

Plano de carreira da educação de Belo Horizonte: embates, avanços e recuos da valorização profissional

Maria da Consolação Rocha¹
Carmen Sylvia Vidigal Moraes²

Resumo

Neste artigo, analisamos o Plano de Carreira dos Servidores da Educação de 1996 e as alterações posteriores, em especial a de 2003, que criou o cargo de educador infantil, e a de 2012, que o transformou em cargo de professor para a educação infantil. Ambas as alterações rompem com a carreira docente unificada. O atual Plano de Carreira dos Servidores da Educação é resultado de um processo de debates e embates ocorridos entre a administração pública e os(as) trabalhadores(as) em educação em suas lutas pela valorização profissional ao longo da história de constituição da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte (RMEBH), criada em 1948. Para melhor compreensão dos embates, avanços e recuos na regulação da carreira docente em Belo Horizonte, organizamos o artigo em quatro momentos. Nos dois primeiros, destacamos os debates realizados e as regulações ocorridas nas décadas de 1980, 1990. No terceiro, apresentamos o plano de carreira vigente e as modificações ocorridas ao longo dos anos 2000, bem como as alterações no quadro de pessoal a partir do processo de terceirização da função docente na educação infantil, que configura uma nova ruptura com a carreira docente e um processo de desprofissionalização do trabalho educacional na capital mineira.

Palavras-Chave: plano de carreira; carreira docente; política de valorização profissional.

1 Doutora em Educação pela Universidade de São Paulo, USP. Professora no Curso de Pedagogia da Universidade do Estado de Minas Gerais, UEMG.
tuca564@ig.com.br

2 Doutora em Sociologia pela Universidade de São Paulo, USP. Professora da Universidade de São Paulo, USP.
carmensvmoraes@gmail.com

Career plan of Belo Horizonte Education: struggles, advances and retreats of professional development

Abstract

In this article, we analyze the Career Plan of Education Servers, 1996 and subsequent amendments, in particular the 2003 created the post of child educator, and 2012, which transformed it into a professorship for early childhood education. Both changes break with the unified teaching career. The current Plan Career of Education Server is the result of a process of debate and clashes occurred between the public administration and / (the) employees / (as) education in their struggles for professional development along the network of the constitution of history Municipal Education of Belo Horizonte (RMEBH), created in 1948. to better understand the struggles, advances and retreats in the regulation of the teaching profession in Belo Horizonte, organized the article in four stages. In the first two, we highlight the discussions and adjustments that occurred in the 1980s, 1990. In the third, we present the current career path and the changes that have occurred over the 2000s, as well as changes in personnel from the process outsourcing of the teaching function in early childhood education, which sets a new break with the teaching career and deprofessionalization process of educational work in the mining capital

Keywords: career plan; teaching career; professional development policy

Introdução

Neste artigo, analisamos o Plano de Carreira dos Servidores da Educação de 1996 e as alterações posteriores, em especial a de 2003, que criou o cargo de educador infantil, e a de 2012, que o transformou em cargo de professor para a educação infantil. Ambas as alterações rompem com a carreira docente unificada.

O atual Plano de Carreira dos Servidores da Educação é resultado

de um processo de debates e embates ocorridos entre a administração pública e os(as) trabalhadores(as) em educação em suas lutas pela valorização profissional ao longo da história de constituição da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte (RMEBH), criada em 1948. Para melhor compreensão dos embates, avanços e recuos na regulação da carreira docente, destacamos as regulações discutidas ao longo dos anos de 1980, 1990 e 2000.

Cabe registrar que a preocupação em normatizar o trabalho dos servidores da Prefeitura de Belo Horizonte (PBH) acompanha a história da cidade e está presente na legislação municipal, desde 1898³, com diversos decretos e leis que regulam as relações trabalhistas, critérios de promoção por merecimento, direitos e deveres dos servidores e suas penalidades, tais como o Estatuto do Servidor Público dos Municípios de Belo Horizonte, em 1942, e o Regulamento do Ensino Primário Municipal, em 1954.

Há décadas, o magistério brasileiro luta pela valorização da profissão e por um salário digno. As associações de professoras(es) e demais profissionais do setor educacional são antigas no Brasil e surgiram nos anos 1930 e 1940, simultaneamente à própria organização das redes de ensino público. A organização das professoras primárias mineiras é um caso emblemático, como a fundação da Associação dos Professores Primários de Minas Gerais (APPMG), em 1931, com caráter assistencialista, mas que foi, paulatinamente, organizando as lutas pelas melhorias das condições salariais das professoras. No mesmo ano de fundação da entidade, ocorreu um movimento vitorioso contra a proposta de redução do salário apresentada pelo governo do estado.

Irma Bonacini (1992, p. 7) ressalta que os problemas vivenciados pelo magistério mineiro eram comuns aos(às) educadores(as) de outros estados, como “salários baixos; falta de estabilidade; a não existência de um quadro de carreira; não cumprimento de lei do pagamento por habilitação; a não regulamentação do estatuto do magistério; concursos atrasados”. Essa situação propiciou a generalização das greves da educação pelo

3 Destacamos o Decreto n.º 1.145, de 20 de julho de 1898, que regulamenta os serviços de defesa sanitária; e a Lei n.º 0234, de 27 de agosto de 1898, que regula a substituição de lentes e leitores dos estabelecimentos de ensino.

país, envolvendo redes estaduais do Paraná, Rio de Janeiro, São Paulo, e unificou os(as) trabalhadores(as) em educação com outros segmentos da classe trabalhadora na luta por melhores condições de vida.

Para Monlevade (2000), essas lutas podem ser compreendidas em três fases: de 1953 até 1964, de 1964 a 1978, e após as lutas sindicais do ABC paulista. A primeira fase se inicia a partir do congresso na Bahia, realizado em 1954. Ela é caracterizada por um movimento crescente de associação e de consciência de categoria, sensibilizada pela precariedade, diferenças salariais e perda de “status”. A segunda fase inicia-se em 1964 e estende-se até 1978, sendo caracterizada por “grandes mudanças estruturais da realidade educacional brasileira e por um comportamento apolítico da defesa do salário do professor pelas entidades” (MONLEVADE, 2000, p. 51). Inicia-se o processo de universalização e unificação do ensino de primeiro grau em oito anos, o que provoca a unificação da organização de docentes do ensino primário e secundário, em entidades comuns, e o crescimento do número de associados. Uma marca do período é o aprofundamento do “processo de desvalorização salarial ao qual não se podia responder com movimentos ou disputas trabalhistas, já que estava suspenso pela Ditadura o direito de greve e os servidores públicos continuavam impedidos de se sindicalizar” (MONLEVADE, 2000, p. 51), podendo ser considerado como caso esporádico, a façanha do professorado mineiro em realizar duas greves pelo pagamento em dia dos salários.

A saída encontrada pelo magistério brasileiro face a desvalorização salarial foi, em primeiro lugar, a alternativa individual de multiplicação de jornada e emprego e, em segundo, a progressão funcional via avanços estatutários, principalmente por tempo de serviço e titulação. A notória diferença salarial entre professores(as) primários(as) e secundários(as), baseada no nível de atuação foi alterada pela Lei n.º 5.692/71, ao estabelecer em seu artigo 39 que “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”.

Outra alteração provocada pela Lei n.º 5.692/71 foi a de estabelecer, como exigência para os sistemas estaduais de ensino receberem o auxílio

financeiro da União, a organização do Estatuto do Magistério Público em suas redes, com normas assemelhadas às dos Planos de Carreira de Militares. A exigência expressa no artigo 54 da Lei n.º 5.692/71 foi regulamentada pelo Decreto n.º 71.244/72 e dispunha sobre: a paridade de remuneração dos(das) professores(as) e especialistas em educação com aquela fixada para outros cargos com exigência idêntica do nível de formação. A partir da promulgação da Lei n.º 5.692/71, sobretudo as professoras primárias, pressionaram as associações de docentes para lutarem pela institucionalização dos Planos de Carreira e dos Estatutos do Magistério, especialmente pelo pagamento por titulação independente da área de atuação.

A luta pela valorização profissional, com piso salarial, plano de carreira da educação e condições dignas de trabalho, com tempos reservados aos estudos e planejamentos, é, portanto, parte da história da luta pela democratização da educação brasileira. Ela guarda vínculos com as políticas governamentais e a organização sindical dos(as) profissionais da educação. Ela traz para a cena política novos sujeitos sociais, expressando as demandas da classe trabalhadora, e, sobretudo, traz para a cena política as mulheres trabalhadoras. É nesse contexto que se constrói a luta das professoras primárias da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte, pelo pagamento por habilitação⁴, bem como se expressa a sua capacidade de organização. A história dessa luta repercute nos dias de hoje, na luta da Educação Infantil pela unificação da carreira docente.

1 Debates e regulações da carreira docente na década de 1980

No período de 1971 a 1982, observa-se um efetivo planejamento administrativo e estruturação do formato dos cargos de magistério dentro do Quadro Permanente de Cargos e Empregos da PBH, importante normatização burocrática, que criou, entre outros, os cargos de Professor Municipal I (professores primários), Professor Municipal II (professor

4 Na RMEBH, a isonomia salarial entre docentes com a mesma escolaridade é conhecida como pagamento por habilitação

contratado de ensino secundário) e Professor Municipal III⁵ (professores titulares catedráticos para o ensino secundário), prevendo a extinção deste último por vacância (Lei n.º 2.840/77). Foi também instituído o concurso público de provas ou provas e títulos para Professor Municipal I, mas foi mantido o recrutamento por contrato que não estava submetido ao Quadro Permanente e à realização de concursos. Institucionalizava-se a hierarquização e as desigualdades entre professores primários, com baixos salários e os outros cargos do magistério, com salários muito altos.

Em 1980, o Quadro Permanente da PBH foi modificado (Lei n.º 3.171/80) e estabeleceu que os Professores Municipais II, sujeitos ao regime estatutário, fossem enquadrados no cargo de Professor Municipal III. Para os Professores Municipais II, celetistas, houve o acréscimo de adicional de um sexto, a título de repouso semanal remunerado. Contudo, a desigualdade de salários permanecia e a definição do valor do adicional era maior para as funções de supervisão, coordenação, orientação e direção. Em 1985, a Lei n.º 4.196 dispôs sobre a concessão da Progressão Horizontal⁶ e os valores atribuídos a cada grau⁷, estendendo essa classificação aos aposentados.

A regulamentação das tarefas de coordenação de turno e tempo para planejamento de aulas ocorreu em 1986 e envolveu a definição de idade mínima para que os(as) professores(as) pudessem desempenhar outras atividades que não a regência de classe; a definição das atividades a serem realizadas; atribuído ao Colegiado da Escola a possibilidade de avaliar outras funções a serem realizadas pelos docentes. Várias leis posteriores buscam regulamentar essa questão⁸.

5 Professor Municipal I: Professor de Ensino Primário, Professor de Escola Rural, Regente de Classe I e II; Professor Municipal II: Professor Contratado de Ensino Secundário, Professor Contratado de Ensino Técnico, Professor Contratado de Unidade Piloto, Professor de Curso de Admissão; Professor Municipal III: Professor Catedrático de Desenho, Professor Catedrático de Ensino Secundário, Professor Catedrático do Ensino Técnico.

6 Progressão Horizontal é a elevação do vencimento-base ou salário-base nos graus formados pela escala alfabética atribuída ao cargo do servidor, totalizando 17 graus, identificados pelas letras A até R, formando assim uma escala alfabética.

7 O grau A era igual ao vencimento-base acrescido de 5% e assim sucessivamente.

8 A Lei n.º 4.643/86 estabeleceu a idade mínima de 45 anos para homens e mulheres; a Lei n.º 4.754/87 estabelece idade diferenciada, 45 anos para os homens e 40 anos para as mulheres, e os critérios das atividades a serem desenvolvidas; a Lei n.º 5.016/88 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. Ficou conhecida como "Lei Pê na Cova".

Durante a década de 80, foram discutidas duas propostas de carreira da educação municipal: o projeto do vereador Antônio Carlos Carone, em 1985, e a Lei n.º 5.447/88, que reorganizou o quadro permanente da PBH.

O Projeto de Lei n.º 135/85, de autoria do vereador Antônio Carlos Carone, definia as atividades do ensino público municipal; classificava as escolas; limitava o número de estudantes por turma; incorporava pontos referentes à materialidade das escolas; estabelecia o ingresso por meio de concurso público de provas e títulos com a possibilidade de contratação, quando necessário, restrita aos classificados; estruturava o quadro do magistério em cargos de docência e de suporte pedagógico; estabelecia a eleição para os cargos de coordenação; propunha a progressão horizontal a cada três anos, com a mudança de referência de 01 a 10, e a cada 240 horas de frequência em cursos de atualização, especialização, mestrado ou doutorado em áreas afins; previa licenças remuneradas para estudo; pagamento integral da remuneração em caso de “dobra de carga horária”; definia a carga horária dos cargos do magistério; e a redução em 1/3 das aulas semanais após idade/tempo de serviço com a realização de outras tarefas à disposição da escola.

Em resposta ao Projeto de Lei n.º 135/85, um grupo de professoras primárias apresentou um documento com as suas reivindicações⁹, o qual envolvia uma nova classificação dos estabelecimentos de ensino; o limite do número estudantes por turma; quantitativo de pessoal para as escolas de primeira a quarta séries e para as escolas que atendiam do pré à quarta série; reorganização dos cargos docentes em: PMI, com curso de magistério, e o PMI-NS, com curso de nível superior, ambos com atuação do primeiro período à quarta série; o PMII, com licenciatura curta, e o PMIII, com licenciatura plena e atuação de quinta à oitava série e segundo grau; vencimentos docentes em conformidade com a Lei n.º 5.692/71; gratificação quinzenal de 10%, para todos(as) os(as)

9 Relação das escolas municipais que assinam o documento citado: 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.

profissionais da educação.

Entretanto, o projeto de carreira específica da educação não foi aprovado e o quadro permanente da PBH foi reorganizado em 1988, pela Lei n.º 5.447, que definiu as normas para implantação do Quadro de Pessoal da Prefeitura de Belo Horizonte, separou celetistas e estatutários, estabeleceu os vencimentos vinculados ao salário mínimo referência (SMR), e criou o cargo de servente escolar. A progressão horizontal foi mantida a cada 18 meses, bem como a promoção por mérito e antiguidade, via avaliação de desempenho, a cada 365 dias, sendo consideradas, em ambas, as licenças maternidade e para tratamento de saúde, como tempo de efetivo exercício.

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 Adicional por Regência de Classe foi estabelecido pela Lei n.º 5.624/89, no valor de 80% do vencimento-base dos cargos de Professor Municipal I, II e III, o que aumentou os salários, mas não havia sido implantado o Plano de Carreira específico da educação.

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 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.

2 Debates e regulações da carreira docente na década de 1990

O quadro de servidores da PBH era unificado e organizado, sobretudo, por nível de escolaridade até 1990. Com isso, os PM IV, V e VI recebiam o mesmo vencimento básico dos(as) profissionais com curso superior (médicos, dentistas, engenheiros, etc.), correspondentes ao nível

XIII, na carreira, sobre o qual era aplicado o “Divisor 81”¹⁰ para o cálculo das horas/aulas, resultando em um acréscimo importante nos salários.

Entretanto, com a conquista, em 1990, 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, o governo Pimenta/Azeredo publicou, em julho de 1991, a Lei n.º 5.951, criando o “Grupo de Cargos ou Empregos da Área do Ensino”, separando os cargos da educação do quadro geral dos servidores; unificando os cargos de Professor Municipal I, II e III, em Professor Municipal I (formação nível médio); e os cargos de Professor Municipal IV, V e VI em Professor Municipal II (formação nível superior). Alterou a nomenclatura do cargo de Servente Escolar para Auxiliar de Escola, unificou os cargos de Técnico Superior de Ensino I, II e III, assim como o de Secretário de Estabelecimento de Ensino, e normatizou o pagamento, por habilitação, para detentores de curso superior de plena ou curta duração.

A separação do pessoal da educação do quadro geral de funcionários da PBH 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. Diante disso, um grupo de celetistas entrou na justiça para garantir o pagamento do cálculo¹¹ e permanece, até hoje, na pauta de reivindicações, a proposta de isonomia salarial entre os cargos de formação de nível superior com jornada equivalente.

Concomitantemente, havia o debate sobre a carreira da educação organizado pela comissão formada por membros do poder executivo,

10 O Divisor 81 foi regulamentado pela Lei n.º 5.352, de 27 de outubro de 1988: “Artigo 2º - O valor fixado no Anexo I desta Lei para o Professor Municipal II, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, servirá como dividendo e o índice 81 (oitenta e um) como divisor para cálculo do valor da hora/aula, permanecendo em vigor as demais cláusulas e condições do acordo firmado entre a Prefeitura Municipal de Belo Horizonte e a classe perante a Justiça do Trabalho”. Isso significava uma fórmula de cálculo aplicada sobre o salário base do PMII: 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.

11 No final dos anos 1990, alguns deles reconquistaram o direito de manter essa forma de cálculo no salário atual, e outros de receber a diferença salarial correspondente ao período de não aplicação do cálculo, de 1991 a 1996, quando fizeram opção pelo novo plano de carreira que manteve a exclusão do “Divisor 81”. Por isso, ainda permanece na pauta de reivindicações a proposta de isonomia salarial entre os cargos de formação de nível superior com jornada equivalente.

legislativo e de representantes dos(as) profissionais da educação¹², durante os anos de 1990 a 1992, e que resultou na elaboração do projeto de Estatuto dos Servidores das Escolas Municipais de Belo Horizonte, discutido amplamente pela categoria em diversos eventos. Nele, era explicitada uma concepção de escola e de gestão democrática como princípio de uma administração participativa.

O projeto definia os cargos e as funções da carreira da educação¹³ e os cargos do magistério (diretor escolar, diretor escolar adjunto, professor e pedagogo). O ingresso se daria por concurso público de provas e títulos; havia a previsão do afastamento temporário para o desempenho de atividades especiais ou frequência em cursos de mestrado ou doutorado relacionados com a titulação do cargo, o afastamento para participar de cursos e congressos e previa os critérios para o gozo do período sabático¹⁴ de 120 dias.

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, 4 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

12 Esta comissão era prevista no artigo 12 do Ato das Disposições Transitórias da Lei Orgânica do Município e foi publicada por meio da Portaria n.º 3.072, de 20 de abril de 1990.

13 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 (CEE).

14 O período sabático é previsto na Lei Orgânica do Município, Art. 219, inciso V, mas ainda não regulamentado.

nível superior da Prefeitura, 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.

O afastamento progressivo da sala de aula foi proposto para docentes com 40/45 anos de idade e 20/25 anos de magistério e 15 anos de regência na RMEBH, com proposta de trabalho aprovada pelo Colegiado. A redução do número de aulas seria de 20% ao ano, até completar o interstício necessário à aposentadoria.

A progressão horizontal tinha como requisitos assiduidade, pontualidade, produção intelectual e aperfeiçoamento profissional. Ocorreria, automaticamente, quando o servidor acumulasse 100 pontos e em conformidade com as regras definidas pelo Conselho Pedagógico-Administrativo para o sistema de avaliação. A tabela salarial era organizada em dez graus, com interstício de 5% entre cada um deles, quinquênio de 10%; férias anuais de 30 dias e recesso anual de 30 dias. O anteprojeto foi enviado para votação, no final do mandato do governo Pimenta da Veiga/Azeredo, em 1992, na última semana de dezembro, e foi rejeitado pela Câmara Municipal¹⁵.

Logo no início do novo governo¹⁶, em 1993, a categoria reivindicou o reenvio do anteprojeto do Estatuto dos Servidores das Escolas Municipais de BH, para nova votação. Entretanto, o governo propôs construir, primeiro, o Estatuto do Servidor, a partir do qual elaboraria os planos

15 Havia um grande acordo da categoria com o projeto, incluindo o fim do apostilamento para 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.

16 Patrus Ananias (PT) e Célio de Castro (PSB).

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, de 1996, após três anos de negociação.

Aprovado em agosto de 1996, o Estatuto dos Servidores Públicos de Belo Horizonte (Lei n.º 7.169/96) tratou de vários pontos importantes das carreiras do conjunto dos servidores municipais, tais como a realização de concurso público, as diretrizes dos Planos de Carreiras de cada segmento, a progressão profissional, as gratificações adicionais e as licenças.

Em dezembro de 1996, finalmente, foi instituído o Plano de Carreira dos Servidores da Educação da PBH (Lei n.º 7.235/96), que transformou todos os cargos de recrutamento amplo em recrutamento restrito, exceto os cargos de Coordenador da Educação Infantil e Oficina Profissionalizante.

O processo de elaboração do Plano de Carreira da Educação foi fruto do embate e debate entre governo e trabalhadores(as). O governo apresentou três propostas de carreira para o cargo de professor, o que levou a categoria a fechar um acordo com o executivo de enviar à Câmara Municipal a proposta vencedora na assembleia convocada para esse fim. Na assembleia 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. Dessa 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, também, o tempo de serviço para a progressão.

O enquadramento geral, no novo Plano de Carreira da Educação, pelo tempo real de serviço não ocorreu, pois a proposta do governo tratava de forma igual¹⁷ os diferentes tempos de trabalho na PBH, fato agravado pelo congelamento da progressão horizontal, durante o governo Pimenta/

17 Número de níveis para enquadramento 1996.

Azeredo. 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 Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei n.º 9.394/96) e das reformas encaminhadas pelo governo Fernando Henrique, optou pela aprovação do Plano de Carreira sem essa adequação. Por isso, até hoje, a categoria mantém em suas pautas de reivindicações, no item pendências, o “enquadramento pelo tempo real de serviço na carreira”.

A regulamentação da jornada de trabalho docente, excluída do Plano de Carreira da Educação, assim como o pagamento integral da “dobra”, ocorreu em 1998, com a aprovação da Lei n.º 7.577/98, que estabeleceu para o cargo docente a jornada de 22 horas e 30 minutos semanais, com 20% destinadas às atividades de planejamento e estudos, dessas excluído o tempo de recreio.

Durante os anos 2000, ocorreram algumas alterações na carreira dos servidores da educação que buscaram avançar nas conquistas e outras que retrocederam o debate de unificação da carreira docente.

No ano de 2000¹⁸, ocorre a regulamentação dos critérios de inclusão dos cursos de especialização *lato sensu* de 360 horas para a progressão por escolaridade, e em 2007¹⁹ a modificação desses critérios no sentido de redução dessa conquista.

Em 2003, houve mais três alterações na carreira. O cargo de bibliotecário, regularizado no quadro da educação em 2000, foi transferido para a administração direta. O cargo de técnico superior de educação, cujas funções de supervisão pedagógica ou orientação educacional foram transformadas em cargo público efetivo de pedagogo²⁰. E uma profunda ruptura na carreira docente a partir da Lei n.º 8.679/03, com a criação do cargo de educador infantil e das Unidades Municipais de Educação Infantil (UMEI). Essa última alteração fez reaparecer no centro do debate entre o governo e a categoria, a discussão sobre o valor do

18 Direito adquirido a partir da Lei 7969, de 31 de Março de 2000.

19 BELO HORIZONTE. Lei 9465 de 07 de dezembro de 2007.

20 A Lei n.º 8.635/03 estabeleceu as atribuições do cargo, a jornada de trabalho e a incorporação nos vencimentos da aposentadoria, na razão de 1/30 (um trinta avos) para as mulheres e de 1/35 (um trinta e cinco avos) para os homens, por ano de efetivo cumprimento da extensão de jornada, desde que exercida pelo período mínimo de três anos. Este ponto era uma reivindicação antiga da categoria.

trabalho docente com as crianças pequenas, reacendeu o debate sobre o “pagamento por habilitação” e levou esse novo setor da categoria a realizar diversas mobilizações e greves que culminaram em 2012, com uma nova modificação na carreira e a transformação do cargo de educador infantil em cargo de professor para a Educação Infantil, permanecendo, entretanto, a carreira docente separada.

3 O Plano de Carreira dos Servidores da Educação da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte – 1996/2003/2012

O Plano de Carreira dos Servidores da Educação da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, instituído pela Lei n.º 7.235, de 27 de dezembro de 1996, organiza o Quadro do Pessoal da Educação 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 educação.

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. O interstício entre os níveis é de 5%,

O vencimento base incorporou as vantagens referentes a aula extranumerária, 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 às letras da progressão

horizontal no 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 ela. Por isso, a PBH, entre os limites de 949 e 1.095 dias, estabelecido pelo Estatuto do Servidor, tem optado pelo tempo maior. 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:

- [...] 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. (BELO HORIZONTE, 1996).

A progressão por conclusão de escolaridade superior à exigida pelo cargo²¹, desde que a ele relacionada, foi limitada a cinco níveis, na tabela de vencimentos, sendo dois para o curso de doutorado e dois para mestrado, para os cargos de docência e de suporte à docência; e a dois níveis para os(as) funcionários(as) de escola. A progressão por escolaridade estava vinculada à aprovação na avaliação de desempenho, prevista no Estatuto dos Servidores Municipais. Após várias mobilizações, a categoria conseguiu aprovar, em 2000, a progressão automática para os casos de doutorado e mestrado, bem como a regulamentação dos cursos de especialização *lato sensu* (Lei n.º 7.969), cujos critérios estabelecidos

21 Para os demais funcionários(as) de escola, permanece como ponto pendente a extensão da progressão automática por conclusão de escolaridade superior ao cargo, incluindo os cursos de primeiro e segundo graus, nível superior e pós-graduação.

foram modificados em 2007, no artigo 6º, da Lei n.º 9.465.

Para o cálculo do valor da aposentadoria, o artigo 10 prevê a incorporação dos proventos referentes à dobra de jornada, “[...] desde que cumprida pelo período mínimo de 3 (três) anos, à razão de 1/25 (um vinte e cinco avos), para as mulheres, e de 1/30 (um trinta avos), para os homens, por ano de efetivo exercício da dobra”. Para regularizar a situação do pagamento da incorporação da dobra, os parágrafos 3º e 5º do artigo 10, passaram a vigorar com nova redação dada pela Lei n.º 7.969/00, artigo 5º.

O Plano de Carreira dos Servidores da Educação de Belo Horizonte é organizado somente por níveis verticais na carreira, sem nenhuma referência à progressão horizontal. A 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. A diferença entre um recém-chegado e um veterano é o adicional por tempo de serviço, o quinquênio de 10%, pois, logo após cumprir o estágio probatório, o(a) docente recém-ingressado(a) progride um nível referente à estabilidade, e mais níveis equivalentes aos cursos de pós-graduação que tenha concluído.

Em 2003, ocorreu uma profunda alteração na carreira docente, a partir da criação do cargo de educador infantil pela Lei n.º 8.679:

1. Professor Municipal

Habilitação Mínima: curso de nível superior com habilitação para o magistério, assegurados os direitos do servidor investido no cargo de Professor Municipal. [...]

5. Educador Infantil

Habilitação Mínima: curso de nível médio completo na modalidade normal [...] (BELO HORIZONTE, 1996).

Ao criar o novo cargo, a lei modificou a exigência da habilitação mínima para o exercício do cargo de professor municipal²², com atuação no primeiro e segundo ciclos, para curso de nível superior com habilitação para o magistério, sendo para o cargo de Educador Infantil a exigência do curso de nível médio completo, na modalidade Normal.

22 É importante lembrar que os concursos para docentes dos anos iniciais do Ensino Fundamental, anteriores a 2003, exigiam o curso Normal, de nível médio, e as professoras podiam trabalhar na Educação Infantil e/ou no Ensino Fundamental, sem perdas salariais. Por isso, eram as professoras primárias que trabalhavam nos jardins municipais e nas instituições conveniadas do Projeto “Adote um pré”.

Cabe destacar que, inicialmente, a Prefeitura esboçou abrir concurso, tendo como pré-requisito a conclusão de qualquer curso de nível médio, mas encontrou resistência entre os(as) profissionais, particularmente das professoras primárias que atuavam na educação infantil nos jardins municipais. Elas pressionaram diretamente, o governo cedeu e incorporou na legislação, como formação inicial para atuação na educação infantil, o curso de magistério, nível médio, conforme estabelece a Lei n.º 9.394/96 no artigo 62:

A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, em universidades e institutos superiores de educação, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental, a oferecida em nível médio, na modalidade Normal. (BRASIL, 1996).

A Lei n.º 8.679/03 define as atribuições específicas do novo cargo, a jornada de trabalho e a progressão na carreira, que, de acordo com redação dada pelo Art. 8º, fica diferenciada, pois, ao ocupante do cargo de educador infantil, é conferido dois níveis por curso superior diretamente relacionado com suas atribuições legais e um nível por curso superior sequencial, ou equivalente, no limite de cinco níveis.

Além disso, as Unidades Municipais de Educação Infantil (UMEI), criadas nessa mesma lei, estão vinculadas a uma escola municipal, ou seja, é uma instituição escolar sem autonomia administrativa, financeira e política. Essa vinculação das UMEIs trouxe implicações ao processo de eleição para a direção escolar e a participação de pais e mães na gestão da escola.

Essa ruptura na carreira docente possibilitou, ao governo, dispensar tratamento diferenciado a esse segmento, tais como os exemplos a seguir: o primeiro refere-se à distância salarial entre docentes com a mesma formação, ao atuarem em níveis de ensino diferentes, educação infantil e ensino fundamental; o segundo diz respeito à extensão da jornada de trabalho, pois ao “dobrarem”, as educadoras infantis não recebiam como os(as) demais docentes, mas em formato similar à jornada complementar do setor administrativo da PBH, que corresponde a um percentual fixo do salário-base. O terceiro envolveu a tentativa de diferenciação do calendário escolar para a educação infantil com

uma jornada anual de 240 dias, unificado para 200 dias com os demais níveis de ensino, após duas greves, em 2005. Outro exemplo foi o impedimento de concorrerem ao cargo de vice-diretor de UMEL, 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 por meio de advertências e processos administrativos, como estratégia de coibir a sua organização e reivindicações, demonstra o descompromisso do governo municipal com esse segmento profissional.

Diante das fortes mobilizações das professoras ocupantes do cargo de Educador Infantil e de denúncias realizadas no Ministério Público do descumprimento de legislações nacionais, tais como: a Lei de Diretrizes e Base da Educação Nacional (Lei n.º 9.694/96); a Lei n.º 11.738/08, que estabeleceu o Piso Salarial Nacional Profissional, previsto na Constituição Federal de 1988; e a Resolução n.º 2/09 do Conselho Nacional de Educação que fixou as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, que resultaram em um Termo de Ajuste de Conduta, o governo municipal apresentou um Projeto de Lei transformando o cargo de educador infantil em cargo de professor da educação infantil.

O projeto regulamentava a função docente na educação infantil com direitos iguais aos do cargo de professor municipal no que se refere à aposentadoria, ao acúmulo de cargos, à extensão de jornada, aos valores iguais de abono, entretanto, mantinha a carreira distinta com regras específicas para a progressão por escolaridade.

Tal fato levou à realização de uma greve de 45 dias e vários embates na Câmara Municipal, cujo desfecho foi a aprovação em dezembro do mesmo ano, da Lei n.º 10.572, que transformou o cargo público efetivo de educador infantil no cargo público efetivo de professor para a Educação Infantil. Por meio da lei, o governo cumpre, em parte, a legislação em vigor e regulariza a situação atual de diversas pessoas da categoria que possuem dois cargos, seja dois cargos de educação infantil, um cargo de educação infantil e um cargo de professor municipal ou um cargo de educador infantil e um cargo técnico.

Além disso, regulariza o pagamento integral da dobra e sua inclusão proporcional ao final da aposentadoria e unifica o salário inicial da carreira do cargo de professor para a Educação Infantil, com o cargo de professor municipal. Entretanto, mantém duas carreiras docentes distintas, com profundas diferenças na progressão por escolaridade entre ambas.

No início de 2015, o governo criou a função de “Apoio à Educação Infantil” com contratação por meio da Caixa Escolar, com exigência de nível médio e exclusão de pessoas com curso Normal Magistério e/ou estudantes de Pedagogia. Ou seja, retrocede no debate e cria mecanismos de precarização e desprofissionalização da docência na Educação Infantil. Portanto, o embate atual segue sendo a reunificação da carreira, com os mesmos critérios de progressão, sem distinção pelo nível de atuação, mas valorizando o tempo de serviço e incentivando os professores a investirem na qualificação profissional.

Considerações

Diversas propostas da categoria foram incorporadas no Plano de Carreira dos Servidores da Educação da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte aprovado pela Lei n.º 7.235, de 27 de dezembro de 1996, entre as quais, o pagamento por habilitação, a 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 ao não reconhecimento, para fins de progressão, da formação continuada e em serviço, dos cursos de aperfeiçoamento e qualificação profissional, das pesquisas e dos projetos elaborados nas escolas, ou dos artigos e livros publicados. Nesse sentido, durante os debates dos projetos de Plano de Carreira de 1985 e 1992, havia a incorporação nos textos apresentados da proposta de definição de um parâmetro para computação das horas de atividades de formação e/ou produção intelectual para a progressão automática na carreira.

Em 1998, a PBH tentou vincular essa proposta à avaliação de desempenho. O magistério municipal refutou a proposta e construir

uma alternativa de progressão na carreira que combina o investimento individual e coletivo na formação permanente e em serviço, bem como a avaliação institucional com participação de toda a comunidade escolar para construir as alternativas aos problemas enfrentados no cotidiano de trabalho e do processo ensino-aprendizagem.

Diante do desacordo entre a PBH e a categoria quanto à forma de pontuação dos mesmos e a não vinculação à avaliação de desempenho, a categoria permanece reivindicando a sua concepção de valorização do trabalho coletivo e da formação permanente no local de trabalho como estratégias para construção de uma escola pública de qualidade, pois inúmeras experiências das escolas municipais e do próprio Centro de Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação (CAPE) demonstraram que a reflexão coletiva sobre a prática pedagógica repercute positivamente no trabalho da escola e na aprendizagem estudantil.

O segundo problema é o limite da progressão dos auxiliares de escola com cursos até o segundo grau, não aceitando o curso superior, sob a alegação que essa escolaridade não correspondia à função deles.

O terceiro problema envolve o fato de vincular as UMEIs a uma escola municipal, ou seja, é uma instituição escolar sem autonomia administrativa, financeira e política, com graves implicações no processo de eleição para a direção escolar e na participação de pais e mães na gestão da escola.

O quarto diz respeito à 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, conforme TAB. 1, de R\$2.092,22 a R\$4.142,46, no final da carreira, sem considerar os quinquênios; ocupantes do cargo de professor para Educação Infantil receberão de R\$1.348,67 a R\$2.670,27. Esse fato por si só explica a recente luta pela unificação da carreira docente da RMEBH.

O quinto problema refere-se ao número de níveis na carreira que propicia aos homens percorrê-la até o fim dentro do tempo previsto para adquirir o direito à aposentadoria, enquanto isso só acontecerá com as mulheres se trabalharem além do previsto para se aposentarem. Situação que pode ser revertida se considerarmos o interstício de 945 dias, ou seja,

dois anos e meio, pois assim, as mulheres poderiam alcançar 10 níveis por avaliação de desempenho, chegando ao nível 24, se professoras e 15, se educadoras. Por isso, o interstício para a realização da avaliação de desempenho é um dos impasses entre a categoria e o governo municipal. A sua definição a favor dos 945 dias permitirá que a maioria da categoria, as mulheres, tenha a oportunidade de chegar ao final da carreira ao completar o tempo de serviço para a função.

Apresentamos, por fim, as tabelas de cargos/vencimentos da educação com as alterações descritas, na qual incorporamos a última alteração salarial a partir da Lei n.º 10.572, de 13 de dezembro de 2012.

Tabela 1 – Vencimentos-base dos cargos efetivos da área de atividades de educação – novembro de 2014

NÍVEL	PROFESSOR MUNICIPAL	AUXILIAR DE ESCOLA	AUXILIAR DE SECRETARIA ESCOLAR	AUXILIAR DE BIBLIOTECA ESCOLAR	PROFESSOR PARA EDUCAÇÃO INFANTIL	TÉCNICO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO	PEDAGOGO
1	1.348,67	758,07	1.111,17	1.184,48	1.348,67	2.052,19	2.071,89
2	1.416,10	795,98	1.166,72	1.243,71	1.416,10	2.154,79	2.175,48
3	1.486,91	835,78	1.225,06	1.305,89	1.486,91	2.262,53	2.284,26
4	1.561,25	877,57	1.286,31	1.371,19	1.561,25	2.375,66	2.398,47
5	1.639,31	921,44	1.350,63	1.439,75	1.639,31	2.375,66	2.518,39
6	1.721,28	967,52	1.418,16	1.511,73	1.721,28	2.375,66	2.644,31
7	1.807,34	1.015,89	1.489,07	1.587,32	1.807,34	2.750,12	2.776,53
8	1.897,71	1.066,69	1.563,52	1.666,69	1.897,71	2.887,63	2.915,35
9	1.992,60	1.120,02	1.641,70	1.750,02	1.992,60	3.032,01	3.061,12
10	2.092,22	1.176,02	1.723,78	1.837,52	2.092,22	3.032,01	3.214,18
11	2.196,84	1.234,82	1.809,97	1.929,40	2.196,84	3.032,01	3.374,89
12	2.306,68	1.296,56	1.900,47	2.025,87	2.306,68	3.509,93	3.543,63
13	2.422,01	1.361,39	1.995,49	2.127,16	2.422,01	3.685,43	3.720,81
14	2.543,11	1.429,46	2.095,27	2.233,52	2.543,11	3.869,70	3.906,85
15	2.670,27	1.500,94	2.200,03	2.345,19	2.670,27	4.063,19	4.102,20
16	2.803,78						
17	2.943,97						
18	3.091,17						
19	3.245,73						
20	3.408,01						
21	3.578,41						
22	3.757,34						
23	3.945,20						
24	4.142,46						

Fonte: BELO HORIZONTE, 17 set. 2014.

Referências

BELO HORIZONTE. Decreto n.º 1.145, de 20 de junho de 1898. Promulga o regulamento dos serviços de defesa sanitaria e hygiene prophylatica. Belo Horizonte: *Diário Oficial do Município*, 1898a.

BELO HORIZONTE. Lei n.º 0234, de 27 de agosto de 1898. Regula a substituição de lentes e leitores dos estabelecimentos de ensino. Belo Horizonte: *Diário Oficial do Município*, 1898b.

BELO HORIZONTE. Decreto-Lei n.º 0864, de 28 de outubro de 1942. Estatuto dos Funcionários Públicos Civis dos Municípios do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte: *Diário Oficial do Município*, 1942.

BELO HORIZONTE. Lei n.º 0327, de 12 de agosto de 1954. Regulamento do Ensino Primário Municipal. Belo Horizonte: *Diário Oficial do Município*, 1954.

BELO HORIZONTE. Lei n.º 2.840, de 30 de dezembro de 1977. Cria novo quadro permanente de cargos e empregos da PBH. Belo Horizonte: *Diário Oficial do Município*, 1977.

BELO HORIZONTE. LEI Nº 3171, de 11 de fevereiro de 1980. Altera disposições da lei nº 2840/77, fixa novos valores correspondentes aos níveis de vencimentos e salários e dá outras providências. Belo Horizonte: *Diário Oficial do Município*, 1980.

BELO HORIZONTE. Câmara Municipal de Belo Horizonte. Projeto de Lei n.º 135, de 16 de abril de 1985. Vereador Jorge Carone.

BELO HORIZONTE. Lei nº 4196 de 2 de outubro de 1985. Dispõe sobre a concessão da progressão horizontal. Belo Horizonte: *Diário Oficial do Município*, 1985.

BELO HORIZONTE. Lei n.º 4.643, de 19 de dezembro de 1986. Estabelece atribuições exclusivas do professor regente de classe na rede municipal de ensino. Belo Horizonte: *Diário Oficial do Município*, 1986.

BELO HORIZONTE. Lei n.º 4.754, 16 de julho de 1987. Altera a redação do artigo 1º da Lei 4643 (redução de número de aulas conforme tempo de serviço). Belo Horizonte: *Diário Oficial do Município*, 1987.

BELO HORIZONTE. Lei n.º 5.016, de 3 de março de 1988. Altera a redação do artigo 1º da Lei 4643, de 19 de dezembro de 1986, face à modificação introduzida pela Lei n.º 4.754 (Pé na Cova). Belo Horizonte: *Diário Oficial do Município*, 1988a.

BELO HORIZONTE. Lei n.º 5.352, de 27 de outubro de 1988. Altera salários e vencimentos das classes do magistério municipal. Belo Horizonte: *Diário Oficial do Município*, 1988b.

BELO HORIZONTE. Lei n.º 5.447, de 30 de novembro de 1988. Dispõe sobre o Quadro de Pessoal da PBH. Belo Horizonte: *Diário Oficial do Município*, 1988c.

BELO HORIZONTE. Lei n.º 5.624, de 24 de novembro de 1989. Dispõe sobre Remuneração dos Servidores e Adicional Regência. Belo Horizonte: *Diário Oficial do Município*, 1989.

BELO HORIZONTE. Portaria n.º 3.072, de 20 de abril de 1990. Belo Horizonte: *Diário Oficial do Município*, 1990.

BELO HORIZONTE. Lei n.º 5.951, de 25 de julho de 1991. Reorganização dos Cargos ou Empregos. Belo Horizonte: *Diário Oficial do Município*, 1991.

BELO HORIZONTE. Lei n.º 7.169, 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: *Diário Oficial do Município*, 1996a.

BELO HORIZONTE. Lei n.º 7.235, de 27 de dezembro de 1996. Institui o Plano de Carreira dos Servidores da Educação da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte. Belo Horizonte: *Diário Oficial do Município*, 1996b.

BELO HORIZONTE. Lei n.º 7.577, de 21 de setembro de 1998. Define jornada de trabalho da área educacional. Belo Horizonte: *Diário Oficial do Município*, 1998.

BELO HORIZONTE. Lei n.º 7.969, de 31 de março de 2000. Concede vantagens aos servidores ocupantes dos cargos que menciona. Belo Horizonte: *Diário Oficial do Município*, 2000.

BELO HORIZONTE. Lei n.º 8.635, de 26 de agosto de 2003. Concede aumento de remuneração e dá outras providências. Belo Horizonte: *Diário Oficial do Município*, 2003a.

BELO HORIZONTE. Lei 8679, de 11 de novembro de 2003. Belo Horizonte: *Diário Oficial do Município*, 2003b.

BELO HORIZONTE. Lei n.º 9.465, de 07 de dezembro de 2007. Concede reajustes de vencimentos. Belo Horizonte: *Diário Oficial do Município*, 2007.

BELO HORIZONTE. LEI Nº 10.572, de 13 de dezembro de 2012. Transforma o cargo público efetivo de educador infantil no cargo público efetivo de professor para a educação infantil e dá outras providências. Belo Horizonte: *Diário Oficial do Município*, 2012.

BONACINI, Irma Luiz. *A maior aula em praça pública trabalho, política e imaginário das professoras primárias em Minas Gerais (1979-1980)*. 1992. 289f. Tese (Doutorado em Educação) –Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1992.

BRASIL. Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971. Fixa as diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus. Brasília, DF: *Diário Oficial da União*, 1971.

BRASIL. Decreto nº 71.244, de 11 de outubro de 1972. Estabelece normas para a concessão de auxílio financeiro aos sistemas estaduais de ensino. Brasília, DF: *Diário Oficial da União*, 1972.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: *Diário Oficial da União*, 1996.

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. Brasília, DF: *Diário Oficial da União*, 2008.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Resolução nº 2, de 28 de maio de 2009. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Brasília, DF: *Diário Oficial da União*, 2009.

MONLEVADE, João Antônio Cabral de Monlevade. *Valorização*

salarial dos professores: o papel do Piso Salarial Profissional Nacional como Instrumento de Valorização dos Professores da Educação Básica Pública. 200. 231f. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.

Recebido em 24/03/2015
Aprovado em 13/11/2015