestão por concessão*, introduzida na educação, permitindo que a instituição escolar, embora continue sendo pública, tenha a sua gestão privada. A educação continua gratuita para os estudantes, por enquanto. Porém, o Estado transfere para a iniciativa privada um valor em pagamento pela sua gestão, por meio de um contrato de gestão entre esta e o governo. Esse tipo de prática tem gerado resistência de movimentos sociais e críticas de setores acadêmicos, como se pode verificar na defesa apresentada por Freitas (2012, p. 386): “Portanto, a bandeira da escola tem que ser atualizada: não basta mais a sua defesa, agora temos que defender a escola pública com gestão pública”.

Congruente com os interesses dos grupos que passaram a explorar a educação de forma mercantil, com o avanço desse tipo de parceria, alavancada pela PBH, vai assumindo e implantando uma lógica e uma prática gerencial cada vez mais forte e naturalizada, afastando-se dos objetivos sociais da educação. Passa a encará-la e geri-la como uma atividade empresarial, como uma empresa. No lugar de aplicar recursos para uma educação pública de qualidade e para a valorização dos profissionais da educação, o prefeito investe milhões de reais nesse tipo de parceria, que transfere recursos públicos e poder de gestão para o setor privado.

8- Disponível em: <<http://www.odebrecht.com/pt-br/comunicacao/noticias/inoa-bh-conclui-entrega-de-51-escolas-antes-do-prazo>>. Acesso em: 22 jul. 2017.

9- Disponível em: <https://prefeitura.pbh.gov.br/?evento=portlet&pldPlc=ecpTaxonomiaMenuPortal&MenuPortal&app=acessoinformacao&lang=pt_BR&pg=10125&tax=38335>. Acesso em: 22 jul. 2017.

Carreira e remuneração docente na RMEBH

Os cargos públicos para professores municipais na PBH, até 1996, eram o de professor municipal I (PMI), de formação de nível médio, que atuava de pré-escola à 4ª série; e o professor municipal II (PMII), de formação de nível superior, que lecionava disciplinas específicas de 5ª a 8ª série e 2º grau. A remuneração entre esses dois cargos era diferente (MIRANDA, 2013). Entretanto, a partir de 1992, com a Emenda à Lei Orgânica nº 3/1992, o PMI detentor de curso superior que o habilitasse para o magistério passou a receber seu vencimento conforme o nível e a forma de cálculo igual ao PMII, em jornada equivalente. Nessa época, não havia ainda Plano de Carreira da Educação, que só foi instituído em dezembro de 1996.

Na discussão referente ao Plano de Carreira da Educação, reapareceu uma antiga polêmica entre o governo e os professores: carreira docente unificada versus carreira docente diferenciada por atuação nas várias etapas de ensino. O governo apresentou uma proposta de carreira docente diferenciada de acordo com os níveis de ensino e a formação escolar, organizada em três cargos distintos: professor municipal de pré-escola a 4ª série, com formação de nível médio; professor municipal de pré-escola a 4ª série, com formação em nível superior; professor municipal de 5ª a 8ª série e 2º grau, com licenciatura plena (ROCHA, 2011).

Um de argumentos do governo era que a necessidade de expansão da educação infantil causaria alto custo com a manutenção da carreira unificada. Havia três posições refletidas também na direção do sindicato. O primeiro grupo defendia a proposta apresentada pelo o governo pontuada acima; o segundo defendia a construção de duas carreiras distintas, uma para professores da pré-escola até a 4ª série e outra para professores de 5ª a 8ª série e 2º grau; o terceiro grupo, composto, principalmente, pelas professoras primárias, defendia a manutenção da carreira unificada.

A decisão seria tomada pelo governo após resultado de assembleia geral de professores da RMEBH. As variadas propostas para a carreira docente foram organizadas em três tabelas que apresentavam variações de quinze a 24 níveis. No final da assembleia, 75% dos professores aprovaram a manutenção da carreira docente unificada, com a extinção dos cargos PMI e PMII e a criação do cargo de Professor Municipal (PM), organizada em uma tabela de 24 níveis (ROCHA, 2011), sendo o tempo de serviço e a titulação os elementos centrais de progressão na carreira. Desse modo, o professor com curso superior se situaria no nível 10 da carreira e o professor em exercício após a conclusão da graduação avançaria automaticamente para o nível 10 da carreira ou outro acima.

O Plano de Carreira dos Servidores da Educação foi instituído em 27 de dezembro de 1996, por meio da Lei nº 7.235/1996. Nele, foram descritas a habilitação, a área de atuação e as atribuições características de cada cargo. Conforme o seu texto, os cargos de provimento efetivo da área de educação da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte teriam quinze níveis na tabela de vencimentos, à exceção do cargo de professor, que teria 24 níveis (BELO HORIZONTE, 1996).

O vencimento-base incorporou as vantagens relativas às aulas extranumerárias, gratificação por atividade extraclasse, repouso semanal remunerado, adicional por regência de classe, adicional por licenciatura curta, incentivo de dedicação pedagógica, gratificação por atividades em biblioteca. A gratificação de dedicação exclusiva (GDE) foi definida de modo a incidir sobre o vencimento previsto para o cargo de provimento em comissão¹⁰ (BELO HORIZONTE, 1996).

No texto do plano aprovado, a progressão por escolaridade é alcançada após o professor ser aprovado na avaliação de desempenho, conforme a conclusão de curso com escolaridade superior à exigida para o cargo efetivo. O escalonamento é apresentado no Quadro 1. O professor pode progredir até, no máximo, cinco níveis na carreira (BELO HORIZONTE, 1996). No caso da educação infantil, a Lei nº 8.679/2003 estabeleceu que fossem conferidos dois níveis por curso superior, restando, assim, apenas mais três níveis para progressão por escolaridade. Na carreira do ensino fundamental, o professor pode avançar até cinco níveis.

Quadro 1 – Progressão por escolaridade

| Escolaridade além da exigida para o cargo | | Número de níveis |
|---|-------------------|------------------|
| Ensino fundamental completo | | 1 |
| Ensino médio | | 1 |
| Ensino superior | | 2 |
| Pós-graduação | a) Especialização | 1 |
| | b) Mestrado | 2 |
| | c) Doutorado | 2 |

Fonte: Lei nº 7.235/1996 (BELO HORIZONTE, 1996).

No cargo de professor para a educação infantil, os três níveis de progressão por pós-graduação, poderiam ser alcançados por: uma especialização (um nível) e um mestrado ou um doutorado (dois níveis). No cargo de professor municipal é possível progredir por cinco níveis em qualquer combinação: (1) uma especialização (um nível), um mestrado (dois níveis) e um doutorado (dois níveis); (2) cinco especializações (um nível cada uma); (3) dois mestrados (dois níveis cada um, totalizando quatro níveis) e uma especialização (um nível).

A progressão profissional por mérito se refere à obtenção de um nível a cada 1.095 dias (três anos) de efetivo serviço, mediante a avaliação de desempenho. Constatam também os benefícios de quinquênio de 10% sobre o vencimento a cada cinco anos de efetivo exercício.

O professor poderá iniciar a sua progressão na carreira após ser aprovado no estágio probatório, que prevê um período de três anos. Nesse período, o professor será

10- De acordo com a Lei nº 7.235/1996, os cargos de provimento em comissão e função pública são: diretor escolar, vice-diretor escolar, secretário escolar, coordenador de centro de educação infantil e coordenador de oficina pública profissionalizante.

submetido às avaliações de desempenho, nas quais serão aferidos os aspectos referentes à sua atuação no exercício das atribuições do seu cargo, entre outros. O professor aprovado nas avaliações de desempenho terá a sua declaração de estabilidade publicada no Diário Oficial do Município (DOM).¹¹

Gurgel e Sousa Júnior (2013) ressaltam que essa avaliação de desempenho desenvolvida na RMEBH desconsidera as condições de trabalho vivenciadas pelos professores, sendo limitada geralmente ao docente. Nota-se que a responsabilização dos professores, como já é revelada na literatura da área educacional, é um dos eixos condutores dessa avaliação, com fins de premiação e punição.

O Sind-REDE/BH, com o objetivo de impedir que a PBH dificulte a progressão por mérito, promove a campanha A REDE É 10, que consiste na atribuição de nota dez às avaliações de desempenho para todos os trabalhadores em educação. Essa campanha foi iniciada durante o processo de avaliação de desempenho efetivado em 2006, possibilitando, em média, 98% de aprovação do seu corpo funcional nas duas avaliações ocorridas (SIND-REDE/BH, 2009).

Carreira e remuneração docente na RMEBH após 2003

A diferenciação¹² dos cargos com carreira e remuneração diferentes de professores por atuação nas etapas de ensino entre PMI e o PMII, preexistente na RMEBH, foi superada em 1996, após um ciclo de lutas dos professores. Entretanto, em 2003, essa diferenciação reaparece entre a educação infantil e o ensino fundamental com a criação do cargo específico para a educação infantil, denominado de EI, por meio da Lei nº 8.679/2003. Essa Lei alterou a Lei nº 7.235/1996, rompendo com a carreira unificada.

Desse modo, deu-se sequência a um processo de desvalorização dos docentes que atuam com crianças pequenas. No caso da carreira, o EI perfazia direito à progressão em até quinze níveis ao longo desta, enquanto no mesmo período os professores municipais podiam ascender 24 níveis na carreira. No caso do vencimento, os valores do EI e do PM eram diferentes, conforme exposto no Quadro 2, tomando como referência o ano de 2003.

Quadro 2 – Carreira e vencimentos-base (em R\$) na PBH (2003)

| Cargo | Nível | | | | | | | | | | |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|
| | 1 | 4 | 6 | 8 | 10 | 12 | 15 | 16 | 18 | 20 | 24 |
| PM ^a | 448,57 | 519,27 | 572,80 | 631,18 | 695,88 | 767,20 | 888,14 | 932,54 | 1028,13 | 1133,51 | 1377,79 |
| EI ^b | 424,24 | 491,11 | 541,45 | 596,95 | 658,14 | 725,59 | 839,97 | – | – | – | – |

a Professor municipal.

b Educador infantil.

Fonte: Lei nº 7.235/1996 (BELO HORIZONTE, 1996).

11- Disponível em: <http://portalpbh.pbh.gov.br/pbh/ecp/comunidade.do?evento=portlet&pIdPlc=ecpTaxonomiaMenuPortal&app=recursohumanos&tax=11775&lang=pt_br&pg=6040&taxp=0>. Acesso em: 20 maio 2017.

12- Em algumas redes municipais de ensino público no Brasil existem mais de um cargo de professor que se diferencia pela etapa de ensino de atuação, a exemplo de Belo Horizonte, Curitiba, Natal, Teresina, conforme constatado na Pesquisa Nacional *Remuneração de professores de escolas públicas da Educação Básica: configurações, impactos, impasses e perspectiva*, coordenada nacionalmente pelo Prof. Dr. Rubens Barbosa de Camargo. Mais informações sobre essa pesquisa encontram-se disponíveis em: <<http://observatorioderemuneracaodocente.fe.usp.br/pesquisadores.html>>. Acesso em: 01 out. 2017.

Com base no Quadro 2, observa-se que o PM ao atingir o último nível da carreira, nível 24, receberia o vencimento-base no valor de R\$ 1.377,79, enquanto o EI no nível 15, último da carreira da educação infantil, o vencimento-base de R\$ 839,97. A jornada de trabalho é comum aos dois cargos (22 horas e 30 minutos semanais).

A Lei nº 8.679/2003 também determinou, em seu artigo 2º, que cada UMEI estivesse vinculada a uma escola municipal de ensino fundamental, denominada escola-núcleo. Com isso, a UMEI ficou dependente, sobretudo administrativamente, da escola-núcleo, tendo a mesma direção, a mesma secretária e a mesma caixa escolar desta. Logo, o(a) diretor(a) e o(a) vice-diretor(a) da escola-núcleo assumiam também a direção da UMEI. Em 2006, após muitos questionamentos dos educadores e reivindicação pela autonomia das UMEI frente à escola-núcleo, a Câmara Municipal de Belo Horizonte aprovou a Lei nº 9.154/2006 que criou a função de vice-diretor de UMEI (SIND-REDE/BH, s. d.). Contudo, os educadores não podiam se candidatar à vice-direção das UMEI até o ano de 2008, uma vez que essa função era exercida pelo PM.

O(a) diretor(a) da UMEI continuou sendo o mesmo da escola-núcleo, podendo a UMEI estar localizada distante da mesma, o que dificultava a presença diária da direção. O exercício dessa função de direção não era permitido ao professor da educação infantil,¹³ como já referido.

A PBH, ao impedir que os professores da educação infantil assumissem a função de direção, demonstrava desconsiderar seu pertencimento à carreira da educação. Com essa prática, a PBH diferencia, hierarquiza e inferioriza os docentes que atuam com crianças pequenas. Bernardo (2006) explicita o significado desse tipo de política. Para ele, introduzir diferenças de níveis, de funções e de remuneração, que colocam uns trabalhadores acima de outros, é uma das principais ações do patronado para estimular a concorrência intraclasse, impedindo que existam (ou se percebam) como classe.

Cabe mencionar que, antes da criação do cargo de EI, os Jardins Municipais funcionavam com professores municipais que atuavam na educação infantil há muitos anos. Com a criação do cargo de EI, a PBH afirmou que asseguraria a esses professores municipais o direito de continuarem atuando nessa etapa da educação. Entretanto, os mesmos foram convidados verbalmente a se retirarem, sob a alegação de que perderiam seus direitos de pedido de transferências para outras escolas, uma vez que as vagas da educação infantil seriam prioritariamente preenchidas pelos educadores (OLIVEIRA; LACERDA; ROCHA, 2006). Sendo assim, esses professores foram pressionados a deixarem de atuar na educação infantil quando a PBH apresentou a proposta de aumento da jornada anual das crianças de 0 a 5 anos, com um calendário ininterrupto de 240 dias letivos. Caso os professores fossem para o ensino fundamental, trabalhariam duzentos dias letivos e teriam direito ao recesso de janeiro, que na educação infantil não existiria. O resultado foi que poucos professores municipais ficaram nas escolas de educação infantil (ROCHA et al., 2015).

13- A partir de outubro de 2018, por meio da aprovação da Lei 11.132/2018, passou a ser permitido ao professor da educação infantil assumir a função de direção. As UMEI passaram a ser denominadas Escolas Municipais de Educação Infantil (EMEI). A consecução da autonomia administrativa, financeira e pedagógica das EMEI encontra-se em processo de transição que se estenderá até 31 de dezembro de 2020.

Desse modo, consolidou-se e aprofundou-se uma política de divisão já iniciada em 1990, inclusive espacial, entre docentes das escolas de educação infantil e das escolas de ensino fundamental e médio.¹⁴ Percebia-se também a falta de propostas e projetos para a educação infantil, baixa remuneração, plano de carreira não satisfatório, entre outros.

Nesse contexto, foram realizadas, no ano de 2005, duas greves¹⁵ docentes no governo Pimentel (2001-2008), em cujas pautas de reivindicações pontos relacionados à carreira foram priorizados. A primeira, em janeiro daquele ano, foi uma greve exclusiva da educação infantil, quando o calendário ininterrupto se encontrava em discussão e os educadores foram convocados para trabalhar no período de recesso escolar. Essa greve teve duração de uma semana e adesão de quase 50% dos educadores que, na época, eram quatrocentos ao todo. As principais reivindicações consistiam na unificação da carreira, na criação de um calendário único com as demais escolas municipais e que o governo ouvisse a opinião de pais e mães sobre o calendário escolar (ROCHA et al., 2015).

A segunda greve foi realizada em maio de 2005, em conjunto com todos os professores da rede municipal, cujas reivindicações eram “melhores condições de trabalho, reuniões pedagógicas dentro do horário de trabalho das professoras e [...] isonomia salarial entre educadoras e professoras” (OLIVEIRA; LACERDA; ROCHA, 2006, p. 18).

A proposta de pesquisa com a população sobre o período de atendimento da educação infantil foi aceita pelo prefeito à época, Fernando Pimentel. A pesquisa foi realizada em agosto de 2005 por uma empresa contratada pela PBH, com a participação de uma comissão formada por representantes da SMED e do Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Rede Pública Municipal de Belo Horizonte (Sind-REDE/BH) (membros da diretoria e do Coletivo da Educação Infantil¹⁶). O papel dos representantes do sindicato foi importante para evitar que a pesquisa induzisse as famílias à resposta esperada pelo Governo Pimentel (2001-2008). O resultado foi que a maioria, 56% das famílias, declarou que a educação infantil deveria ter o mesmo calendário do ensino fundamental (SIND-REDE/BH, s. d.).

Diante de tal resultado, o governo municipal recuou de sua proposta original e unificou o calendário da educação básica em 2006 e 2007. Entretanto, em 2008, modificou novamente o calendário escolar e alterou as férias de julho para o mês de janeiro. Assim, todas as escolas municipais passaram a atender às crianças durante quinze dias do mês de julho. Com isso, o tempo de férias do professor diminuiu, aumentando os dias de trabalho. Esse aumento de trabalho, o rebaixamento da remuneração e a deterioração das condições de trabalho dos professores corroboram o processo de precarização do trabalho docente (SAMPAIO; MARIN, 2004). Disso, resulta a perda da qualidade material e intelectual do trabalho.

14- Em 2007, a Secretaria Municipal de Educação iniciou o processo de transferência dos estudantes do Ensino Médio da Rede Municipal para a Rede Estadual. Essa migração foi gradativa, sendo extinto em cada ano uma série do Ensino Médio das escolas que ofertavam essa etapa de ensino, para que os alunos que já tinham ingressado pudessem concluir os estudos nas unidades. Já em 2017, não existe mais a oferta do Ensino Médio na RMEBH.

15- Essas duas greves foram as últimas organizadas pelo Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais (Sind-UTE-MG).

16- Esse coletivo foi constituído dentro da estrutura do Sind-REDE/BH. Ele estuda e cria estratégias de luta direcionadas à educação infantil.

Em julho de 2011, o Ministério Público (MP) apresentou a sua recomendação ao Governo Lacerda (2009-2016) de “[...] equiparar o *status* profissional e jurídico de EI ao de Professor, nos níveis iniciais da carreira, assegurando-lhes os mesmos direitos para todos os fins, inclusive de tratamento e política salarial, remuneração gratificações e aposentadoria”.¹⁷

Diante da exigência do MP, o então prefeito Márcio Lacerda apresentou um projeto de lei (PL) aos diretores e vice-diretores, em janeiro de 2012. Contudo, o PL nº 2.068/2012, que transformava o cargo público efetivo de educador infantil no cargo público efetivo de professor para a educação infantil, não significava a almejada unificação da carreira docente.

No mesmo ano, o Sind-REDE/BH convocou uma greve específica da educação infantil, deflagrada no mês de março, cuja pauta central era a unificação da carreira docente. Essa greve, que durou de 45 dias, contou com um alto índice de paralisação nas UMEI e nas escolas, tendo adesão superior a 80%. Entretanto, mesmo com a força do movimento, não houve acatamento do governo à reivindicação principal dos docentes de unificar as carreiras, como afirmou o sindicato em uma de suas publicações à época: “os objetivos centrais em relação à carreira não foram atingidos ainda” (Sind-REDE/BH, 2012, s. p.).

No final de 2012, a Lei nº 10.572/2012 alterou a nomenclatura do cargo para professor para a educação infantil, garantindo apenas direitos específicos do magistério, tais como tempo de aposentadoria, acúmulo de cargos e pagamento integral da extensão da jornada de trabalho (dobra); igualdade em outros benefícios, como o valor igual para os abonos que possuíam valores diferentes para a educação infantil.

O artigo 11 da Lei nº 10.572/2012 alterou a tabela de vencimento-base do plano de carreira da área de atividades de educação. Aparentemente, equiparou-se o salário inicial pela primeira vez entre os docentes da educação infantil e os do ensino fundamental. Porém, essa igualdade é fictícia, uma vez que os professores municipais iniciam a carreira no nível 10, sendo os anteriores destinados apenas àqueles professores com formação de magistério em nível médio.

Além disso, permaneceu a diferença de níveis possíveis de progressão na carreira dos professores, com quinze níveis destinados à educação infantil e 24 níveis aos que atuam no ensino fundamental. Dessa maneira, em vez da reivindicada unificação, a PBH mantém as duas carreiras distintas, contemplando apenas em parte as reivindicações dos professores.

Assim, valorização do magistério nos aspectos concernentes à carreira e à remuneração condigna está inserida tanto nas reivindicações dos professores quanto em suas organizações sindicais. Contudo, na prática, essa almejada valorização não é efetivada, haja vista as medidas da PBH e greves docentes dos últimos anos em todo o país em que são, reiteradamente, essas as principais reivindicações.

Lei do PSPN: remuneração e tempo de atividade extraclasse na RMEBH

17- Disponível em: <<http://redetravessia.blogspot.com.br/2011/08/parecer-do-ministerio-publico.html>>. Acesso em: 23 jul. 2017.

Em âmbito nacional, a Lei nº 11.738/2008 instituiu o PSPN para os profissionais do magistério público da educação básica. Essa lei definiu o piso salarial para uma jornada de até quarenta horas semanais, devendo ser cumprida de modo que, no máximo, dois terços fossem realizados em atividades de interação com os estudantes e, no mínimo, um terço em atividades extraclasse. O valor inicial do piso, em 2008, foi de R\$950,00 (novecentos e cinquenta reais), devendo ser reajustado pela variação do valor anual do Fundeb (BRASIL, 2008). Em 2017, o valor do piso foi R\$2.298,80 (dois mil, duzentos e noventa e oito reais e oitenta centavos).

Embora o valor definido como piso esteja vinculado a uma jornada de no máximo quarenta horas semanais (BRASIL, 2008), muitas redes de ensino no Brasil, que possuem jornadas distintas, vinculam o piso salarial à jornada de quarenta horas, calculando a sua proporcionalidade, em vez de considerar o valor integral do piso para uma jornada de até quarenta horas semanais.

A lei do PSPN não era utilizada pelo Sind-REDE/BH como parâmetro para a questão da remuneração. Adota-se, em seu lugar, o salário-mínimo do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), que era a referência geral dos sindicatos, inclusive dos docentes, antes da aprovação da lei do PSPN.

O salário-mínimo necessário é uma referência produzida pelo DIEESE. Ele é calculado com base em duas legislações e em pesquisa mensal de preços dos itens da cesta básica. A primeira legislação é o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, conhecido como CLT que, em seu artigo 176, estabelece que este deve ser suficiente para atender às necessidades primárias do trabalhador. A segunda é a Constituição Federal de 1988, que em seu artigo 7º, título II, capítulo II (Dos Direitos Sociais), inciso IV, estabelece o direito de todo trabalhador a um salário-mínimo, mantendo a definição da CLT. Assim, fica estabelecido que o valor do salário deva ser capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família com alimentação, moradia, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social. O texto também define reajustes periódicos com a finalidade de preservar o poder aquisitivo do trabalhador. Baseando-se nessa premissa, o DIEESE calcula e divulga o salário-mínimo necessário a cada mês para se cumprir o que prevê a Constituição e, como isso, orienta as reivindicações e negociações dos sindicatos com o patronato, em relação aos salários de seus representados. Além disso, é um instrumento usado pelos sindicatos para denunciar o descumprimento do preceito constitucional que determina as bases para o estabelecimento da menor remuneração que vigora no país¹⁸.

De acordo com Fabiano Camargo da Silva, economista do DIEESE, o salário-mínimo necessário calculado é o sonho da classe trabalhadora, pois indica os valores mínimos para uma vida digna. O economista da Força Sindical, Cid Cordeiro, explica que “o salário mínimo necessário do DIEESE, elaborado a partir do que diz a Constituição Federal, é o mais adequado para o trabalhador brasileiro, pois o valor alcançado se dá através do poder de compra mensal”.¹⁹

Na Tabela 1, é possível comparar os valores do salário-mínimo nominal, do salário-mínimo necessário, calculado pelo DIEESE, e do PSPN, bem como o vencimento-base

18- Disponível em: <<http://metalrevista.com.br/2016/06/07/ja-imaginou-receber-no-minimo-r3-71677-por-mes/>>. Acesso em: 30 jul. 2017.

19- Disponível em: <<http://metalrevista.com.br/2016/06/07/ja-imaginou-receber-no-minimo-r3-71677-por-mes/>>. Acesso em: 30 jul. 2017.

do professor municipal e do professor para a educação infantil, no período de 2008 a 2016. Essa tabela evidencia que há uma considerável discrepância entre o valor do PSPN e o salário-mínimo estabelecido pelo DIEESE. No período de 2008 a 2016, o percentual de diferença dos valores oscilou entre 38,25% e 54,26%. Nos anos de 2008 e 2009, o valor do PSPN é, respectivamente, 50,63% e 54,26% menor do que o valor do salário-mínimo do DIEESE. O valor do PSPN não contempla todas as necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família. A lei do PSPN acabou induzindo o rebaixamento da remuneração dos professores e, conseqüentemente, a redução do horizonte de suas lutas, com a supressão da referência do salário-mínimo do DIEESE.

Tabela 1 – Valores do salário-mínimo nominal, salário-mínimo necessário (DIEESE), PSPN no período de 2008 a 2016 e vencimento-base do professor municipal e do professor para a educação infantil (em R\$)

| Ano | Salário-mínimo nominal | Salário-mínimo necessário (DIEESE)* | PSPN (Jornada semanal de até 40 horas) | Diferença entre o salário do DIEESE e do PSPN | | Vencimento-base do Professor municipal (jornada semanal de 22 horas e 30 minutos) | Vencimento-base do Professor para a educação infantil (jornada semanal de 22 horas e 30 minutos) |
|------|------------------------|-------------------------------------|--|---|------------|---|--|
| | | | | Em R\$ | Percentual | | |
| 2008 | 380,00 | 1.924,59 | 950,00 | 974,59 | 50,63% | 1.308,86 | 700,05 |
| 2009 | 415,00 | 2.077,15 | 950,00 | 1.127,15 | 54,26% | 1.473,76 | 850,00 |
| 2010 | 510,00 | 1.987,26 | 1.024,67 | 962,59 | 48,43% | 1.503,23 | 884,94 |
| 2011 | 540,00 | 2.194,76 | 1.187,00 | 1.007,76 | 45,91% | 1.583,97 | 949,72 |
| 2012 | 622,00 | 2.398,82 | 1.451,00 | 947,82 | 39,51% | 1.841,20 | 1.186,85 |
| 2013 | 678,00 | 2.674,88 | 1.567,00 | 1.107,88 | 41,41% | 1.878,02 | 1.210,59 |
| 2014 | 724,00 | 2.748,22 | 1.697,00 | 1.051,22 | 38,25% | 2.023,79 | 1.304,55 |
| 2015 | 788,00 | 3.118,62 | 1.917,78 | 1.200,84 | 38,50% | 2.092,22 | 1.348,67 |
| 2016 | 880,00 | 3.795,24 | 2.135,64 | 1.659,60 | 43,72% | 2.144,53 | 1.382,38 |

*Mês de referência: janeiro.

Fonte: elaboração própria, com base nos dados do DIEESE, do PSPN e do DOM.

A diretoria do Sind-REDE/BH considera que a lei do PSPN e o valor estabelecido não beneficiam a luta pela melhoria da remuneração, motivo pelo qual a diretoria do sindicato recusou-se a utilizar sua referência nas lutas empreendidas na RMEBH. Contudo, em decorrência dos baixos percentuais de reajuste concedidos pelo governo Lacerda (2009-2016) nos últimos anos, que chegaram a ser inferiores aos percentuais de reajuste anual do PSPN, os professores da base, ressentidos com a perda salarial, começaram, a partir de 2015, a pleitear em seus reajustes o cumprimento do PSPN pelo governo de Belo Horizonte. Constata-se, assim, o rebaixamento do horizonte da luta da categoria docente da RMEBH.

Pode-se constatar que o PSPN passa ser considerado como valor máximo para a remuneração dos professores, em vez de ser o valor mínimo. E, ainda assim, não é cumprido em sua integralidade. Na RMEBH, o vencimento-base dos professores municipais, que era superior ao valor do PSPN, a cada ano vem se aproximando mais do valor do PSPN. No caso

da educação infantil, o valor é inferior ao do PSPN; é defasado e só se refere ao magistério público. Além disso, o salário-mínimo necessário do DIEESE, a partir da lei do PSPN, deixa de ser referência histórica da classe trabalhadora e dos sindicatos. E já há argumentos do governo federal, de empresários e de parte importante da mídia, de que a lei do PSPN deva ser revogada, em função das políticas de austeridade que o capitalismo requer, aumentando ainda mais a exploração dos professores. O rebaixamento salarial imposto ao professorado, em geral na última década, ainda não alcançou os níveis pretendidos pelos reformadores e corporações que se consolidam e avançam no campo da educação.

Por outro lado, a lei do PSPN constitui-se a referência para a luta pelo cumprimento de um terço da jornada para atividade extraclasse, conforme estabelecido na lei. Desde 2011, a implementação de um terço da carga horária do professor para planejamento, formação e avaliação aparece nas pautas de reivindicações de todos os anos.²⁰

Atualmente, a PBH afirma cumprir o tempo destinado ao planejamento de acordo com a lei do PSPN (um terço da jornada). Entretanto, a mesma considera o horário de recreio (vinte minutos) e autoriza que os alunos sejam liberados dez minutos antes do horário para compor então os trinta minutos restantes. Assim, somente uma hora diária é efetivamente destinada às atividades extraclasse, que deveriam contar com 1 hora e 30 minutos.

Questionada sobre o motivo do tempo de recreio ser contabilizado no tempo de atividade extraclasse, a secretária entrevistada justifica que é por se tratar de um tempo extrassala e declara haver parecer da procuradoria do município e do próprio STF, a esse respeito, amparando essa contabilização:

É porque, na verdade, é assim: o que se considera é que o recreio não é do professor. O recreio é do aluno. O professor tem uma jornada de 22 horas e 30, distribuída da forma, seja lá a forma que for. Recreio é do aluno. Ele não é do professor. Então, essa é a visão que se tem, inclusive com parecer. É legal. O parecer da Procuradoria do Município é de que a lei predispõe. Aliás, tem inclusive parecer do próprio ministro do STF, a esse respeito. [...] Então, ele entra como tempo extraclasse porque durante o recreio o professor não está em interação com o aluno. É um tempo dele. Ele pode estar tomando um café; ele pode elaborar uma atividade; ele encontra com os pares; ele pode fazer uma correção de um exercício, uma reunião com o pai, o tempo do professor que é extrassala. Esse tempo ele não está na sala de aula. Entrevista com Secretária Municipal de Educação. (ROCHA, 2017).

Ao ser indagada sobre o que o atendimento à reivindicação dos professores de exclusão do recreio na composição do tempo de atividade extraclasse demandaria à PBH, a secretária afirma que seria necessário aumentar aproximadamente 1.400 cargos na RMEBH, o que implicaria aumento dos custos com pessoal. É o que se pode constatar no excerto abaixo:

Legalmente se entende que o direito do professor está resguardado, considerando que 1/3 da jornada dele está dedicada a ele. Aí as atividades sem interação com aluno. Essa é a base legal, está certo?! Agora, se for fazer um estudo do que significa isso, supondo que não houvesse essa base legal, tá?! Porque ela há. Quero registrar e enfatizar isso. Evidentemente, a gente não precisa falar muita coisa não, fazer exercício não. Evidentemente que precisaria haver um quantitativo muito maior; um quantitativo da ordem de mil e tantos professores, cargos. Vamos chamar assim,

20 - Disponível em: <<http://www.redebh.com.br/>>. Acesso em: jul. 2017.

1400 cargos. Uma coisa mais ou menos assim. Se você pensar no caso da Educação Infantil, por exemplo, que o nosso estudante fica aqui na fase de berçário, fica aqui cerca de 10 horas e meia dele por dia, e esse professor só fica 3 horas em interação com o aluno. Você imagina quantos professores a gente precisa em uma turma, em tempo integral. Faça essas contas rapidinho aí, você vai ver que a gente precisa em cerca de sete ou oito professores, por dia. Entrevista com Secretária Municipal de Educação. (ROCHA, 2017).

Verifica-se, portanto, que a consideração do tempo de recreio (vinte minutos), é uma estratégia da PBH de burlar o tempo extraclasse. O professor é penalizado na hora-atividade, bem como no valor da remuneração por meio da proporcionalidade, que se constitui como mais um mecanismo para assegurar na prática as determinações contidas nas leis.

Assim, percebe-se que a lei do PSPN, diferentemente da valorização do magistério que preconizava, substituiu o parâmetro histórico das lutas docentes e, em seu lugar, instituiu o valor do PSPN que, além de rebaixado, é dúbio em relação à jornada docente e só se refere ao magistério público. Na rede privada, esse rebaixamento é ainda maior, pois, geralmente, os professores recebem uma remuneração abaixo do valor do PSPN e não possuem tempo de atividade extraclasse para planejamento dentro da jornada de trabalho. Pode-se verificar, portanto, que se trata de uma política de desvalorização que atinge a globalidade dos trabalhadores docentes.

Considerações finais

O governo Pimentel (2001-2008), impulsionou a partir de 2003, a criação das UMEI e do cargo de EI. Com isso, a carreira e a remuneração dos professores da RMEBH passam, novamente, a ser diferenciadas entre as etapas de ensino com regras específicas para a progressão por escolaridade com o curso superior.

A carreira específica para a educação infantil com remuneração mais baixa, condições de trabalho mais precárias, bem como a falta de autonomia administrativa das UMEI, surge ao lado de um processo de privatização das escolas, de um lado, e de precarização e de proletarização do trabalho docente, de outro lado.

Pode-se constatar que o PSPN não era utilizado como parâmetro nas campanhas salariais na RMEBH devido à dubiedade da lei que abre possibilidade de polêmica entre os antagonistas, no que se refere à jornada de até quarenta horas semanais. Assim, a RMEBH utiliza-se disso para não pagar o valor do PSPN integral para os professores, aplicando proporcionalidade ao valor. Essa prática verifica-se em muitas redes de ensino, demonstrando ser uma tendência. Em relação ao tempo extraclasse, um terço da jornada, o governo Lacerda (2009-2016) continua descumprindo, efetivamente, essa determinação legal, uma vez que o intervalo do recreio é contabilizado nesse tempo. A justificativa para a burla é meramente econômica.

O Sind-REDE/BH atua crítica e defensivamente ante a tais políticas, mas sua ação é insuficiente para obstar tais processos, que requerem um esforço muito mais ampliado da classe trabalhadora.

O PSPN é apresentado como avanço na conquista pelos direitos dos professores da educação básica rumo à sua valorização. Contudo, a legislação local de Belo Horizonte ratifica seu descumprimento e o desmantelamento da carreira, assim como a desvalorização do professor da educação infantil.

Tais medidas convergem com os interesses dos setores empresariais que adentram cada vez mais avidamente a área de educação, inclusive a educação básica e a educação infantil, que se apresenta como um novo e promissor nicho de mercado.

As ações de captura do fundo público por esses setores pela via das múltiplas formas de privatização e a destruição da escola pública e gratuita é condição *sin que non* para o êxito de seus empreendimentos atuais e futuros. Percebe-se que a área de educação, assim como os demais setores sociais, transforma-se nos espaços vislumbrados pelo capital, para superação da crise estrutural do capitalismo, que iniciada nas últimas décadas, alcança seu clímax na atualidade. O ajuste estrutural empreendido pela burguesia através do Estado e suas instituições apresenta-se como resposta a essa profunda crise.

Assim, o Estado, por meio de suas distintas instituições, segue cumprindo seu papel de representar e defender os interesses da burguesia, em detrimento da classe trabalhadora.

É preciso ampliar as análises para verificar como isso se dá no presente momento, no campo educacional. Isso posto, vale registrar que a análise da política remuneratória dos professores da RMEBH, da sua carreira, assim como a análise do que impacta todos os trabalhadores no quadro atual, requer um esforço teórico que leve em consideração o contexto que envolve esses objetos, mas também dos requerimentos estruturais do capitalismo, que se reapresentam sob novas roupagem.

Como referido, o capitalismo se reestrutura mais uma vez na atualidade para responder à profunda crise econômica que o abate e ao mesmo tempo lhe exige requerer e impor profundas perdas à classe trabalhadora em geral, e aos professores em particular.

A expansão privada requer uma força de trabalho de baixo custo, para que as metas de lucratividade nos patamares almejados pela burguesia possam vir a ser alcançadas.

O calcanhar de Aquiles desse projeto político e econômico renovado no contexto atual reside no aumento da exploração dos trabalhadores. No setor da educação isso se expressa pela maior vulnerabilização e proletarização dos professores.

Em qualquer dos casos se acirra a luta de classes e abre-se o potencial de percepção massiva desses trabalhadores sobre seu pertencimento de classe e de sua tarefa histórica de transformação social e emancipação humana.

Referências

ANTUNES, Ricardo. Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? In: SEMINÁRIO NACIONAL DE SAÚDE MENTAL E TRABALHO, 2008, São Paulo. **Anais...** São Paulo: [s. n.], 2008. p. 1-14.

BELO HORIZONTE. Lei nº 7.235, de 27 de dezembro de 1996. Dispõe sobre o quadro especial da secretaria municipal de educação, institui o plano de carreira dos servidores da educação da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, estabelece a respectiva tabela de vencimentos e dá outras providências. **Diário Oficial do Município**, Belo Horizonte, 1996.

BELO HORIZONTE. Gerência de Informações Educacionais (GINED). Secretaria Municipal de Educação (SMED). **SIGA BH - Sistema de Informações para Gestão Acadêmica**. Belo Horizonte: SMED, 2017. Disponível em: <<http://intranetpbh.gov.br>>. Acesso em: 03 abr. 2017.

BERNARDO, João. Um duplo desafio. **Universidade e Sociedade**, Brasília, DF, v. 15, n. 37, 2006.

BRASIL. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 2008.

BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos; SPINK, Peter Kevin. **Reforma do estado e administração pública gerencial**. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

FREITAS, Luiz Carlos de. Os reformadores empresariais da educação: da desmoralização do magistério à destruição do sistema público de educação. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 33, n. 119, p. 379-404, 2012.

GURGEL, Rogério Fernandes; SOUSA JÚNIOR, Luiz de. Uma análise de planos de cargos, carreira e remuneração do magistério da educação básica pública no Brasil. **Fineduca**, Porto Alegre, v. 3, n. 10, p. 1-19, 2013.

MANCEBO, Deise; MAUÉS, Olgaíses; CHAVES, Vera Lúcia Jacob. Crise e reforma do Estado e da universidade brasileira: implicações para o trabalho docente. **Educar em Revista**, Curitiba, v. 28, p. 37-54, jul./dez. 2006.

MARX, Karl. **El capital**. libro I, capítulo VI (inédito). México, DF: Siglo XXI, 1978.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. Tradução de Victor Hugo Klagsbrunn. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

MIRANDA, Shirley de Cássia Pereira Machado de. **O ingresso do professor na Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte: os desafios dos anos iniciais**. 2013. 171f. Dissertação (Mestrado Profissional) – Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Educação, Juiz de Fora, 2013.

OLIVEIRA, Cristiane Nunes; LACERDA, Thais Tavares; ROCHA, Maria da Consolação. Educação infantil e a luta pela isonomia salarial e de condições de trabalho nas escolas municipais de Belo Horizonte. **Revista em Rede**, Belo Horizonte, n. 0, dez. 2006.

ROCHA, Francilene Macedo. **Carreira, remuneração e perspectivas das lutas docentes a partir da criação do cargo de educador infantil e da lei do piso**. 2017. 191f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação, Belo Horizonte, 2017.

ROCHA, Maria da Consolação. Regulação do trabalho educacional através dos planos de carreira da educação municipal de Belo Horizonte de 1948 a 2003. In: SIMPÓSIO BRASILEIRO DE POLÍTICA E ADMINISTRAÇÃO DA EDUCAÇÃO, 25., 2011 [e] CONGRESSO IBERO-AMERICANO DE POLÍTICAS E ADMINISTRAÇÃO DA EDUCAÇÃO, 2., 2011. São Paulo. **Anais...** São Paulo: [s. n.], 2011. p. 1-14.

ROCHA, Maria da Consolação et al. **Revista em Rede**, Belo Horizonte, 2015.

SAMPAIO, Maria das Mercês Ferreira; MARIN, Alda Junqueira. Precarização do trabalho docente e seus efeitos sobre as práticas curriculares. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 89, p. 1145-1157, set./dez. 2004.

SANTOS, Oder José dos. Reestruturação capitalista: educação e escola. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 13, n. 1, p. 79-89, jan./jul. 2004.

SIND-REDE/BH. Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Rede Pública Municipal de Belo Horizonte. Avaliação de desempenho: premiação ou punição? **Cadernos de Formação do Sind-REDE/BH**, n. 02, set. 2009.

SIND-REDE/BH. Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Rede Pública Municipal de Belo Horizonte. **Greve da educação infantil 2012**. Belo Horizonte: SIND-REDE/BH, 2012. Disponível em: <<http://redebh.com.br/>>. Acesso em: 14 jan. 2017.

SIND-REDE/BH. Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Rede Pública Municipal de Belo Horizonte. **Perguntas frequentes nas UMEIs**. Belo Horizonte: SIND-REDE/BH, [s. d.]. Disponível em: <http://www.redebh.com.br/wa_files/CARTILHA_20UMEIS_20pdf.pdf>. Acesso em: 18 maio 2017.

Recebido em: 12.04.2018

Revisado em 28.11.2018

Aprovado em: 12.02.2019

Francilene Macedo Rocha é graduada em pedagogia e mestre em educação pela Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais (FAE/UFMG). Atualmente é doutoranda em educação na FAE/UFMG, integrante do Grupo de Pesquisa sobre a Universidade (Universitátis/FAE/UFMG) e bolsista Capes.

Savana Diniz Gomes Melo é professora associada na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e do Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais (FAE/UFMG). Coordenadora da linha de pesquisa Políticas Públicas e Educação: Concepção, Implementação e Avaliação. Integra o Grupo de Pesquisa sobre a Universidade (Universitátis/FAE/UFMG).