CAPÍTULO 3

AS POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO, AS REGULAÇÕES DE CARGOS E CARREIRAS E A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO EMBATE ENTRE AÇÕES DO GOVERNO MUNICIPAL E AS PROPOSTAS DOS TRABALHADORES (AS) DA RMEBH

INTRODUÇÃO

Este capítulo está dedicado ao aprofundamento da análise dos processos de construção de políticas de remuneração, de regulações de cargos e carreiras e de avaliação de desempenho, envolvendo setores do governo municipal e os/as profissionais da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte.

Para uma melhor compreensão dos avanços e recuos das políticas governamentais de valorização dos/as profissionais da educação, da capital mineira, elencamos as reivindicações apresentadas por essa categoria nos últimos vinte anos, as propostas da administração municipal e as legislações pertinentes aos salários, planos de carreira e avaliação de desempenho. Os dados são de um período mais amplo da análise desta tese, pois diversas reivindicações negociadas ou legislações aprovadas não se transformaram em direitos ou conquistas, imediatamente. Há diversos casos em que as leis demoram anos para se concretizarem (VALLE, 2003, p.35).

Há uma correspondência direta das políticas aplicadas e o processo de organização e capacidade de dar respostas da categoria, por isso iniciamos este capítulo descrevendo os principais passos da construção sindical da Rede, compreendida como organização dos/as profissionais da RMEBH.

Durante a década de 1980, os trabalhadores e trabalhadoras da educação pública mineira eram sindicalizados em entidades organizadas por segmentos ocupacionais, como a Associação dos Orientadores Educacionais (AOEMIG), a Associação dos Supervisores Pedagógicos (AMISP), a Associação dos Diretores e Vice-Diretores (ADVEM), o Sindicato dos Trabalhadores no Ensino Público de Belo Horizonte (SINTEP/BH) e, em entidades gerais como a Associação de Professores Públicos de Minas Gerais (APPMG), e a União dos Trabalhadores do Ensino de Minas Gerais (UTE/MG). A Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte organizou-se sindicalmente através da UTE/MG, a partir do início da década de 1980, mas sempre conviveu com um movimento interno na categoria, que defendia a criação de um sindicato próprio.

Em 1990, foi realizado o congresso de unificação das entidades acima citadas, mas por divergências, a APPMG optou por transformar-se em fundação cultural e não integrar o novo sindicato dos/as profissionais da educação pública mineira. O novo Sindicato passou a se chamar Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais (Sind-UTE/MG).

Apesar da unificação, o movimento por um sindicato específico da Rede manteve-se, sobretudo, devido às divergências de uma grande parcela dos/as professores/as municipais com a conduta política da maioria da direção do Sind-UTE/MG. Por esse motivo, a categoria construiu formas alternativas de organização dentro do próprio Sind-UTE/MG, entre elas o Departamento da Rede Municipal de Belo Horizonte, criado em 1990; a Diretoria Colegiada da Rede Municipal, introduzida em 1992 e a instalação da Subsede da Rede Municipal de Belo Horizonte, a partir de 1996, conforme decisão de um encontro da categoria, denominado Fórum da Rede, que decidiu por doze votos de diferença, a permanência da sindicalização no Sind-UTE/MG.

No VII Congresso dos Trabalhadores da Educação Municipal, realizado em 2003, foi debatida novamente a polêmica do sindicato próprio e ficou decidida a realização de um plebiscito com todos os trabalhadores e trabalhadoras, sobre a melhor forma de organização da Rede: sindicato próprio ou permanência no Sind-UTE/MG. Somente em 2006 foi confirmada em plebiscito, com a aprovação de 85%, a posição de construir uma entidade sindical própria. No VIII Congresso realizado também em 2006 foi fundado o Sindicato dos Trabalhadores na Rede Pública Municipal de Belo Horizonte (Sind-REDE/BH), representando todos/as os/as profissionais da educação pública municipal de BH.

A Rede passou por diversas formas de organização, contudo manteve a tradição de definir as suas reivindicações e lutas em assembléias unitárias e, desde a década de 1970 elabora pautas unificadas com os demais setores do funcionalismo municipal. A defesa da escola pública, de qualidade, comprometida com a maioria da população e a construção de políticas de valorização profissional, são pontos comuns em todas as pautas e lutas. Neste rol de políticas estão incluídas: uma relação salarial mais equânime entre os segmentos profissionais, a isonomia salarial entre docentes com a mesma escolaridade, independente do nível de ensino de atuação, um Plano de Carreira da Educação, políticas de formação permanente, e políticas para recomposição do poder de compra dos salários. As pautas de reivindicações da Rede são definidas, geralmente, entre os meses de fevereiro e março de cada ano, um pouco antes do período de data-base do funcionalismo municipal, o mês de maio, conforme definido pela Lei Orgânica Municipal[1].

O corpo docente interfere sobremaneira na definição dos destinos da luta sindical, pelo contingente humano que representa no conjunto da categoria, no entanto sem impedir os demais setores de se organizarem e pautarem os debates das suas especificidades no interior da categoria, transformando-as em lutas gerais do conjunto da Rede. Contudo, permanecem diferenças significativas na relação salarial e de trabalho entre aqueles/as que realizam as atividades de limpeza, alimentação e vigilância da escola e os demais setores, apesar da defesa da valorização de todos os segmentos profissionais da escola, visando prestar um serviço de qualidade à população.

Neste capítulo, iniciamos analisando os movimentos, embates e ações de construção das políticas de remuneração na RMEBH, que transitam do reajuste salarial ao abono por participação em reunião e à premiação por escola. Aprofundamos a análise das relações entre as reivindicações e propostas desses/as profissionais e as ações dos agentes do Estado no município. Na segunda parte, comparamos a evolução nas regulamentações gerais que organizam os Planos de Cargos e Salários da Prefeitura de Belo Horizonte e, em especial, o Estatuto dos Servidores Públicos do Quadro Geral de Pessoal do Município de Belo Horizonte. Também são comparadas as regulamentações específicas da educação, destacando-se os anteprojetos de Estatuto dos Servidores das Escolas Municipais, de 1985 e 1992 e o Plano de Carreira dos Servidores da Educação, de 1996. Buscamos sintetizar na terceira parte do capítulo as propostas dos/as profissionais da Rede que foram incorporadas no plano de carreira da educação da RMEBH e os problemas que ainda restam resolver. Na quarta parte, analisamos as ações de implementação da avaliação

1 No Ato das Disposições Transitórias da LOM/BH encontramos: “Art. 7º - Enquanto não editada a lei prevista no art. 49 da Lei Orgânica, a revisão da remuneração do servidor público se fará no mês de maio de cada ano”.

de desempenho dos servidores da educação no âmbito das políticas de cargos e carreiras da RMEBH, compreendendo as opções realizadas pela PBH, como sendo fundamentadas no modelo gerencial meritocrático e competitivo no contexto das reformas neoliberais (BALL, 2001; SOUZA e FARIA, 2004; OLIVEIRA, 2004).

3.1 - POLÍTICAS REMUNERATÓRIAS: DO REAJUSTE SALARIAL AO ABONO POR PARTICIPAÇÃO EM REUNIÃO E À PREMIAÇÃO POR ESCOLA

As lutas dos trabalhadores/as da Rede são parte de outras jornadas populares por direitos e garantias mínimas de uma sociedade. As reivindicações presentes nas pautas de campanhas salariais certificam o engajamento e o compromisso com a luta pelo direito à educação pública e refletem, em certa medida, conflitos que envolvem o mundo do trabalho nos últimos anos, além, é claro, das especificidades locais, no caso, Belo Horizonte.

Analisando as pautas das campanhas salariais da década de 1980 são comuns três eixos de reivindicações:

a) a carreira: isonomia salarial entre docentes com mesma escolaridade; redução das diferenças salariais entre os/as profissionais da educação como instrumento de valorização de todas as atividades da escola e não discriminação aos funcionários administrativos;

b) o salário: aplicação de uma política permanente de recomposição dos salários;

c) a defesa de uma escola pública, com infraestrutura, equipamentos adequados e gestão democrática.

As pautas salariais posteriores à aprovação da Constituição Federal, em 1988, e da Lei Orgânica do Município, em 1990, que incorporaram diversas reivindicações das lutas populares, apresentam demandas de regulamentação dos direitos conquistados através de estatutos e planos de carreira, necessidade de uma política de saúde do/a trabalhadora, e a extensão aos servidores públicos de direitos como creches para seus filhos e filhas. Essas demandas se contrapõem às novas formas de recrutamento de pessoal no setor público, como a terceirização, expressão de uma nova opção de organização do trabalho nas esferas estatais brasileiras. As pautas são incisivas pela aprovação do Estatuto e do Plano de Carreira, e de preferência antes da conclusão das reformas constitucionais, propostas pelo presidente Fernando Henrique Cardoso. Essa era uma estratégia para evitar que as medidas neoliberais de gestão do Estado contaminassem as relações de trabalho na esfera municipal. Completavam esse elenco de reivindicações centrais: condições de trabalho e materialidade das escolas para a implementação do projeto Escola Plural, política salarial com reajuste mensal dos salários pelo ICV-DIEESE, Plano de Carreira da Educação.

Políticas salariais distintas, adotadas pela Prefeitura, produziram disparidades entre os cargos da educação, quando são considerados os salários dos/as auxiliares de escola, dos/as educadores/as infantis e dos/as professores/as dos diferentes níveis e modalidades de ensino. Quatro tipos de política de composição e recomposição dos salários se destacam: os adicionais de regência e de exercício de atividades criados em 1979, mas regulamentados somente em 1981 e 1984; a vinculação do salário-base do funcionalismo ao salário mínimo nacional; as políticas de reajustes da inflação,

conhecida como quadrimestralidade e as políticas de reajustes vinculadas ao ICV-DIEESE.

Exemplo da disparidade salarial interna na educação vem desde a existência na PBH até 1977, com o cargo de professor catedrático, que recebia uma remuneração equiparada aos cargos de médico, engenheiro, procurador e orientador educacional, cujo salário, em 1952[2], era de $3.800,00, enquanto o cargo de professor de ensino primário recebia $1.100,00.

Os vencimentos do cargo de professor primário passaram, em 1954[3], para Cr$2.500,00, mesmo valor reivindicado pelas professoras primárias[4] estaduais, em greve naquele ano, ao enfrentarem o governador Juscelino Kubistchek, que atendeu à categoria, mas pagou o valor somente a partir de janeiro de 1955 (MONLEVADE, 2000, p.112). O Decreto 2456/73 estabeleceu novos valores salariais para os níveis de vencimentos do quadro geral do funcionalismo municipal, correspondendo ao cargo de professor primário, o montante de Cr$333,00, e ao cargo de professor catedrático, o valor de Cr$1.510,00, e em 1974 os vencimentos eram de Cr$415,00 e Cr$1.818,00, respectivamente.

No novo Plano de Cargos e Salários (PCS), de 1977, o cargo de professor catedrático foi extinto e congelado em um quadro transitório. Em seu lugar, foram criados os cargos de professor municipal I, II e III (PMI, PMII e PMIII), cujos salários eram $2.100,00, $ 4.100,00 e $5.300,00, respectivamente.

Em 1979[5] foi criado o adicional de regência de classe, regulamentado em 1981[6], junto com adicionais de exercício para outros cargos da educação, cujos valores, a partir de janeiro de 1982, passaram para Cr$3.000,00, para o adicional de regência e adicional pelo exercício de função de supervisão de alimentação escolar. Para o cargo de supervisor pedagógico, Cr$6.000,00; coordenação, orientação, Vice-diretor I, Cr$12.000,00; Diretor I, Cr$24.000,00; Vice-diretor II e III, Cr$36.000,00; Diretor II e III, Cr$48.000,00[7]. A seguir, na Tabela 3.1., apresentamos quadro comparativo dos salários de 1973 a 1981, com o salário mínimo da época.

---

2 BELO HORIZONTE. Lei 0304 de 11 de outubro de 1952. Dispõe sobre Classificação, Cargos e Funções da Administração Municipal.

3 BELO HORIZONTE. Lei 0418 de 29 de novembro de 1954. Reajusta Vencimentos e Salários

4 Durante o texto, quando tratamos especificamente das lutas das/os professores/as dos anos iniciais da educação básica e das/os educadoras/es infantis utilizamos as expressões “professoras primárias” e “educadoras infantis” para demarcar o protagonismo dessas mulheres na luta pela valorização profissional.

5 BELO HORIZONTE. Lei 3075 de 11 de julho de 1979. Dispõe sobre Adicional de Regência

6 BELO HORIZONTE. Lei 3404 de 23 de dezembro de 1981. Fixa Novos Valores Níveis Vencimentos, Salários e Proventos.

7 A Lei 3691, de 16 de janeiro de 1984, reajustou os valores de adicional de regência de classe (Cr$25.000,00); adicional pelo exercício de função de supervisão alimentação escolar (Cr$12.000,00); supervisor pedagógico (Cr$24.000,00); coordenação, orientação, vice II e III(Cr$144.000,00); vice I (Cr$48.000,00); diretor I (Cr$96.000,00); diretor II e III (Cr$144.000,00).

Tabela 3.1 - QUADRO COMPARATIVO SALÁRIO PROFESSOR PRIMÁRIO E SECUNDÁRIO – 1973 A 1981

CARGO	1973			1977			1981		
	NÍVEL	SALÁRIO	M	NÍVEL	SALÁRIO	M	NÍVEL	SALÁRIO	M
PROF. PRIMÁRIO	VI	Cr$ 333,00	,06	VIII	Cr$ 2.100,00	,89	VI	Cr$1 4.400,00	,70
PROF. SECUNDÁRIO	XI	Cr$ 1.510,00	,83	XII	Cr$ 5.300,00	,79	XI	Cr$3 4.920,00	,12

Fonte: Decreto 2456, de 30/11/1973; Lei 2840, de 30/12/1977; Lei 3298, de 13/01/1981.
Obs.: a) na tabela, o 'professor secundário' corresponde ao 'professor catedrático' em 1973 e ao PM IV, V e VI de 1977 a 1988.
b) salário mínimo: 1973 (Cr$312,00); 1977 (Cr$1.106,40); 1981 (Cr$8.464,80) em 01/5/81.

Outro Plano de Cargos e Salários, aprovado pela Lei 5447/88[8], vinculou os vencimentos básicos dos cargos ao salário mínimo referência (SMR). Contudo, como o PCS foi aprovado no final do mandato do prefeito Sérgio Ferrara (1986/1988), o enquadramento foi realizado no governo de Pimenta da Veiga/Azeredo (1989-1992), conforme a situação funcional em 31 de dezembro de 1988[9], não considerando o tempo de efetivo exercício de cada servidor.

Diante dos inúmeros problemas na implantação do PCS, o funcionalismo municipal unificou-se na luta pelo enquadramento pelo tempo real de serviço na PBH e após negociações em outubro de 1989, durante a greve dos Auxiliares de Escola, a Prefeitura apresentou uma proposta de 3,2 SMR para o "Servente Escolar" em início de carreira e 3,5 SMR para aqueles com mais de três anos de serviço. Para as professoras de Pré-escola a quarta série, um adicional de regência variando de 10% a 80%. Para os/as especialistas, o adicional subia de 20% para 60% e o tempo de exercício no cargo era considerado para o enquadramento correspondendo aos níveis 12 e 13. Os vencimentos dos Diretores I e II seriam equiparados aos valores dos cargos de professor PV e PVI, respectivamente, calculados para 40 horas semanais (Sind-UTE/MG, Boletim da Rede, 6/10/1989).

Contudo, no Relatório de Atividades da SMED, de 1989, os salários apresentados não correspondem aos propostos em mesa de negociação, e nem aos estabelecidos pela Lei 5447/88, conforme pode ser observado na Tabela 3.2.

8 A Lei 5447/88 criou o cargo de Servente Escolar.
9 BELO HORIZONTE. Decreto 6243 de 08 de março de 1989. Dispõe sobre o Enquadramento dos Servidores Municipais da Administração Direta da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte.

Tabela 3.2. - COMPARATIVO DE SALÁRIOS EM RELAÇÃO AO SALÁRIO MÍNIMO REGIONAL - SMR – 1988 - 1989

CARGO	1988		1989	
	NÍVEL	SMR	NÍVEL	SMR
Professor Municipal I	VIII	5,5	VIII	3,56
Professor Municipal II	XIX	6,4	XIX	4,14
Professor Municipal III	X	7,4	X	4,79
Professor Municipal IV	XI	8,5	XI	7,13
Professor Municipal V	XII	10,0	XII	8,38
Professor Municipal VI	XIII	12,0	XIII	10,06
Auxiliar de Escola I	II	2,50	II	1,33
Auxiliar de Escola II	II	2,76	II	1,46

Fonte: Lei 5447 30/11/1988; Relatório de Atividades SMED, 1989.
Obs.: Auxiliar de Escola I (até três anos de serviço); Auxiliar de Escola II (de três a sete anos de serviço).

Resultado de intensas jornadas de lutas da categoria, o "pagamento por habilitação" foi admitido pelo Governo Municipal em 1990, e regulamentado em 1991, juntamente com os novos níveis de vencimentos estabelecidos para a os cargos da educação através da Lei 5914, que separou os servidores da educação do quadro geral da Prefeitura e unificou os cargos de PM I, II e III, em Professor Municipal I (PMI), e os de PM IV, V e VI, em Professor Municipal II (PMII)[10]. Ao criar o quadro do magistério, o governo desvinculou o "Divisor 81"[11] dos salários correspondentes ao nível XIII, resultando em perda salarial para o "novo" cargo de PMII.

No último ano de governo, o prefeito Azeredo apresentou uma política de reajuste salarial, com recomposição quadrimestral dos salários, conhecida como "quadrimestralidade"[12], que não foi cumprida, provocando altos índices de perda nos salários.

O prefeito Patrus iniciou o mandato em 1993, concedendo um reajuste de "200%", pagos em três parcelas, como reconhecimento da existência de uma dívida da Prefeitura com o funcionalismo municipal pelo não cumprimento da "quadrimestralidade". Apresentou ainda, uma política salarial, baseada no crescimento da receita do município, semelhante à proposta implementada pelo governo de Porto Alegre, na época, também, do PT.

A proposta vinculava o percentual do reajuste mensal ao total da receita do município com o pagamento de pessoal. Desta forma, quanto menor o índice das receitas aplicadas com a folha de pagamento do conjunto funcionalismo, maior seria o

10 Com a garantia do pagamento por habilitação para as professoras primárias houve uma subdivisão do cargo de Professor Municipal I (PMI) em: Professor Municipal I com formação de nível médio (PMI-NM), Professor Municipal I com licenciatura curta (PMI-LC) e Professor Municipal I com licenciatura plena (PMI-NS).

11 O Divisor 81 foi regulamentado pela Lei 5352, 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, onde 4,5 representa o repouso remunerado e 1,5 as horas de projeto.

12 Na época havia o reajuste dos vencimentos e salários ao funcionalismo público municipal, uma espécie de 'gatilho salarial' de 90% do valor da inflação. A 'quadrimestralidade' era o percentual correspondente à diferença entre o reajuste efetivamente dado ao funcionalismo público municipal e o índice acumulado de inflação calculada pelo INPC (Lei 6328 de 19 de Fevereiro de 1993).

reajuste salarial, ressaltando que o inverso também se aplicava. O índice usado para os cálculos seria o ICV-DIEESE, conforme Tabela 3.3.

A categoria analisou as vantagens e desvantagens de uma proposta de política salarial vinculada à receita municipal, pois além de polêmica, a proposta exigia transparência das contas públicas e democratização na definição dos gastos do governo. No primeiro momento, a categoria aceitou a proposta, mas logo após o primeiro reajuste vinculado à receita, correspondendo ao percentual do cenário "D", abriu-se novos debates e houve rejeição do mecanismo, iniciando novas negociações, que terminaram em mais um impasse entre a categoria e governo. Com o impasse iniciou-se a primeira greve no Governo Patrus, no segundo semestre de 1993.

Tabela 3.3 - POLÍTICA SALARIAL VINCULADA À RECEITA MUNICIPAL - 1996

PROPOSTA DE REAJUSTES SALARIAIS EM REALÇÃO AO ICV-DIEESE DO PERÍODO ANTERIOR CONDICIONADOS AO COMPROMETIMENTO DAS RECEITAS CORRENTES COM DESPESAS DE PESSOAL NA P.BH.			
CENÁRIO	COMPROMETIMENTO DA RECEITA COM PESSOAL	PERCENTUAL DO ICV	COMPLEMENTO
A	até 50%	100%	+ 2,6%
B	de 50% à 55%	100%	
C	de 55% à 60%	tabela A (de 75% a 100%)	
D	de 60% à 65%	tabela B (de 60% a 85%)	
E	acima de 65%	tabela C (de 25% a 50%)	

Fonte: Boletim da Rede n.13, maio/93.

Durante a greve, o governo insistiu com sua proposta de política salarial e, no auge do impasse, disponibilizou para o comando de greve cópias do demonstrativo financeiro interno da PBH (DIFA). Ao analisar a documentação, verificou-se que o governo poderia ter concedido um reajuste acima do proposto. Ao final, o governo aceitou pagar o reajuste mensal de 100% da inflação calculada pelo ICV-DIEESE, que se manteve, de alguma forma até 1996, quando novamente houve parcelamento dos índices de reajuste salarial. A administração não publicizou mais as contas públicas na versão do DIFA e o debate sobre a vinculação dos salários à receita municipal não voltou mais às negociações.

O governo Patrus (1993-1996) também recorreu aos adicionais em sua política remuneratória e aumentou o adicional de regência do Professor Municipal I, com formação de nível médio (PMI-NM) para 100% e do Professor Municipal I com licenciatura curta (PMI-LC) para 171%. Estabeleceu abono de 20% a 80%, conforme a classificação das unidades de saúde e de educação e alterou a Gratificação de Dedicação Exclusiva (GDE) do cargo de secretário/a escolar para 60%.

Devido à mudança de moeda em 1994, houve a conversão dos salários pela Unidade Real de Valor (URV)[13] conforme a Lei Federal 8880/94[14], com variações no

13 A Unidade Real de Valor (URV) funcionou entre março e junho de 1994, como moeda de conta, durante a implantação do Plano Real, usada como referencial para o Cruzeiro Real, até a emissão da nova moeda, o Real.
14 BRASÍLIA. LEI Nº 8.880 de 27 de maio de 1994. Dispõe sobre o Programa de Estabilização Econômica e o Sistema Monetário Nacional, institui a Unidade Real de Valor - URV, e dá outras providências.

cálculo dos vencimentos, até seis salários mínimos. Aos vencimentos da educação foram acrescidos abonos referentes aos meses de abril a junho daquele ano.

O reajuste de 200% e a política salarial baseada no ICV-DIEESE fortaleceram e legitimaram a luta por uma política capaz de manter o poder de compra dos salários, pois servidores e o governo acordaram um conceito único de perdas salariais e de índice único de reajuste, para pessoal da ativa e aposentados. As políticas salariais acordadas durante o Governo Patrus superaram um período de questionamentos e ações dos governos municipais, estaduais e federais, com relação ao direito de salários minimamente dignos para os servidores públicos.

Este momento de legitimação dos direitos dos servidores foi relativamente curto, logo em seguida, no período de 1997 a 2002, o governo Célio de Castro, iniciou a transição de uma gestão de participação popular, para uma concepção *gerencialista* da administração pública. As medidas de "enxugamento" da máquina pública, tomadas pelo governo, comprometeram projetos sociais em curso, entre eles a Escola Plural. A publicação da Portaria 008/97 foi avaliada pelos/as profissionais da educação como um ataque direto ao projeto Escola Plural, principalmente pela redução de pessoal nas escolas. A partir das primeiras ações do governo a categoria incluiu em sua pauta de campanha salarial a defesa do trabalho coletivo, a gestão democrática das escolas e do sistema municipal de ensino, com a criação do Conselho Municipal de Educação.

Sucedendo às primeiras medidas, o governo Célio de Castro (1997-2000) iniciou outro processo de questionamento dos conceitos de perdas salariais e reajuste salarial com índice único, propondo reajuste salarial diferenciado e o não reconhecimento das perdas salariais acumuladas da categoria. Em torno desses temas foram realizados longos debates e o passo seguinte foi o parcelamento do pagamento dos salários mensais em três vezes. Durante o ano de 1998[15] prevaleceu o parcelamento. Houve grandes mobilizações para garantir o pagamento integral dos salários, que foram regularizados somente em 1999. Do ano 2000 em diante o pagamento passou a ser realizado dois dias úteis, após o dia 5 de cada mês[16].

Além da regularização do pagamento, em 2000, as negociações entre categoria e o governo resultaram em um reajuste salarial de 4% em julho/2000 e 5% como compensação ao aumento da contribuição previdenciária, que passou de 6% para 11%. Com relação ao plano de carreira, obteve-se 5%, a título de progressão automática, devido à não realização, da avaliação de desempenho, dentro do interstício de 1.095 dias, conforme previsto no Estatuto do Servidor; e a progressão por títulos de 5% para os cursos de especialização lato-sensu, e de 10% para mestrado e/ou doutorado (Sind-UTE/MG, Boletim da Rede, 03/05/2000).

Durante a campanha salarial de 2001, após diversas tentativas de negociação, a categoria optou pela greve, no segundo semestre do ano. A mesma foi encerrada sem obter um reajuste salarial. O governo anunciou, fora da mesa de negociação, que concederia um reajuste de 18% com o encerramento da paralisação. A assembléia geral optou pela manutenção da greve, para confirmar a proposta e negociar a reposição dos dias parados. No entanto, o governo não confirmou a proposta e não fez

[15] Diante da gravidade da situação, a categoria realizou diversas manifestações e greves com acampamentos na porta da prefeitura e ocupação, por duas vezes, do prédio do governo municipal.

[16] O governo municipal estabeleceu esse período sob a alegação de entrada de recursos no dia 05 de cada mês referentes ao pagamento do Imposto sobre serviço de qualquer natureza (ISSQN).

acordo sobre qualquer item da pauta. As escolas municipais tiveram que funcionar durante o mês de janeiro de 2002 para reporem as aulas.

Em maio de 2002, o governo afirmou que os servidores teriam reajuste zero e apresentou um documento elaborado unilateralmente, conhecido como "Compromisso com a Cidade", no qual propunha a discussão de novos parâmetros de reajuste salarial a serem aplicados em 2003 e 2004, levando em conta as reivindicações dos servidores e o crescimento da arrecadação do município, condicionada a não realização de greves. Obviamente não houve acordo com o funcionalismo municipal. No segundo semestre o governo lançou a idéia de parcelamento do pagamento dos servidores, que prontamente reagiram e impediram a consumação do fato.

Em 2003, o governo apresentou para a educação municipal a proposta de um reajuste de 24%, dividido em quatro parcelas, de junho de 2003 a dezembro de 2004, condicionando o seu pagamento à não realização de greves no período[17]. Mesmo não concordando com a proposta da PBH, a categoria também não fez greve. Além do reajuste, três polêmicas marcaram o ano de 2003: a proposta de avaliação de desempenho com desvio padrão, a ruptura da carreira docente, com a criação do cargo de educador infantil e o início da terceirização pela Caixa Escolar.

A proposta de avaliação de desempenho instituída pelo governo municipal tinha um objetivo explícito, impedir a progressão de grande parte da categoria. Por isso, a Rede realizou uma greve por tempo determinado durante a semana de aplicação dos questionários da avaliação nas escolas. Com a mobilização o governo alterou o formulário e os critérios iniciais propostos para a avaliação.

O conflito em relação ao/à profissional da educação infantil iniciou-se em 2002, com a apresentação da proposta do governo de criação de um novo cargo para o atendimento das crianças de zero a cinco anos, sem exigência do curso Normal. A categoria e setores da sociedade resistiram, mas o governo manteve o seu projeto e rompeu com a carreira unificada docente em 2003, concordando apenas em estabelecer na lei o curso Normal, de nível médio, como exigência de formação inicial. Para impedir a isonomia salarial com os/as ocupantes do cargo de professor municipal, as educadoras infantis têm recebido tratamento discriminatório, com o objetivo de evitar qualquer semelhança entre as funções dos dois cargos.

Conforme citado no capítulo anterior, a terceirização dos/as funcionários de escola através da contratação pela Caixa Escolar, começou em 2003. Várias reuniões foram realizadas pelo sindicato com as direções de escola, conseguindo, momentaneamente, impedir a ação do governo. Somente em 2006, com o fim dos contratos das empresas é que o governo obteve o sucesso de sua política, mantendo atualmente, o quadro de pessoal das escolas responsáveis pela limpeza, cantina, portaria e vigilância, composto por funcionários/as concursados/as em final de carreira e terceirizado/as pela Caixa Escolar.

Junto com o questionamento do conceito de perda salarial veio, também, o debate e o questionamento sobre o tempo coletivo, que analisamos no capítulo anterior. Como estratégia para garantir as reuniões pedagógicas fora da jornada de trabalho, a SMED ofereceu um abono de participação em sete reuniões no segundo

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

semestre de 2005, e em dez, durante o ano de 2006[18]. O valor do abono em 2005 foi de R$700,00 para todos/as os/as profissionais da escola, enquanto em 2006 os valores foram diferenciados, sendo de R$800,00, para professores/as e pedagogos/as, de R$600,00 para educador/a infantil, e de R$400,00 para os/as acompanhantes de escola[19]. Os/as demais funcionários/as foram excluídos do abono. Para receber o abono, o/a profissional deveria participar de todas as reuniões, pois segundo a SMED, ele era um incentivo às pessoas comprometidas com o trabalho. Por este motivo, quem não estivesse presente em todas as reuniões, seja por motivos pessoais, profissionais ou por licenças médicas, não receberia. Se houvesse a participação em seis das sete reuniões, e o/a profissional não pudesse disponibilizar mais horas extra-turno, por algum motivo, não receberia o abono e as seis reuniões ficavam como trabalho voluntário. O governo enfrentou resistência de coletivos de escolas e de profissionais isolados, o que o levou a abandonar a proposta em 2007 (ROCHA, OLIVEIRA, LACERDA, 2007).

O reajuste salarial de 2006 foi diferenciado: professores/as, pedagogos e auxiliares de escola 5%; educador infantil, duas parcelas de 5%; auxiliares de secretaria e biblioteca, duas parcelas de 4%. Para o ano de 2007, o governo municipal apresentou, inicialmente, uma proposta de premiação por escola, mas em julho enviou projeto à Câmara Municipal concedendo reajustes diferenciados entre os segmentos, variando de 17% a 54%, parcelados de quatro vezes até o final de 2008. O projeto ainda previa a alteração do período de férias coletivas na educação, usufruídas até então em julho de cada ano, para o mês de janeiro. A categoria mobilizou e impediu a alteração do período de férias na legislação, mas a SMED publicou uma portaria impondo o recesso em julho e as férias em janeiro.

Concomitantemente, a administração iniciou um processo de questionamento do pagamento da progressão por titulação, referente aos cursos de especialização lato sensu, inclusive solicitando ao Ministério Público a averiguação de algumas instituições. O Ministério Público devolveu os processos à PBH, afirmando que cabia a ela a responsabilidade pelos mesmos. O governo então optou por abrir processo administrativo para cada profissional que havia protocolado os cursos *sob júdice*, alegando haver falsificação de informações na documentação. Aproximadamente, 2.000 diplomas estão parados há dois anos, aguardando o encaminhamento do governo. O tratamento dispensado ao problema, indica que o governo quer restringir o acesso à progressão na carreira por titulação: paralisou o deferimento das progressões, alterou as regras para o reconhecimento dos cursos, exigindo condições que são impossíveis de serem cumpridas, até pelos cursos oferecidos em parceria realizada entre a PBH e o governo federal. Outra medida nesse mesmo sentido foi a alteração do cálculo para o pagamento do 13º salário em caso de "dobra", sob a alegação de nova interpretação da legislação municipal e trabalhista (Sind-REDE/H, Boletim da Rede, 11/04/2006).

A maior expressão de que uma nova política salarial estava em curso, rompendo com o conceito de perdas salariais e de reajuste unificado veio a público em duas

[18] O abono consta em duas leis municipais: a primeira, a Lei 9154, de 12 de janeiro de 2006, refere-se ao abono do ano de 2005 e, a segunda, corresponde ao abono de 2006, a Lei nº 9.232/06, de 24 de julho de 2006.

[19] O/a "acompanhante de escola" é um/a professor/a que atua no Departamento de Educação Regional e tem como tarefa "acompanhar" as discussões político-pedagógicas de um determinado grupo de escolas. Ou pode ser compreendido como aquele/a que "interfere" no processo pedagógico da escola a fim de adequá-lo às diretrizes da SMED.

ocasiões. A primeira vez em 2005, através do documento elaborado pela Comissão de Negociação da PBH no final da greve de maio, e a segunda, apresentada oralmente à comissão de negociação do sindicato, em junho de 2007. As propostas apresentadas tinham como critério a gratificação diferenciada na área da educação a partir de uma política salarial baseada na remuneração por mérito, individual ou coletivo. Elas incluíam aspectos como a vulnerabilidade, a participação nos programas da prefeitura ou dos governos estadual e federal em parceria com a administração municipal, a inclusão de estudantes deficientes, a segurança, entre outros.

Transcrevemos, na íntegra, o documento de 2005, por representar a explicitação, por parte do governo, de uma nova concepção de remuneração na área educacional, que guarda similaridade com as propostas executadas pelo governo estadual de São Paulo, na gestão de Geraldo Alkimin (Sind-REDE/BH, Jornal da Rede, 2006) e pelo governo do Rio de Janeiro (VALLE, 2003, p.132).

> **AOS PROFESSORES,**
> **Ao Sind-UTE**
> Belo Horizonte, 9 de junho de 2005.
> Tendo em vista o fim do movimento grevista, esta Comissão de Negociação, representando o Executivo Municipal, considera retomado em sua plenitude o diálogo, observadas as seguintes premissas:
> **1. QUESTÕES REMUNERATÓRIAS**
> a. a PBH concedeu nos últimos 2 anos reajustes que superaram os índices de inflação do período, fato sem paralelo no setor público, e paga os melhores salários do País. Além disso, oferece condições materiais superiores às das redes públicas estadual e de outros municípios, e em relação à boa parte da rede privada. Mesmo assim, esta Comissão esclarece que está aberta á discussão salarial, e pretende consolidar, mediante o processo de negociação, **uma política remuneratória que garanta o poder de compra dos salários ao longo dos próximos 3 anos**;
> b. a construção dessa política remuneratória dever ter como fundamentos a reivindicação dos professores e a demanda dos cidadãos da nossa cpaital por uma educação pública de qualidade. Como pontos de orientação da nossa política pedagógica valorizamos o acesso, a permanência e a aprendizagem dos alunos, tendo como referência principal **a melhoria da qualidade do ensino**;
> c. por consequência, a consolidação de uma política remuneratória satisfatória para os servidores e para a cidade deverá levar em conta critérios tais como: índice de vulnerabilidade social dos alunos, aprendizagem dos educandos, formação dos educadores, resultados do SIMAVE, e índices de evasão escolar. Essa forma de negociar, exitosa, foi responsável, nos últimos 3 anos, pela construção do 'Compromisso com a cidade', que resultou em reajustes acima da inflação. Obviamente, para definição de uma política de longo prazo, é preciso conhecer o formato final das medidas a serem adotadas pelo FUNDEB em relação à educação básica nos grandes municípios.
> d. Para 2005, o Governo Municipal, por determinação do Prefeito, já havia elaborado proposta de incentivar financeiramente os professores das escolas que, comparadas à última avaliação, evoluam no resultado do SIMAVE. Essa proposta só não foi apresentada antes devido à paralisação e consequente interrupção das negociações, mas agora, através da SMED, será retomada e apresentada aos professores.
> **2. QUESTÕES PROFISSIONAIS**
> a. Esta comissão quer priorizar no processo de negociação duas relevantes questões: o grande número de professores liberados da

regência de classe, com as mesmas vantagens dos que permanecem no efetivo exercício das atividades do magistério, e o número demasiado de liberações sindicais;
b. em decorrência dessas questões, esta Comissão apresentará proposta que visa estimular e incentivar os SERVIDORES QUE ESTEJAM NO EFETIVO EXERCÍCIO DAS ATIVIDADES DO MAGISTÉRIO, GARANTINDO AS VANTAGENS QUE DECORRAM DESSE EXERCÍCIO, tais como o quinquênio, as férias-prêmio e a evolução na carreira, e proporá também rediscutir a concessão dessas vantagens, em relação aos servidores liberados para outras atividades;
c. esta Comissão apresentará proposta de projeto de lei com o intuito de regulamentar a Lei Orgânica Municipal no que diz respeito aos critérios de liberação sindical, de modo que a representação dos servidores observe a correspondência adequada. Hoje é grande o número de liberados e há pedidos crescentes de liberação, o que vem acarretando ônus excessivo para os cofres públicos e propiciando o afastamento prolongado de profissionais, que poderiam estar colaborando para a melhoria da qualidade do ensino.
3. DO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO
a. o processo de negociação, como sempre ocorreu, é direto, e será realizado com a participação exclusiva dos representantes do Executivo e da categoria;
b. o resultado da negociação, no que for pertinente, será formalizado por meio de projeto de lei e, imediatamente, encaminhado à Câmara Municipal;
c. o processo de negociação deverá ocorrer sempre em clima de cordialidade e respeito entre as partes;
d. esta Comissão terá como referência inarredável o princípio básico da garantia do direito do aluno à carga horária exigida pela LDB: 200 dias letivos, 4 horas diárias de efetivo trabalho escolar, excluído o recreio, e o mínimo de 800 horas anuais.
e. os dias contados em função da greve somente serão pagos após a sua reposição.

COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO DA PBH

O documento da Comissão de Negociação da PBH, face ao movimento grevista de 2005, afirma que o objetivo da política remuneratória é estimular e incentivar aos/às professores/as que estão na sala de aula. Por isso propõe que direitos como "o quinquênio, férias-prêmio e a evolução na carreira", sejam rediscutidos "em relação aos servidores liberados para outras atividades". Nesse tópico enfatiza o "número demasiado de liberações sindicais". Na época, eram 18 diretores/as da Subsede da Rede Municipal do Sind-UTE/MG, de um total de 732 professores/as afastados da sala de aula. O número de profissionais em exercício na SMED, não foi informado oficialmente em 2005, mas dados repassados ao sindicato indicavam que, desde 2001, cerca de 500 professores vinham ocupando cargos comissionados ou participando de equipes pedagógicas e de trabalhos burocráticos, na sede central da Secretaria e/ou nos Departamentos Regionais. A discussão revela uma inversão de valores, quando se trata de trabalho sindical.

Apesar de afirmar que as condições de trabalho das escolas, assim como o índice de vulnerabilidade social dos/as estudantes e a evasão escolar, devem ser considerados, em um processo avaliativo, a PBH vincula o reajuste salarial ao desempenho da escola, nas avaliações externas como o Sistema Mineiro de Avaliação Escolar (SIMAVE), que considera o desempenho do estudante. Aponta, ainda, a

intenção de alterar o artigo 173 do Estatuto do Servidor para restringir a definição de "efetivo exercício", consequentemente, reduzir direitos, entre eles o do exercício sindical.

A proposta de política remuneratória foi rejeitada pelos/as trabalhadores/as por quatro razões. As gratificações não significavam recomposição das perdas salariais, não integravam a base salarial sobre a qual são calculadas as vantagens previstas no Plano de Carreira, não eram ampliadas aos aposentados, podiam excluir as pessoas em laudo médico e dividir as/os profissionais nas escolas, pois para o mesmo tipo de função e de trabalho se aplicavam diferentes percentuais de gratificações. O valor que seria gasto com a gratificação era, praticamente igual, ao necessário para recompor, de forma linear, os salários de todos/as os/as profissionais da educação, ativos e inativos. Todos os documentos oficiais deixam claro que o objetivo principal da política remuneratória é o controle do processo de trabalho, a partir de um discurso de garantia da qualidade da educação.

Diante da resistência e contraposição da categoria à proposta, o governo recuou de sua intenção em estabelecê-la nos dois momentos. Entretanto, a intenção de implementar uma política de premiação permanece presente no discurso da administração e, para disseminar as idéias de novos modelos de valorização docente, que vinculam a avaliação do/a professor/a ao rendimento dos/as estudantes, a SMED utilizou os cursos de formação regionalizados. Neles, as gerências expunham alguns critérios de avaliação baseados na política de prestação de contas, como por exemplo, a proposta de acompanhamento da turma durante todo o ciclo de formação com avaliação ao final do processo de professores/as e estudantes. Se ao final do ciclo os/as estudantes alcançarem as metas pré-estabelecidas, seus/suas professores/as poderão ser "premiados", caso contrário, devem ser "estimulados" a atingirem as metas (ROCHA, OLIVEIRA, LACERDA, 2007).

No documento em análise há referência ao processo de negociação com a participação exclusiva dos representantes do Executivo e da categoria. Durante a greve de 2005, havia participação de pais e mães nas comissões de negociação, por isso a ênfase no documento, da exclusão dos mesmos, indicava uma tentativa de impedir que membros da comunidade escolar presenciassem o tratamento inadequado dispensado pelo governo aos representantes da categoria.

O que significam as novas ações do governo municipal de Belo Horizonte, para implementar a política remuneratória meritocrática?

A proposta de premiação do profissional por desempenho escolar do estudante, ainda não foi colocada em prática, por isso não é possível fazer uma avaliação do seu formato. Mas, a proposição de realizar esta política de remuneração está presente no "Mapa de Metas 2007/2008" da Secretaria Municipal de Educação, ao definir, como sua estratégia,

> [...] II - Investimento na formação dos profissionais: potencializar o acompanhamento sistemático às escolas, **adequar a formação continuada às metas da aprendizagem, garantir o processo de avaliação desempenho vinculado às metas de aprendizagem** e ao melhoramento contínuo do profissional, garantir a aplicação do PAP (Projeto de Ação Pedagógica) em ações que garantam a aprendizagem (grifo nosso).

A combinação das avaliações sistêmicas do processo de aprendizagem com a avaliação docente, vinculada ao acompanhamento do/a professor/a, durante todo o

ciclo de formação, apontam para a estruturação da política de remuneração meritocrática, no próximo período.

A explicitação da assimilação dessa nova política educacional com raízes nas concepções gerencialistas, implementada na administração pública brasileira, durante o governo de FHC, e presente, ainda hoje, no Ministério da Educação, ocorreu, também, no informe publicitário que apresentou à cidade o novo projeto pedagógico em curso, "De olho na educação", no final do ano de 2007. A propaganda informava que, a partir de 2008, seriam realizadas avaliações dos estudantes e os resultados seriam enviados, via correio, para o conhecimento da família. Orientava ainda, que pais e mães deveriam exigir dos/as professores/as os conteúdos do novo currículo, disponíveis no sitio da PBH. Entretanto, em nenhum momento houve um fórum ampliado da cidade, para definir o novo projeto pedagógico e os novos "Parâmetros Curriculares". Nem mesmo o Conselho Municipal de Educação, órgão normatizador do Sistema Municipal de Ensino, foi informado das alterações.

Creso Franco (2005, p.30) pondera que a vinculação da avaliação do desempenho docente ao desempenho discente pode produzir um processo discriminatório com profissionais que atendem estudantes em situação de pobreza. Segundo ele, o desempenho dos/as estudantes envolve vários profissionais, e às vezes de estabelecimentos distintos, durante o seu processo de aprendizagem escolar, além de guardar vínculos profundos com o seu grupo social. Neste sentido, o autor destaca ser mais interessante avaliar quais são os elementos promovedores do sucesso de uma determinada escola, quais são as características presentes em uma instituição que tem um desempenho superior a outra, apesar de atenderem a públicos semelhantes.

Merece destaque, nesse período, a relação autoritária do governo municipal com os movimentos sociais, o desrespeito às instâncias de participação popular da cidade e aos diferentes conselhos sociais, o ataque direto à organização sindical do funcionalismo, em especial, da área educacional, conforme já analisado no capítulo anterior. E, sobretudo, salienta-se o relacionamento da Secretaria de Educação com as escolas, pautado por chantagens, ordens unilaterais, ameaças, e a utilização da Gerência de Avaliação e Verificação do Funcionamento Escolar (GAVFE)[20] e da Corregedoria Geral do Município, para promoverem punições e perseguições. Problemas cotidianos, como o preenchimento incorreto de diários, tem sido motivo de processo administrativo, com pena de suspensão de pagamento do titular da direção da escola.

Essa opção política do governo municipal produziu seus efeitos também nos salários da educação, conforme pode ser observado na Tabela 3.4., com a comparação dos vencimentos no último ano do governo Patrus (1996) e do segundo ano do governo Pimentel (2006).

A receita municipal cresceu, mas a administração manteve em torno de 40% as despesas com a folha de pagamento do conjunto dos servidores, ao longo dos últimos

20 A Gerência de Avaliação e Verificação do Funcionamento Escolar (GAVFE) é parte da estrutura da Secretaria Municipal de Educação e é responsável pelas funções de inspeção escolar. Inicialmente funcionava como o Núcleo de Avaliação e Verificação do Funcionamento Escolar (NAVFE), cujos membros foram recrutados, via seleção interna, com prioridade para graduados em Pedagogia. O serviço de inspeção escolar do Sistema Municipal de Ensino de Belo Horizonte encontra-se ainda sem regulamentação por parte do Conselho de Municipal de Educação.

anos, apesar do aumentado do quadro de pessoal com a criação de novos cargos, entre eles o de guarda municipal patrimonial e o de educador infantil.

No caso da educação, a inclusão dos 5% destinados ao Programa Bolsa Escola nos 30% dos recursos da educação, a partir de 2003, certamente repercutiu na política salarial. Na gestão Pimentel (2005-2008), os maiores beneficiados foram os cargos comissionados com o aumento da GDE, provocando uma diferença descomunal entre, o que recebe a maioria dos servidores, até 3 salários mínimos mensais, e o que recebem os cargos comissionados. Os salários dos secretários e do prefeito correspondiam ao valor de R$380,00 e R$530,00, por dia, respectivamente.

Tabela 3.4 - SALÁRIOS DA REDE - COMPARAÇÃO COM SALÁRIO MÍNIMO DE 1996 E 2006

CARGO	1996		2006	
	R$	SM	R$	SM
AUXILIAR DE ESCOLAR	191,31	1,70	400,00	1,15
EDUCADOR INFANTIL	-	-	500,00	1,42
PROFESSOR MUNICIPAL I	448,57	4,00	676,00	2,15
PROFESSOR MUNICIPAL I LICENC. CURTA	572,50	5,13	1.049,00	3,25
PROFESSOR MUNICIPAL II	695,88	6,21	1.049,00	3,25

Fonte: Plano de Carreira da Educação, 1996; Jornal da Rede, 2006;
Obs.: Salário Mínimo de 1996 (R$112,00); de 2006 (R$350,00).

Outro elemento dessa política foi a ampliação do atendimento à educação infantil em Belo Horizonte, realizada às custas da redução salarial dos/as profissionais da educação e da manutenção dos privilégios dos gestores. O que ocorre é a mera reprodução da política governamental de universalização da escola pública no Brasil, sem aumentar as verbas para educação, mas apenas redividindo-as (MONLEVADE, 2000, p. 44).

3.2. - CARGOS E CARREIRAS DOS SERVIDORES DA EDUCAÇÃO MUNICIPAL

A preocupação em normatizar o trabalho dos servidores municipais de Belo Horizonte acompanha a história da cidade e está presente na legislação municipal, desde 1898[21]. Diversos decretos e leis tinham o objetivo de regular as relações trabalhistas, os critérios de promoção por merecimento, direitos e deveres dos servidores e suas penalidades. Data de 1927[22] a primeira regulamentação do funcionamento dos serviços da Prefeitura, definindo a organização das repartições, os critérios para preenchimento dos cargos por acesso e/ou concurso, as licenças remuneradas, a forma dos vencimentos, os deveres dos/as funcionários/as, as

[21] BELO HORIZONTE. Decreto 1145, de 20 de julho de 1898. Regulamenta os serviços de defesa sanitária. BELO HORIZONTE. Lei 0234, de 27 de agosto de 1898. Regula a substituição de lentes e leitores dos estabelecimentos de ensino.
[22] BELO HORIZONTE. Decreto 0016 de 12 de Maio de 1927. Regulamente os serviços da Prefeitura

penalidades, e a constituição da Seção de Saúde e Higiene, para socorrer os operários municipais vitimados no trabalho.

Existiam duas formas de regulamentação, a geral, para o conjunto dos servidores, e a específica, para o setor educacional. Nas regulamentações gerais chamam atenção os documentos de 1937, 1942, 1977, 1988, 1991, que organizam os Planos de Cargos e Salários da Prefeitura de Belo Horizonte e o de 1996, o atual Estatuto dos Servidores Públicos do Quadro Geral de Pessoal do Município de Belo Horizonte. Na regulamentação específica da educação destacamos o Regulamento do Ensino Primário Municipal, de 1954, o Estatuto do Pessoal do Magistério Público do Estado de Minas Gerais, de 1977, os anteprojetos de Estatuto dos Servidores das Escolas Municipais de 1985 e 1992, e o Plano de Carreira dos Servidores da Educação, de 1996. Neste estudo trataremos das regulações estaduais citadas, pois elas eram referência e/ou se incorporavam nas regulações municipais.

3.2.1 - Regulações gerais das relações de trabalho

Para melhor organização do nosso estudo, identificamos os pontos comuns das regulações de 1937 a 1988. São eles: forma de ingresso, estágio probatório, efetivo tempo de exercício, progressão funcional, deveres e direitos, readaptação funcional, aposentadoria e pensões[23].

a)Forma de Ingresso

O concurso de provas ou títulos como critério para provimento dos cargos foi instituído em 1937, pelo Decreto 0004, de 30 de dezembro. O Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais[24], com abrangência estadual, estabeleceu duas formas de cargos públicos: os efetivos, com a exigência de concurso público de provas ou de títulos, como forma de ingresso; e os isolados, podendo ser providos de forma efetiva ou em comissão.

Em 1957 foi reorganizado o quadro de pessoal da Prefeitura e a classificação de cargos. As atividades do serviço público foram definidas através de cargos em comissão, efetivo, contrato de direito público, eventual ou variável (BH, Lei 0620/57).

A Lei Municipal 2840, de 30 de dezembro de 1977, definiu duas categorias de servidores, os funcionários públicos e os contratados, segundo a legislação trabalhista. O ingresso exclusivo, por concurso público de provas ou de provas e títulos, era exigido para o provimento dos cargos de auxiliar de administração, fiscal municipal de tributação, técnico municipal de tributação, advogado, professor municipal I. Os concursos passaram a ter validade de dois anos, prorrogável por mais dois anos.

A idade limite para ingresso em cargo efetivo na Prefeitura passou para cinquenta anos, em 1977, tendo sido no caso do magistério municipal, de 35 anos, em 1957, e previsto no Estatuto dos Funcionários Públicos, o limite de 40 anos. A partir

---

[23] O Estatuto dos Servidores Públicos do Quadro Geral de Pessoal do Município de Belo Horizonte será analisado em separado neste capítulo.

[24] BELO HORIZONTE. Decreto-Lei 0864, de 28 de outubro de 1942. Estatuto dos Funcionários Públicos Civis dos Municípios do Estado de Minas Gerais.

de 1988, foi abolida a idade máxima para ingresso no serviço público, contudo foram estabelecidos critérios mínimos para a aposentadoria em cargo público.

b) Estágio Probatório

O Decreto 0004, de 30 de dezembro de 1937 estabeleceu dois critérios para estabilidade no cargo, sendo de dois anos para concursados e de dez anos para não concursados. O Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais definiu em 730 dias de exercício, o período do estágio probatório. Para a estabilidade seriam considerados os requisitos de idoneidade moral, aptidão, disciplina, assiduidade, dedicação ao serviço, eficiência. Este critério prevaleceu até o ano de 1998, quando foi aprovada a Reforma Administrativa, EC 19/98, que definiu o período de três anos para o estágio probatório.

c) Efetivo Tempo de Exercício

A definição dos critérios de efetivo tempo de exercício é fundamental porque está relacionada aos critérios de progressão na carreira e ao tempo para a aposentadoria. Em 1937, era considerado, como efetivo tempo de serviço, para efeito de aposentadoria e adicionais, a licença para tratamento de saúde, no limite de seis meses, a cada quatro anos de exercício, e a licença à funcionária gestante[25] (BH, Decreto 0004/37).

O Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais definiu como tempo de efetivo exercício: as férias; as licenças para casamento, luto, acidente em serviço ou por doença profissional, gestante, moléstia comprovada; exercício de outro cargo no município, de provimento em comissão; convocação para o serviço militar; júri e outros serviços obrigatórios por lei; exercício de funções em outras instâncias de governos; desempenho de função legislativa, exceto o período de férias parlamentares, quando o funcionário deveria reassumir o cargo; missão ou estudo, noutros pontos do território nacional ou no estrangeiro, autorizada.

Em 1952, a Lei Municipal 0304, de 11 de outubro, reafirmou os mesmos itens como efetivo exercício, não constando, a convocação para o serviço militar, júri e outros serviços obrigatórios por lei, nem a exclusão das férias parlamentares. Contudo, na Lei 0620, de 1957, os itens relativos à definição de tempo de efetivo exercício são semelhantes aos constantes no Estatuto dos Servidores Públicos de 1942, com acréscimos de especificidades municipais, tais como a Junta Médica da PBH, os cargos de provimento em comissão na Prefeitura, na Câmara ou autarquias do município, e o desempenho de mandato eletivo, sem especificação da esfera de poder.

O atual Estatuto do Servidor Municipal estabelece os critérios para o efetivo exercício, bem como algumas normas que regulamentam essa temática. Existe polêmica quanto ao tempo a ser considerado para o cumprimento do interstício definido para a progressão funcional, envolvendo as licenças para tratamento de saúde e maternidade, como veremos adiante quando tratarmos, especificamente, da avaliação de desempenho.

[25]BELO HORIZONTE. Decreto 0004 de 30 de dezembro de 1937. Dispõe sobre Regulamento Interno da Prefeitura.

d) Progressão Funcional

As promoções por antiguidade e por merecimento na Prefeitura de Belo Horizonte foram criadas em 1937 (BH, Decreto 0004/37). O Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais definiu, como critérios de promoção, a antiguidade e o merecimento, para os quais foram estabelecidas as exigências de o mínimo de 730 dias de efetivo exercício na classe, com o limite de progressão de 2/3 por antiguidade. A apuração do merecimento deveria ser objetiva e considerar, como tempo de efetivo exercício, as férias, de vinte dias consecutivos, e as licenças para casamento, luto, exercício de outro cargo no município, de provimento em comissão, exercício de funções em outras instâncias da federação, para acidente de trabalho e/ou tratamento decorrente do mesmo ou de doença profissional, gestação, moléstia, missão ou estudo, noutros pontos do território nacional ou no estrangeiro.

As exigências para a progressão horizontal, regulamentadas pela Lei Municipal 0620, de 19 de junho de 1957, eram: o interstício 365 dias e o conceito mínimo de merecimento, baseados nos requisitos de assiduidade, pontualidade, dedicação e eficiência, apurados em boletins individuais e trimestrais, denominados "Boletim de Merecimento". Em 1959, foi alterado o prazo de apuração dos Boletins de Merecimento para quadrimestrais, e as formas de apuração, anotação e prazos para o seu preenchimento e a exigência da nota mínima de 50% foram regulamentadas (BH, Lei Municipal 0759/59).

Em 1968[26], ocorreram duas alterações nos níveis salariais dos servidores a partir da reclassificação dos cargos. Para isso foi criada a Comissão de Classificação de Cargos[27] e definidas as normas para a reclassificação e enquadramento. As tarefas dessa Comissão eram: organizar as duas tabelas de quinquênio, uma para o funcionalismo e outra para o magistério; organizar o enquadramento funcional, definindo os níveis de 15 a 16, para detentores de curso superior com menos de 4 anos; nível 17 a 18 (curso superior com mais de 04 anos), e elaborar critérios de fixação.

Uma nova organização do quadro permanente dos cargos e empregos da PBH ocorreu em 1977 e a progressão horizontal foi limitada ao percentual de 80%, do número de funcionários que cumprissem o interstício de 18 meses de efetivo exercício. A regulamentação da avaliação de desempenho deveria definir a caracterização de efetivo exercício, os critérios de avaliação e a participação do funcionário em programas de desenvolvimento de recursos humanos.

O Plano de Carreira de 1988 (BH, Lei 5447/88) manteve o mesmo interstício e excluiu o limite de percentual de progressão para as classes. Contudo, a gestão Pimenta da Veiga/Azeredo (1989/1992) congelou a progressão alegando que o critério "tempo de serviço" era utilizado para duas formas de ascensão na carreira: o quinquênio e a progressão horizontal.

e) Deveres e Direitos

Os critérios para a abertura de processo administrativo e os motivos para demissão foram regulamentados, pela primeira vez, em 1937, através do Decreto

---

[26] BELO HORIZONTE. Lei 1508, de 11 de julho de 1968. Incorpora Abono aos Vencimentos, Fixa Normas para Reorganização dos Quadros e Classificação de Pessoal.

[27] BELO HORIZONTE. Decreto 1729, de 28 de dezembro de 1968. Cria Comissão de Classificação de Cargos, estabelece Normas para Reclassificação e Enquadramento.

0004/37. O Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais afirmou o direito de associação do funcionário público e definiu seus direitos e deveres. Estabeleceu como penalidades: advertência, repreensão, suspensão, multa, destituição de função, disponibilidade, demissão, precedidas de processo administrativo, as mesmas previstas na Lei Municipal 0327, de 1954.

A Corregedoria Municipal, atualmente Corregedoria Geral do Município (CGM), foi criada em 1957 pela Lei 0620, com as suas funções e organização definidas no capítulo XI, artigos 90 a 102. A regulamentação ocorreu através do Decreto 0641, de 30 de dezembro do mesmo ano. Era seu objetivo realizar sindicâncias ou investigações sumárias, e inquéritos administrativos, quando funcionava como comissão. O Corregedor era designado pelo prefeito, entre bacharéis de direito, de notória idoneidade moral e profissional, estranhos ao quadro dos servidores municipais. A comissão designada pelo prefeito, anualmente, era formada por dois servidores, com mais de 10 anos de serviço na Prefeitura.

Em 2004 foi aprovado o Regimento Interno das Comissões Disciplinares da Corregedoria do Município de Belo Horizonte (BH, Decreto 11748/2004). A Lei 9155 de 12 de Janeiro de 2006 criou a Controladoria-Geral do Município, composta por quatro órgãos: a Auditoria-Geral do Município; a Contadoria-Geral do Município; a Corregedoria-Geral do Município; a Ouvidoria do Município[28].

No último período, considerado neste estudo (2005-2008), a CGM tem cumprido um papel de receptora de quaisquer problemas internos ocorridos nos locais de trabalho, assemelhando-se ao que ocorria durante a década de 1970 e 1980, quando era utilizada como controladora dos movimentos contestatórios das escolas. A SMED tem utilizado a CGM como instrumento de "controle disciplinar" dos trabalhadores e trabalhadoras em educação.

São exemplos desse "novo" papel: as repreensões aplicadas às 35 educadoras infantis que participaram dos movimentos grevistas em 2005, constando no próprio processo da CGM a afirmação, de ser a primeira vez, que o órgão reprimia um movimento grevista na PBH, e as punições pelo preenchimento da documentação escolar fora da data exigida pelo GAVFE.

f) Gratificações

A gratificação quinquenal foi criada em 1967, com o valor de 5% para todo o funcionalismo municipal (BH, Lei 1393/67). O decreto 1700, de 29 de novembro de 1968, substituiu a gratificação quinquenal pela progressão horizontal, com os percentuais variando de 5% a 35% para o funcionalismo, e de 10% a 70% para o magistério municipal, de acordo com o tempo de serviço; e modificou os critérios para o pagamento de gratificação, pelo exercício de atividade e execução de trabalhos de natureza especial, com risco de vida ou de saúde. Em 1977, a gratificação quinquenal foi retomada com os percentuais para o funcionalismo de 5% até o quinto quinquênio e 10%, a partir do sexto. Para o magistério, o quinquênio de 10% até o quinto e de 20% ao completar o sexto quinquênio (BH, Lei 2840/77).

28 O Corregedor Geral do Município, durante o mandato do prefeito Pimentel, é ocupante de cargo efetivo de professor municipal.

Em 1975 foi regulamentado o adicional de insalubridade, concedido ao servidor exposto a agentes físicos, químicos e biológicos nocivos, que provocassem doenças ou intoxicações e constassem nos quadros anexos à Portaria 491, de 16 de novembro de 1965, do Ministério do Trabalho. Foram estabelecidas medidas de proteção coletiva, criada a Comissão Especial, para verificar atividades insalubres e o grau das mesmas; definido o percentual de gratificação, conforme grau de insalubridade, variando de 10%, 20%, e 40% (BH, Decreto 2749/75).

Apostilamento é um termo utilizado pela Lei 1508 de 11 de Julho de 1968, no artigo 17, e refere-se ao "benefício" que garantia ao servidor municipal, com mais de dez anos de serviço na Prefeitura ou em suas autarquias e sociedades de economia mista, continuar recebendo o vencimento correspondente ao cargo desempenhado em comissão, ao reassumir o seu cargo de provimento efetivo. Para gozar do direito o servidor deveria exercer o cargo de provimento em comissão, por mais de quatro anos consecutivos, ou seis anos alternados, e dele ter sido exonerado por iniciativa da administração, não motivada por penalidade, ou a pedido escrito do interessado. O apostilamento foi regulamentado pela Lei 5.809/90, vetado no Estatuto do Servidor Municipal, e extinto em 2000, pela Lei 8.146, de 29 de dezembro.

g) Readaptação funcional

O Decreto 0004, de 30 de dezembro de 1937, definiu o prazo de dois anos para os casos de readaptação funcional, com vencimentos integrais e inspeção médica a cada 06 meses. A conceituação de doença profissional apareceu pela primeira vez em 1942, no Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais como "[...] a que se deva atribuir, como relação de efeito e causa, às condições inerentes ao serviço ou a fatos nele ocorridos" (art. 155, § 1º); e acidente de trabalho como "[...] o evento danoso que tenha como causa, mediata ou imediata, o exercício das atribuições inerentes ao cargo" e "[...] a agressão sofrida e não provocada pelo funcionário no exercício de suas atribuições" (art. 155, § 2º).

A Lei 620/57 instituiu a Divisão do Pessoal com a responsabilidade de estudar os casos, oferecer recomendações e apresentar proposta de regulamentação, do serviço de readaptação dos servidores municipais. A readaptação poderia ocorrer a pedido ou pela transformação do cargo ou emprego de que era titular o servidor, comprovada a necessidade e respeitados os prazos para o requerimento. Não ocorreria readaptação quando as atividades exercidas em desvio de função se assemelhassem aquelas do cargo efetivo, variando apenas de graus de complexidade e responsabilidade (BH, Lei 2840/77, art. 64 e 65). Os critérios para a ocorrência da readaptação funcional deveriam considerar a necessária aptidão do servidor para o desempenho do novo cargo, e observar o requisito de habilitação.

A Comissão para implantação do Instituto Municipal de Administração Pública (IMAP) foi criada em fevereiro de 1978, tendo, entre outras, a tarefa de regulamentar a readaptação funcional. No ano seguinte, a readaptação funcional foi regulamentada cabendo ao IMAP e à Secretaria Municipal de Administração, realizar a readaptação e "controlar os desvios de função e propor as medidas corretivas cabíveis a cada situação" (BH, Decreto 3630/79 art.10).

A readaptação funcional mantém-se como um ponto de conflito entre os/as profissionais e a SMED, sobretudo pelo tratamento discriminatório dispensado aos trabalhadores e às trabalhadoras readaptados/as, pela Secretaria de Educação. Permanecem nas pautas das campanhas salariais, durante anos, a reivindicação de tratamento respeitoso e a manutenção dos direitos do cargo efetivo do/a profissional readaptado/a.

h) Aposentadoria, pensões e licenças

Os critérios para aposentadoria de funcionário que se tornasse "inválido" constam no Decreto 0004, de 30 de dezembro de 1937. No Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais, os critérios definidos para a aposentadoria foram: 68 anos, invalidez para o serviço público, invalidez em consequência de acidente no exercício das funções, tuberculose ativa e alienação mental. A contagem de tempo de serviço para aposentadoria deveria considerar o exercício de outro cargo ou função pública no município; o serviço no exército; o trabalho extranumerário; os cargos ou funções federais, estaduais ou municipais autorizadas; os serviços prestados às autarquias do município.

A licença para tratamento de saúde do servidor e/ou acompanhamento de pessoas da família, era previsto, para os funcionários efetivos em 1927[29], no limite de até três meses e, em 1937[30], de trinta dias, com vencimentos reduzidos à metade. O Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais estabeleceu que a licença para acompanhamento familiar, por motivo de saúde seria sem vencimento ou remuneração. Em julho de 1968, o município regulamentou o vencimento integral, para os casos de licenças para tratamento de saúde, confirmados pela Junta Médica da Prefeitura. Nas situações em que o licenciado recebesse vantagens financeiras de instituição de previdência do município, teria direito somente à diferença de remuneração (Lei 1508/68).

Atualmente, as licenças para tratamento de saúde são remuneradas, inclusive em casos de acompanhamento de familiares, previstos no Estatuto do Servidor Municipal e em leis regulamentares.

3.2.1.1. Estatuto dos Servidores Públicos do Quadro Geral de Pessoal do Município de Belo Horizonte

O Estatuto dos Servidores Públicos do Quadro Geral de Pessoal do Município de Belo Horizonte, em vigor, foi aprovado em 30 de agosto de 1996. Ele define o cargo público e a função pública, que podem ser comissionados e gratificados; e cria o Conselho de Administração de Pessoal (CONAP)[31], para assessorar e normatizar as questões relacionadas com as diretrizes administrativas de pessoal e recursos humanos da municipalidade.

Princípios e objetivos das relações entre entidades representativas dos servidores e a administração são estabelecidas no Estatuto em seu art. 6º.

---

[29] BELO HORIZONTE. Decreto 0016 de 12 de maio de 1927. Regulamenta os Serviços da Prefeitura

[30] BELO HORIZONTE. Decreto 0004 de 30 de dezembro de 1937. Dispõe sobre Regulamento Interno da Prefeitura.

[31] O CONAP foi regulamentado em setembro de 1998 (Decreto 9712, de 16 de setembro de 1998) e seu regimento interno aprovado em 1999 (Decreto 9945, de 11 de junho de 1999).
Art. 1º - O Conselho de Administração de Pessoal (CONAP), previsto no art. 5º da Lei nº 7.169/96, é unidade da Secretaria Municipal de Administração, com as atribuições de assessoramento, no âmbito de sua competência, das questões relacionadas com as diretrizes administrativas de recursos humanos da Municipalidade, especialmente a proposição e o acompanhamento da avaliação de desempenho dos servidores ocupantes de cargos efetivos das diversas áreas de atividades da Administração Direta do Município (BH, Decreto 9712/98).

> As relações entre as entidades representativas dos servidores municipais e a Administração Municipal observarão o princípio da liberdade de negociação e objetivarão o planejamento da política de pessoal, especialmente quanto à remuneração, às condições de trabalho e à solução de conflitos, observado o disposto nesta Lei.

No Estatuto são estabelecidos como critérios para o ingresso, a idade mínima de dezoito anos, o concurso de provas ou provas e títulos, a habilitação para o exercício do cargo, e o gozo de boa saúde física e mental. Também são fixados os períodos para a aquisição da estabilidade de 730 dias, tendo como requisitos: o desempenho satisfatório, a participação em atividade de aperfeiçoamento, a disponibilidade para discutir as questões relacionadas às condições de trabalho, a elaboração de trabalhos ou pesquisa, iniciativa, a observância dos deveres do cargo. A avaliação deve ocorrer a cada 210 dias e ser realizada pela comissão de avaliação, regulamentada pelo CONAP.

São definidas pelo Estatuto: as regras para a readaptação, a transferência, redistribuição, vacância (exoneração e/ou demissão), aposentadoria e a jornada de trabalho, para os cargos em comissão. A regulamentação das jornadas dos cargos efetivos ficou como competência dos planos de carreira de cada área de atividades, cujos fundamentos devem considerar, entre outros:

> I - preservação do interesse público, tendo em vista a melhoria profissional, com o objetivo de prestar serviço de melhor qualidade à população;
> II - o desenvolvimento do servidor na respectiva carreira, com base na igualdade de oportunidades, na qualificação profissional, no mérito funcional e no esforço pessoal;
> III - a isonomia remuneratória entre cargos e funções iguais ou assemelhados e a remuneração compatível com a complexidade e a responsabilidade das tarefas;
> IV - a valorização do servidor (Lei 7169/96, art. 80).

As exigências para a progressão profissional são definidas nos artigos 91 e 92 do mesmo Estatuto.

> Art. 91 - Para candidatar-se à progressão profissional, o servidor atenderá aos seguintes requisitos:
> I - encontrar-se no exercício do cargo;
> II - ter, no mínimo, 949 (novecentos e quarenta e nove) dias, e, no máximo, 1.095 (um mil e noventa e cinco) dias de exercício no cargo, conforme dispuser o plano de carreira respectivo, sem haver faltado ao serviço, injustificadamente, por mais de 5(cinco) dias a cada ano, observados, ainda os critérios de assiduidade e pontualidade;
> III - ter sido avaliado segundo os seguintes critérios:
> a) desempenho satisfatório das atribuições do cargo;
> b) participação em atividades de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as atribuições específicas do cargo;
> c) disponibilidade para discutir questões relacionadas com as condições de trabalho e com as finalidades da administração pública;
> d) elaboração de trabalho ou pesquisa, visando ao melhor desempenho do serviço público;
> e) iniciativa na busca de opções para melhor desempenho do serviço;
> f) produção intelectual do servidor, apurada na forma do regulamento desta Lei, no qual poderão ser consideradas, entre outros dados, frequência a cursos ou atividades de aperfeiçoamento e publicações relacionadas com o exercício do cargo;
> g) observância de todos os deveres inerentes ao exercício do cargo'.

> Art. 92 - Os candidatos à progressão profissional serão classificados no nível imediato de sua série de classe, após, cumpridos os requisitos estabelecidos no artigo anterior, especialmente se aprovados na avaliação a que se refere o seu inciso III, segundo sistema estabelecido pelo CONAP. (BELO HORIZONTE, Lei 7169/96).

São direitos e vantagens do servidor:

a) vencimento, remuneração, indenizações (diárias e transporte), auxílio pecuniário (vale-refeição), 13º salário;

b) gratificações e adicionais para o exercício de: função gratificada ou cargo em comissão, atividades insalubres, perigosas ou penosas, serviço noturno, adicional por tempo de serviço de 10% a cada cinco anos; adicional de férias; gratificação pela função de instrutor em programa de aperfeiçoamento funcional.

As licenças previstas são:

a) para tratamento de saúde e por motivo de acidente em serviço; por motivo de doença em pessoa da família;

b) por motivo de gestação, lactação ou adoção, em razão de paternidade;

c) para acompanhar cônjuge ou companheiro, para o serviço militar obrigatório, para concorrer a cargo eletivo, para desempenho de mandato classista; para tratar de interesses particulares;

d) a título de assiduidade e para aperfeiçoamento profissional, sendo a regulamentação da licença para aperfeiçoamento profissional e do período sabático de responsabilidade do CONAP.

e) pequenas licenças: um dia para doação sangue, convocação judicial, alistar-se como eleitor; dois dias em caso de falecimento de irmão, e sete dias em função de casamento, falecimento de cônjuge, companheiro, pais ou filhos.

Como acidente em serviço é considerado

> [...] o dano físico ou mental sofrido pelo servidor, relacionado com o exercício das atribuições específicas de seu cargo.
> Parágrafo único - Equipara-se ao acidente em serviço o dano:
> I - decorrente de agressão sofrida, e não provocada, pelo servidor no exercício de suas atribuições;
> II - sofrido no percurso da residência para o trabalho e vice-versa;
> III - sofrido no percurso para o local de refeição ou de volta dele, no intervalo do trabalho (ibidem, Art.146)

São considerados como de efetivo exercício os afastamentos decorrentes de:

a) férias, exercício de cargo em comissão ou função pública, ou função em órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal;

b) participação em programa de treinamento promovido ou aprovado pelo Município;

c) desempenho de mandato eletivo; júri e outros serviços considerados obrigatórios por lei;

d) licenças à gestante, à adotante e ao pai, para tratamento de saúde, por motivo de acidente em serviço ou doença profissional; o período remunerado da licença para acompanhar pessoa doente da família; licenças para o desempenho de mandato

classista, a título de prêmio por assiduidade, por convocação para o serviço militar, para concorrer a cargo eletivo;

e) aposentadoria, após a reversão.

Além dos direitos, o Estatuto dos Servidores Municipais trata do regime disciplinar, estabelece deveres, proibições, responsabilidades, e o processo administrativo com direito de ampla defesa, precedendo a qualquer tipo de punição. Todo o sistema de aplicação do regime disciplinar fica subordinado à Corregedoria Geral do Município. As penalidades previstas são: repreensão, suspensão, demissão ou rescisão de contrato, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão ou função pública.

O servidor celetista optante pelo regime estatutário teve duas garantias importantes expressas no artigo 217:

> [...] § 4º - [...] receberá, em até 6 (seis) parcelas semestrais e consecutivas, a partir de sua aposentadoria no serviço público municipal, a título de indenização, a importância equivalente a 8% (oito por cento) de sua remuneração, apurada mensalmente a partir da data da opção até a data de sua aposentadoria, atualizados esses valores até o seu efetivo pagamento, conforme os índices de correção do FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - divulgado pelo Governo Federal. [...]
> § 7º - [...] terá o seu tempo de serviço público municipal prestado entre 5 de outubro de 1988 até a data de sua opção computado proporcionalmente para licença-prêmio por assiduidade, apenas para o cômputo em dobro daquela vantagem para fins de aposentadoria.

3.2.2 - Regulações específicas das relações no setor educacional

Com a criação do Colégio Municipal, em 1948, marco fundador da Rede Municipal de Educação Belo Horizonte, foi iniciado um processo de regulamentação das relações profissionais e da estrutura responsável pela organização da educação do município.

3.2.2.1- A organização da Secretaria Municipal de Educação

Em outubro de 1948, o Departamento de Educação e Cultura (DEC)[32] foi criado e o quadro de pessoal efetivo da educação organizado em cargos em comissão (orientador educacional), permanente (reitor de ginásio, secretário de ginásio), suplementar (inspetores). No ano seguinte foram alterados para cargos isolados de provimento em comissão (orientador educacional, diretor de hospital, reitor de ginásio) e cargos isolados de provimento efetivo (professores catedráticos, secretários de ginásio)[33]. Em 1970, o DEC foi substituído pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura[34], organizada em Departamento de Ensino Primário, Departamento de Ensino Médio, Museu Histórico Abílio Barreto, Museu de Arte Sacra, Museu de Arte, Teatro Francisco Nunes. Em 1983, ocorre a transformação em Secretaria Municipal de Educação, reorganizada[35] nos Departamentos de Planejamento, Administração e Finanças; Departamento de Administração Escolar; Departamento de Assistência ao

[32] BELO HORIZONTE. Lei 0051, de 21 de outubro de 1948. Dispõe sobre Reforma dos Serviços da Prefeitura.
[33] BELO HORIZONTE. Lei 0123 de 30 de novembro de 1949. Estrutura e Padroniza Quadros de Pessoal Efetivo na PBH.
[34] BELO HORIZONTE. Decreto 1916 de 16 de outubro de 1970. Cria Comissão de Classificação de Cargos e estabelece Normas para Reclassificação e Enquadramento.
[35] BELO HORIZONTE. Decreto 4795 de 21 de agosto de 1984 – Regimento Interno da SMED.

Educando; Departamento de Ensino; e Departamento de Merenda Escolar, subdivididos em Seções e/ou Serviços.

Duas outras alterações ocorreram em 1989, com a organização da SMED em dois departamentos: a) Departamento de Administração e Finanças - Serviço de Material e Suprimento (seção de transportes, seção de armazenamento e distribuição de material escolar); Serviço Financeiro (seção contábil, serviço de merenda escolar, seção de armazenamento e distribuição de gêneros alimentícios); Serviço Administrativo (seção de serviços gerais, seção de convênios); b) Departamento de Organização Escolar - Serviço de Legislação e Normas, Serviço de Ensino Profissionalizante, Serviço de Ensino Especial, Serviço de Pessoal, Serviço de Alfabetização e Currículo[36].

A Reforma Administrativa de 1993 manteve a organização anterior da SMED[37]. Em 2000[38], houve uma nova reforma administrativa e a Secretaria Municipal de Educação passou a ser adjunta da Secretária Municipal de Políticas Sociais, voltando a ter status de secretaria principal na reforma administrativa de 2005[39].

O Decreto 11961, de 24 de fevereiro de 2005, dispõe sobre a estrutura organizacional da SMED, cujos cargos são denominados "gerências" e escalonados em três subníveis, sendo: nove gerências de primeiro nível, dezessete de segundo nível e nove de terceiro nível. As gerências de primeiro nível são: Articulação da Política Educacional, Articulação de Administração e Planejamento, Coordenação de Política Pedagógica e de Formação, Organização Escolar, Funcionamento Escolar, Gestão Administrativa e Financeira, Planejamento e Informação, Programa Bolsa-Escola, Comunicação Social.

3.3.2.2 - A regulamentação das relações de trabalho

A Lei 0304, de 11 de outubro de 1952 estabeleceu regras para nomeação interina de professor do Ginásio Municipal, a realização de concurso para a nomeação de Professor Catedrático do Ensino Secundário e/ou Professor Assistente, classificou os cargos e funções da administração municipal e definiu os cargos do setor educacional e seus respectivos valores salariais, indicados na Tabela 3.5.

Tabela 3.5 – CARGOS SETOR EDUCACIONAL – LEI 0123 DE 1949

CARGO	NÍVEL	SALÁRIO
Inspetor de alunos, Orientador educacional, Orientador do ensino primário, Orientador do ensino secundário;	19	Cr$3.800,00
Professor catedrático do ensino secundário, Professor especializado de educação religiosa, moral e cívica,	19	Cr$3.800,00
Professor assistente do ensino secundário	17	Cr$3.000,00
Professor de ensino primário	06	Cr$1.100,00

Fonte: PBH/Legislação

[36] BELO HORIZONTE. Lei 5562, de 31 de maio de 1989; e Lei 5638, de 18 de dezembro de 1989. Altera a Estrutura Organizacional da PBH.
[37] BELO HORIZONTE. Lei 6352, de 15 de julho de 1993. Dispõe sobre a Reforma Administrativa da PBH.
[38] BELO HORIZONTE. Lei 8.146, de 29 de dezembro de 2000. Dispõe sobre a Estrutura Organizacional da Administração Direta do Poder Executivo
[39] BELO HORIZONTE. Lei 9011, de 1º de janeiro de 2005. Dispõe sobre a Reforma Administrativa da PBH.

Em 1954 foi estabelecida a idade mínima de 18 e máxima de 35 anos para o ingresso no magistério primário, e foram definidos os critérios para nomeação de cargos. A nomeação do cargo de professor primário passou a ser realizada, em caráter de estágio, entre os/as candidatos/as com diploma ou certificado registrado no DEC, dando preferência para o provimento dos cargos de professor do ensino primário aos/às profissionais já contratados/as, desde que obtivessem a nota mínima de merecimento, durante o estágio de dois anos de efetivo exercício. Na ausência de normalistas para a regência de classe, existia a possibilidade de contratação de pessoas com curso ginasial. A nomeação para o cargo de orientador seria concedida às normalistas, sendo dispensadas do concurso aquelas com diploma do curso de Administração Escolar do Instituto de Educação (BH, Lei 0388/54).

No mês de agosto daquele mesmo ano foi aprovado o Regulamento do Ensino Primário[40] Municipal (BH, Lei 0327/54). O documento definia, como área de atuação da Prefeitura, o ensino fundamental para estudantes de sete a quatorze anos, supletivo para maiores de quatorze anos no noturno, e a manutenção do ensino pré-primário. Por isso, criou a direção superior do Ensino Primário no DEC, e o serviço de Estatística Escolar.

Naquele período já havia uma preocupação com as condições físicas da escola, pois a lei definia, detalhadamente, o padrão para a construção de prédios escolares, do mobiliário, as dependências e acessórios da escola, como a biblioteca e o museu escolar, e estabelecia as regras para a escrituração, Criava ainda, formas de organização do trabalho denominadas de "instituições escolares", como o Clube de Leitura, os Pelotões de Saúde, o Auditório, como espaço de expressão cultural, e as Caixas Escolares, responsáveis por organizar os recursos financeiros da escola. O Regulamento definia as regras de funcionamento e programa para o ensino pré-primário e primário. Relacionava os direitos e deveres dos/as estudantes, do pessoal docente e administrativo.

A composição do quadro do magistério previa a professora primária, a diretora e a assistente de diretoria dos grupos escolares, e a orientadora pedagógica, com as idades mínimas e máximas entre 18 e 35 anos. Para o grupo escolar o quantitativo era uma professora para cada turma, uma diretora e uma assistente de diretoria, e os grupos com mais de oito classes, tinham direito, a mais uma professora, para cada uma das seguintes atividades: educação física, trabalho manuais, música e canto. Os grupos com mais de quinze classes receberiam uma professora a mais, para auxiliar na escrita e na biblioteca. E as escolas, uma diretora ou assistente de diretoria.

O quadro de pessoal administrativo era composto por serventes e cozinheiras, das quais se exigiam requisitos de moralidade, higiene, asseio e exame médico. Havia critérios para as remoções, e imposto o impedimento de trabalharem no mesmo local, profissionais com relação de parentesco, em terceiro grau, com a direção.

Entre os deveres e direitos do pessoal do magistério, constavam: a reprovação de comportamentos sociais diversos, tais como, fumar e fazer uso de bebidas alcoólicas em presença de alunos; a aplicação de penalidades físicas aos alunos; e a participação em diretórios políticos.

---

40 O Regulamento do Ensino Primário guarda uma particularidade em relação aos demais documentos e legislações da PBH: ele utiliza o feminino para denominar os cargos e/ou funções das instituições municipais de educação. Por isso, na análise do documento, utilizamos a mesma forma de tratamento.

As notas de merecimento para o pessoal do magistério foram definidas, bem como, as normas a serem observadas, por cada segmento, e anotadas no **Boletim de Merecimento,** para a avaliação e progressão, inclusive a avaliação do comportamento dentro e fora do espaço escolar. A Seção de Ensino deveria "exercer severa fiscalização sobre o estabelecimento, seu corpo docente e sua direção, anotando todas as observações que pudessem influir na apuração do merecimento" (BH, Lei 0327/54, art.245).

A jornada de trabalho do/a professor/a de ensino primário e de ensino rural foi definida em 1957, sendo "[...] de 06 horas diárias [...] das quais duas destinadas à elaboração dos planos de aula [...]" (BH, Lei 0620/57). O cálculo da remuneração da aula extranumerária ou contratada, dos/as professores/as de ensino médio, seria realizado a partir da divisão do valor correspondente ao grau inicial do nível do professor adjunto pelo "Divisor 67,5".

Na mesma data, os cargos do Serviço de Educação e Cultura foram definidos como: professor contratado de ensino primário; professor de escola rural; professor de ensino primário; orientador de ensino primário; diretor de escola primária I, II; técnico de ensino primário; inspetor de alunos; inspetor escolar; chefe de ensino primário; secretário de estabelecimento de ensino médio; professor contratado de ensino comercial; professor catedrático de ensino comercial; diretor de escola comercial; subdiretor de escola comercial; professor contratado de ensino secundário; professor especializado de educação religiosa, moral e cívica; professor catedrático de ensino secundário; professor contratado de canto orfeônico; professor contratado de desenho; professor catedrático de desenho; professor contratado de economia doméstica; professor contratado de educação física; professor contratado de trabalhos manuais; professor contratado de religião; sub-diretor de escola secundária; diretor de escola secundária[41] (Lei 0620/57).

Em 1970, os cargos da educação foram reorganizados em[42]: diretor de escola primária I; diretor de escola primária II; técnico de ensino primário; orientador do ensino primário; inspetor escolar; professor de ensino primário; professor de escola rural; servente de grupos; auxiliar de serviço; vigia; professor.

No Plano de Carreira de 1977, o cargo de professor catedrático foi extinto e o corpo docente organizado em Professor Municipal I, II e III. Os cargos referentes às funções de especialização pedagógica eram: Diretor de Estabelecimento de Ensino I, II e III; Vice-diretor de Estabelecimento de Ensino I, II e III; Supervisor Pedagógico I e II; e Orientador Educacional[43] (BH, Lei 2840/77).

No mesmo ano foi aprovado o Estatuto do Pessoal do Magistério Público do Estado de Minas Gerais, pela Lei 7109, de 13 de outubro de 1977, com repercussão nas lutas da Rede Municipal de Belo Horizonte. Com alterações ocorridas ao longo dos anos, permanece em vigor, englobando como integrantes do magistério "o pessoal que exerce a docência, a supervisão, a orientação, a administração educacional, a inspeção e a direção no sistema estadual de ensino" (MG, Lei 7109/77, art. 3º).

---

[41] Lei 0620 de 19 de junho de 1957. Dispõe sobre Quadro de Pessoal e Sistema de Classificação de Cargos.

[42] BELO HORIZONTE. Decreto 1916 de 16 de outubro de 1970. Cria Comissão de Classificação de Cargos, Estabelece Normas para Reclassificação e Enquadramento.

[43] BELO HORIZONTE. Lei 2.840 de 30 de dezembro de 1977. Cria Novo Quadro Permanente de Cargos e Empregos da PBH.

No estatuto estadual, a carreira do magistério se desenvolve por acesso e progressão horizontal. Conforme seu artigo 39, acesso é "a promoção do professor e do especialista de educação do cargo que ocupam, para classe imediatamente superior, correspondente à habilitação específica alcançada, independentemente do grau de ensino em que atuem". É o que possibilita ao integrante da classe de professor P-2, portadores de habilitação de nível de 2º grau, acumulada com licenciatura curta, ter acesso direto à classe P-4-A, podendo atuar, a critério do Sistema, "em qualquer dos níveis de ensino para os quais tenha habilitação legal" (BH, Lei 7109/77, art. 41).

A progressão horizontal é "a promoção do professor ou especialista de educação ao grau imediato da mesma classe" (Ibidem, art. 47). Ela depende de apuração do efetivo exercício no mesmo grau, pelo período de quatro anos, e da avaliação de desempenho. De acordo com o artigo 48:

> [...] § 1º - Para a avaliação de desempenho, além do efetivo exercício das atribuições específicas da classe respectiva, poderão ser considerados ainda
> 1) a regência de turma da 1ª série no ensino de 1º grau;
> 2) o efetivo exercício do magistério em locais inóspitos ou de difícil acesso, segundo regulamentação própria;
> 3) a conclusão de cursos ou estágios de aperfeiçoamento, especialização, extensão ou atualização, instituídos ou reconhecidos para tal efeito pelo Sistema;
> 4) o exercício de outras atribuições no âmbito do Sistema, de interesse da administração ou do ensino;
> 5) a publicação de livros e trabalhos julgados de interesse para a educação e a cultura, pelo órgão competente do Sistema;
> 6) o exercício de cargos de chefia ou direção, de natureza técnico-pedagógica.
> § 2º - Serão considerados para efeito deste artigo os cursos que tenham correlação com a série de classes de Professor ou de Especialista de Educação, desde que não tenham sido computados em avaliação anterior.
> § 3º - O Professor ou Especialista de Educação, com 25 (vinte e cinco) anos de efetivo exercício, se do sexo feminino, ou com 30 (trinta) anos, se do sexo masculino, será automaticamente promovido ao grau final da classe a que pertencer, desde que não o contra-indique o seu desempenho nos seguintes períodos. (Redação dada pela lei nº 8.980, de 10-12-1985).

A jornada de trabalho docente é definida como de 24 horas semanais, nas quais é previsto o exercício concomitante dos seguintes módulos de trabalho:

> [...] módulo 1: regência efetiva de atividades, área de estudo ou disciplina; módulo 2 elaboração de programas e planos de trabalho, controle e avaliação do rendimento escolar, recuperação dos alunos, reuniões de auto-aperfeiçoamento, pesquisa educacional e cooperação, no âmbito da escola, para aprimoramento tanto do processo ensino-aprendizagem, como da ação educacional e participação ativa na vida comunitária da escola (MINAS GERAIS, Lei 7109/77, art. 13).

Os módulos de trabalho docente são organizados na seguinte proporção:

> I – para o professor regente da quatro primeiras séries do 1º grau, o módulo 1 constará de 18 (dezoito) horas de trabalho na turma, ficando as horas restantes para cumprimento das obrigações do módulo 2, incluindo o recreio;

> II – para o professor regente de atividade específica, área de estudo ou disciplina, o módulo 1 incluirá 18 (dezoito) horas-aula, ficando as restantes horas de trabalho pra o cumprimento das obrigações do módulo 2, incluídos os intervalos de aula e recreio.
> Parágrafo único – Para os efeitos do inciso II deste artigo, a hora-aula tem a duração de 50 (cinquenta) minutos (ibidem, art.99).

O regime especial de 40 horas semanais de trabalho pode ser adotado para: regência de turma vaga das quatro primeiras séries do ensino do 1º grau; regência de horas-aula, à proporção de um/a professor/a em regime especial para cada grupo de 18 horas-aula, ou fração; preenchimento temporário da vaga de especialista de educação.

O número de estudantes por turma não pode exceder a quarenta, e a composição do quadro de pessoal docente deve considerar, para cada dez turmas das séries iniciais do ensino de 1º grau, as seguintes funções, por turno: um/a professor/a para substituição eventual de docentes; um professor para educação física, um para educação artística, podendo haver ainda um professor para ensino do uso da biblioteca, professor de educação para a saúde e professor de ensino religioso.

Em caso de vacância, o provimento do cargo pode ser realizado por substituição (regime especial de 40 horas) ou por convocação, de pessoa pertencente ou não ao quadro do magistério, inclusive, não habilitada legalmente, como "Regente de Ensino".

As férias para os ocupantes de cargo do magistério são definidas pelos critérios considerando a situação:

> I – **quando em exercício nas escolas, 60 (sessenta) dias**, coincidentes com as férias escolares, sendo 30 (trinta) consecutivos e 30 (trinta) segundo o que dispuser o órgão próprio do Sistema;
> II – **quando em exercício nos demais órgãos do Sistema, 25 (vinte e cinco) dias úteis**, observada a escala organizada de acordo com a conveniência do serviço. (MINAS GERAIS, Lei 7109/77, art. 129).

São contados como de efetivo exercício de magistério os períodos de:

> I – licença por acidente sem serviço ou doença grave, especificada em lei;
> II – licença à funcionária gestante;
> III – afastamento por motivo de casamento;
> IV – afastamento por motivo de falecimento de cônjuge, filho, pai, mãe ou irmão
> **V – férias- prêmio;
> VI – período sabático (matéria não regulamentada).
> Parágrafo único – O período de licença para tratamento de saúde e contado como de efetivo exercício para o efeito de adicionais por tempo de serviço, aposentadoria e, até o limite estabelecido em lei, para férias-prêmio[44]. (ibidem, art. 133).

O período sabático, ainda não regulamentado, é previsto para os cargos de professor ou o especialista de educação, para cada seis anos ininterruptos de efetivo exercício do magistério, com duração de 120 dias ininterruptos, nos quais serão

44 Férias-prêmio: após dez anos de efetivo exercício, o servidor tem direito a um período de férias remuneradas maior que as férias regulamentares. As férias-prêmio constam na Lei Municipal 0022, de 4 de junho de 1948, com duração de três meses.

cumpridas atividades culturais que guardem correlação com as atribuições do cargo, segundo diretrizes estabelecidas pela Secretaria de Educação.

O quadro do magistério inclui classes referentes às habilitações, e a cada classe correspondem cinco graus de progressão horizontal, identificados por letra, como mostra a Tabela 3.6.

Tabela 3.6 - QUADRO DO MAGISTÉRIO

(A QUE SE REFEREM OS ARTIGOS 8º E 144 DA LEI Nº 7.109, DE 13 DE AGOSTO DE 1977)

HABILITAÇÃO		SÉRIE DE CLASSES					
		ESPECIALISTAS DE EDUCAÇÃO					
		PROFESSOR	SUPERVISOR PEDAGÓGICO	ADMINISTRADOR EDUCACIONAL	INSPETOR ESCOLAR	ORIEN-TADOR EDUCACIONAL	GRAUS
PÓS-GRADUAÇÃO	DOUTORADO	P-8-A	SP – 8 – A	AE-8- A	IE -8- A	OE- 8 - A	B-C-D-E
	MESTRADO	P-7-A	SP – 7 – A	AE- 7- A	IE –7 - A	OE- 7 - A	B-C-D-E
LICENCIATURA PLENA	- Acumulada com licenciatura específica de curta duração - ou acrescida de curso de especialização ou aperfeiçoamento na forma de regulamento.	P-6-A	SP – 6- A	AE- 6-A	IE- 6 - A	OE- 6 - A	B-C-D-E
	Licenciatura plena	P-5-A	SP – 5 - A	AE- 5- A	IE- 5 - A	OE- 5 - A	B-C-D-E
LICENCIATURA DE CURTA DURAÇÃO	Acumulada com formação específica a nível de 2º grau	P-4-A	SP – 4 -A	AE- 4- A	IE- 4 - A	OE- 4 - A	B-C-D-E
	Licenciatura de curta duração	P-3-A	SP – 3- A	AE- 3- A	IE- 3 - A	OE- 3 - A	B-C-D-E
FORMAÇÃO NÍVEL DE 2º GRAU	Obtida em 4 (quatro) séries	P-2-A	SP – 2- A	AE- 2- A	IE- 2 - A	OE- 2 -A	B-C-D-E
	Obtida em 3 (três) séries	P-1-A	SP – 1- A	AE- 1- A	IE- 1 - A	OE- 1 - A	B-C-D-E

Fonte: Lei 7109/77, Anexo I

(*) Os cursos de especialização e de aperfeiçoamento aqui previstos são os indicados no art. 17, alínea 'c', da Lei Federal nº 5.540, de 28 de novembro de 1968.

Ao/à professor/a e ao/à especialista de educação são previstas a gratificação de 20% sobre o respectivo vencimento, a título de incentivo à produtividade, enquanto no exercício das atribuições específicas de seus cargos efetivos; e adicionais de 10% sobre o seu vencimento a cada período de cinco anos de efetivo exercício no magistério público, além de mais 10% sobre a remuneração, por 30 anos de efetivo exercício, se do sexo masculino, e, por 25 anos, se do sexo feminino.

A progressão por escolaridade, acrescida ao artigo 151, em 1993, pela Lei 11.050/93 estabelece:

> Parágrafo único – o professor ou especialista de educação que concluir curso de acordo com o previsto no artigo 137 desta Lei, ou ainda o de **mestrado** ou de **doutorado**, terá direito às seguintes gratificações, calculadas com base no vencimento do servidor:
> I – 10% (dez por cento) para cursos de especialização com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;
> II – 30% (trinta por cento) para o mestrado;
> III – 50% (cinquenta por cento) para o doutorado.

A redução das atividades de sala de aula é prevista no artigo 152, para o/a professor/a com 45 anos de idade e 25 anos de regência que "terá direito ao exclusivo exercício das atribuições do módulo 2, previsto no art. 13 desta Lei, ou a critério do

Sistema , de outras necessárias ao da funcionamento escolar"(MG, Lei 7109/77). De acordo com o artigo 2º, da Lei 8980/85, esta situação é prevista somente para os ocupantes de cargo do magistério do sexo masculino.

Entre os deveres expressos no artigo 172 encontra-se no inciso IV o dever de "manter e fazer com que seja mantida a disciplina em sala de aula e fora dela", e como transgressões passíveis de punição constam a imposição de castigo físico ou humilhante ao estudante, ato que resulte em exemplo deseducativo para o estudante, a prática de discriminação por motivo de raça, condição social, nível intelectual, sexo, credo ou convicção política.

As penas são aquelas previstas no Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais. Contudo, são acrescidas como autoridades competentes para impor pena: a direção da escola, ao quadro de pessoal da sua unidade (repreensão); e os dirigentes dos órgãos regionais de ensino ao pessoal do magistério e aos servidores administrativos de sua jurisdição (suspensão até 15 dias).

A readaptação é prevista para melhor aproveitamento do servidor devido às alterações em sua saúde, ela depende de atestado médico, e pode ser temporária ou definitiva.

No período de 1981 a 1988, ocorreram mudanças de níveis na carreira para os cargos do magistério municipal. Na Tabela 3.7, apresentamos as mudanças de 1981[45] e 1983[46], ocasião em que foram reajustados os adicionais, o de regência para Cr$6.000,00 e o de exercício de funções de supervisão, coordenação, orientação e direção na área de ensino, criado pelo artigo 13 da Lei Municipal 3404/81, variando de Cr$ 6.000,00 para Supervisor de Alimentação Escolar; Cr$ 12.000,00, Supervisor Pedagógico e Técnico de Ensino; Cr$ 24.000,00, Vice-diretor de Estabelecimento de Ensino I; Cr$ 48.000,00, Diretor de Estabelecimento de Ensino I; Cr$ 72.000,00, Coordenador de Ensino, Orientador Educacional, Orientador Pedagógico e Vice-diretor de Estabelecimento de Ensino II e III; a Cr$ 96.000,00 para Diretor de Estabelecimento de Ensino II e III.

Tabela 3.7 - CARGOS DA EDUCAÇÃO – LEI 3298/81 e LEI 3533/83

CARGO	SALÁRIO (MAIO DE 1981)		SALÁRIO (JANEIRO DE 1983)	
	NÍVEL	SALÁRIO	NÍVEL	SALÁRIO
Diretor de Estabelecimento e Orientador Educacional	XVII	34.920,00	XVII	113.400,00
PMI	VIII	14.400,00	X	55.020,00
PM II	X	18.360,00	X	55.020,00
PM III	XVII	34.920,00	XVII	113.400,00
Secretário I	X	18.360,00	XIII	75.600,00
Secretário II	XI	20.700,00	XIII	75.600,00
Secretário III	XVII	34.920,00	XIII	75.600,00

Fonte: PBH/Legislação - **Obs.:** Salários expresso em Cr$ (Cruzeiros)

45 BELO HORIZONTE. Lei 3298 de 13 de janeiro de 1981. Altera do Quadro Permanente de Cargos e Empregos da PBH.

46 BELO HORIZONTE. Lei 3533 de 11 de janeiro de 1983. Dispõe sobre os Níveis de Vencimentos, Salários e Proventos.

No Jornal do Servidor, publicado pela PBH, datado de junho/julho de 1984, o governo informava que havia atendido várias reivindicações da educação tais como, a criação da comissão para elaborar o Estatuto do Magistério Municipal; a definição do salário mínimo como piso para as viúvas; a garantia de participação das entidades de classe na elaboração do Plano de Reclassificação de Cargos da PBH.

De 1985 a 1992 foram discutidas três propostas de carreira da educação municipal: o projeto do vereador Antônio Carlos Carone e a contra-proposta apresentada por uma grupo de professoras primárias, em 1985; o ante-projeto de 1992, apresentado pela comissão mista formada durante o governo Azeredo, composta por representantes do executivo, legislativo e das entidades sindicais. Essas propostas são analisadas a seguir.

Projeto 135/85 do vereador Antônio Carlos Carone

Em 16 de abril de 1985, o vereador Antônio Carlos Carone, apresentou o Projeto de Lei 135/85, intitulado "Regulamentação do pessoal integrante do Quadro do Magistério Público Municipal, e dá outras providências".

O projeto definia como atividades do ensino público municipal o primeiro e segundo períodos e pré-escolar; primeira a oitava séries do primeiro grau; e segundo grau. Os critérios para o atendimento envolviam a gratuidade, sem concurso de seleção, exceto nas escolas que ofereciam ensino de primeiro e segundo graus, quando houvesse maior demanda que vaga, sendo 50% delas para os egressos das escolas municipais e 50% para não egressos. O número de estudantes era limitado, entre 25 e 40 por turma.

O projeto incorporava pontos referentes à materialidade das escolas como a previsão de apoio material e técnico, para atender a necessidade imediata de pequenos reparos, a responsabilidade da SMED pela manutenção de uma equipe de profissionais especializados como bombeiros, eletricistas e pedreiros, para o atendimento das escolas. Apresentava a necessidade de garantir em cada escola uma viatura, com motorista, para o transporte coletivo até o centro da cidade. Os veículos seriam recolhidos, diariamente até 19 horas ou 23 horas e 30 minutos, conforme os turnos das escolas e as despesas de manutenção e conservação ficariam sob a responsabilidade da Caixa Escolar.

As escolas eram organizadas e classificadas conforme o nível e a modalidade de ensino ofertado:

a) Escola Municipal I - primeiro e segundo períodos e pré-escolar;

b) Escola Municipal II - ensino de primeiro grau;

c) Escola Municipal III - segundo grau;

d) Escola Municipal IV - primeiro e segundo graus.

Para cada quatro turmas por turno, o quadro de funcionários das escolas seria composto por um auxiliar de disciplina, um de secretaria, um de cantina. Em caso de seis turmas seriam acrescidos mais três funcionários administrativos, um vigia e um porteiro.

O quadro do magistério era estruturado em cargos docentes e de suporte pedagógico:

a) docentes: Professor Municipal I (PMI), os matriculados no curso de formação do Colégio Municipal em estágio remunerado; Professor Municipal II (PMII), aqueles com curso superior de formação de magistério; Professor Municipal III (PMIII), com curso de licenciatura de curta duração; Professor Municipal IV (PMIV), com curso de licenciatura plena.

b) suporte pedagógico: Secretário de Escola I, II, III e IV; Supervisor Pedagógico; Orientador Educacional; Coordenador de Turno, com licenciatura plena; Diretor e Vice-Diretor I e II, habilitados em Pedagogia; Diretor e Vice-Diretor III e IV, licenciatura plena.

O ingresso seria por concurso público de provas e títulos, com a possibilidade de contração, quando necessário, restrita aos classificados. Os requisitos exigidos para o cumprimento do estágio probatório eram a assiduidade, pontualidade, disciplina e eficiência.

As funções exercidas pelo magistério seriam: a docência; a coordenação de matéria, com a escolha através da eleição por voto direto e secreto pelos/as professores/as, com mandado de um ano, mais recondução; a coordenação de turno, escolhida pelo/a diretor/a, em lista tríplice indicada em votação secreta pelos/as professores/as; a vice-direção.

Os cargos da educação seriam enquadrados em novos níveis de vencimentos da tabela do funcionalismo público municipal, acrescidos de gratificações, conforme definições apresentadas na Tabela 3.8.

Tabela 3.8 – PROPOSTA DE VENCIMENTOS

CARGO	NÍVEL	COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL	GRATIFICAÇÃO
Diretor de Escola III	XVIII	correspondente a 20 horas de Professor Municipal IV (PMIV)	
Diretor II e I	XVII	correspondente a 15 horas de PMIII	20%
c) Vice-diretor IV	XIX	correspondente a 20 horas PMIV	20%
d) Vice-diretor II	XVI	de 12 horas aulas de PMIII	20%
e) Vice-diretor I	XVI	de 10 aulas de PMIII;	
Professor Municipal I	X		20% (*)
Professor Municipal II	XIV		20% (*)
Professor Municipal III	XVII		20% (*)
Professor Municipal IV	XVII		20% (*)
Secretario I	XV		
Secretario II	XV		
Secretario III	XVI		
g) Secretario IV	XVII		
h) Supervisor	XVII	complementação de 10 aulas de PMIII;	10%
Orientador	XVII	complementação de 20 horas PMIII;	
Coordenador de Turno III	XVII	complementação de 15 horas PMIII	
Coordenador de Turno IV	XVIII	complementação de 15 aulas PMIV	20%

Fonte: Projeto de Lei 135/85
Obs.: (*) referente a trabalho realizado fora da sala, a título de produtividade;
- 15 aulas para Coordenador de Matéria;
- a gratificação por tempo de serviço incide sobre o total do valor do nível mais a complementação salarial.

A progressão horizontal ocorreria de duas formas:

a) a cada três anos, com a mudança de referência de 01 a 10, correspondendo a 3% sobre o total dos vencimentos;

b) a cada 240 horas de frequência e aprovação em cursos de atualização, especialização, mestrado ou doutorado, na disciplina que leciona ou em áreas afins, correspondendo ao acréscimo de 3% no total dos vencimentos.

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

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

As atividades de docência dos/as ocupantes dos cargos de PMII, PMIII e PMIV poderiam ser reduzidas em 1/3 das aulas semanais ao completar 20 anos de efetivo exercício, quando mulher, e aos 25 anos, quando homem, sem redução de salário, com a realização de outras tarefas à disposição da escola. Posteriormente ao projeto, foram aprovadas três leis que reduziram as atividades de docência, de acordo com a idade e o tempo de magistério, que ficaram conhecidas com o nome pejorativo de "Lei Pé na Cova"[47].

Proposta das "professoras primárias" em resposta ao projeto 135/85

O Projeto de Lei 135/85 proposto pelo vereador Antônio Carlos Carone gerou polêmica entre as professoras primárias. Um grupo de representantes elaborou e encaminhou às direções sindicais da época, um documento analisando o projeto e apresentando a sua proposta[48]. No início do documento as professoras signatárias explicitavam os motivos do mesmo.

> Nós professoras de primeira à quarta-série do primeiro grau, apresentamos abaixo alguns pontos que julgamos necessário modificar no ante-projeto do estatuto do magistério municipal:
> 1. Repudiamos tal projeto na sua forma original, por entendê-lo elitista quando marginaliza o grupo de professores das primeiras 4 séries do primeiro grau, o que causa uma séria divisão no seio da classe do magistério;
> 2. Manifestamos o nosso protesto por tal marginalização, já que nos entendemos tão importantes quanto os demais professores pois toda a

[47] A Lei 4643/86, estabeleceu a idade mínima de 45 anos para homens e mulheres; a Lei 4754/87 estabelece idade diferenciada, 45 anos para homens e 40 anos para as mulheres, e os critérios das atividades a serem desenvolvidas; a Lei 5016/88 manteve a idade diferenciada para homens e mulheres e acrescentou a exigência de cinco anos de efetivo exercício na rede municipal para o gozo do direito.

[48] 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 Sequeira, Pedro Aleixo, Helena Antipoff, Ana Alves Teixeira, Jonas Barcelos Correa, Lídia Angélica.

> estruturação fundamental da educação infantil se encontra sob nossa responsabilidade;
> 3. As opiniões aqui manifestas representam o trabalho de cerca de 20% do pessoal docente das 4 primeiras séries, representados em nossas discussões;
> 4. Solicitamos às entidades representativas de classe (UTE e APPMG) que considerem os itens por nós estudados de maneira séria, demonstrando que representam realmente toda a classe do magistério municipal.
> Comissão de professoras de primeira à quarta-série do primeiro grau. (Documento das Professoras de primeira a quarta-série, 1985).

Para as professoras signatárias do documento, o ensino público municipal compreendia todas as atividades educacionais do primeiro período até o segundo grau, pois o atendimento das crianças de quatro a seis anos era parte da política da Prefeitura, de ampliação do acesso à educação. Por isso, as professoras que atuavam nessa modalidade de ensino, todas concursadas como professoras municipais, deveriam ser consideradas docentes do primeiro grau. Desta forma, a classificação dos estabelecimentos de ensino proposta era: Escola I (ensino de primeira a oitava série; do primeiro período ao pré-escolar); Escola II (segundo grau; primeiro e segundo graus).

Como regra para o preenchimento de vagas, nas escolas municipais que ofereciam o segundo grau, as professoras propunham, o concurso direcionado para estudantes das escolas municipais e filhos/as de funcionários/as. O número apresentado de estudantes, por turma, era 25, no mínimo, e 30, no máximo para a primeira série; e de no máximo 35 para as demais séries. Os prédios escolares deveriam ser totalmente reformados e adequados, a cada 10 anos de uso, além de cada unidade possuir um aparelho telefônico, com o pagamento das contas pela PBH. As ampliações das escolas contariam com o parecer do Colegiado Escolar.

Para o quadro de funcionários das escolas de primeira a quarta séries, as professoras propunham um auxiliar de disciplina e um orientador educacional por turno, e a cada seis salas, três auxiliares de serviço, um porteiro e um vigia por turno, e o vigia noturno. Para as escolas que atendiam do primeiro período à quarta série, a proposta era: a cada oito salas, um eventual além do já existente, um professor especializado em Educação Física, um professor de Artes, um de Biblioteca e um de Ensino Religioso. O coordenador de turno seria eleito por todos/as os/as professores/as do turno, nas escolas I e II. O cargo de diretor/a de escola seria escolhido através de eleição.

Os cargos docentes seriam organizados em: PMI, com curso de magistério, e o PMI-NS, com curso de nível superior, ambos com atuação do primeiro período a quarta série; o PMII, com licenciatura curta, e o PMIII, com licenciatura plena, e atuação de quinta a oitava série e segundo grau. A remuneração do cargo de especialista, Supervisor e Orientador, corresponderia aos cargos com mesmo nível de formação. Os vencimentos docentes estariam em conformidade com o artigo 39, do capítulo V, da Lei 5.692/71, "os sistemas de ensino devem fixar a remuneração dos professores e especialistas de ensino de 1º e 2º graus, tendo em vista a maior qualificação em cursos e estágios de formação, aperfeiçoamento ou especialização, sem distinção de graus escolares em que atuem".

Os níveis salariais correspondentes ao cargo de "professor primário" seriam: PMI (nível XIV correspondendo ao valor de 20 aulas do PM II); PMI-NS (nível XVII

correspondendo ao valor de 20 aulas do PMIII). Para os cargos de PMI, II e III seriam acrescidos 20% sobre o respectivo nível da tabela de vencimentos e 25% de produtividade.

A progressão na carreira ocorreria a cada período de dois anos, com acréscimo de 5% no salário-base; e a cada 240 horas, seguidas ou alternadas, de participação em cursos de formação ou qualificação, com acréscimo de 3% no total dos vencimentos. A gratificação quinquenal passaria para 10%, para todos/as os/as profissionais da educação.

O/a professor/a regente em laudo médico, temporário ou em readaptação definitiva teria mantidas as mesmas vantagens do seu cargo, como o pagamento por habilitação, horário de trabalho, produtividade, férias, gratificação, aposentadoria, independente do órgão onde atuasse, quando afastado da regência.

As férias seriam de 60 dias, sendo 30 dias em julho e 30 dias em janeiro, com pagamento proporcional para a "dobra de carga horária". A jornada de trabalho seria de 22 horas e 30 minutos semanais, para o PMI, com direito de afastamento definitivo da regência aos 20 anos de magistério e 40 de idade.

Reafirmavam a licença remunerada para a participação em cursos, de no máximo dois anos, com garantia de lotação e sem perda de vencimentos e vantagens. Apresentavam a proposta de licença para participação em congressos, o direito a uma falta por mês, sem comparecer à Junta Médica, o abono de falta no dia do aniversário, e de bônus transporte para professor/a, fornecido pelo órgão competente.

Com relação ao concurso público, propunham: validade por tempo indeterminado até o aproveitamento de todos os aprovados, divulgação dos gabaritos após as provas, e realização de prova didática específica. Haveria o concurso interno para o preenchimento de vagas dos níveis acima da primeira referência. O estágio probatório seria avaliado, após dois anos, por uma comissão especial designada pelo Colegiado da Escola, sendo membros natos a diretora e a supervisora pedagógica.

O projeto apresentado pelo Vereador Jorge Carone não foi aprovado, mas alguns pontos foram implementados via legislação. A maioria das propostas foi incorporada às pautas de reivindicações e negociada no final da década de 1980, destacando-se a eleição para direção de escola, e nos anos 1990, o pagamento por habilitação. Outras propostas ainda permanecem pendentes, tais como a manutenção dos direitos dos/as docentes em laudo médico e a pontuação dos cursos de formação em serviço, para a progressão na carreira.

Estatuto dos Servidores da Educação no governo Azeredo

O quadro permanente da PBH foi reorganizado em 1988, pela Lei 5447, que separou celetistas e estatutários, estabeleceu os vencimentos vinculados ao salário mínimo referência (SMR), criou as nove regionais administrativas e o cargo de servente escolar. A progressão horizontal foi mantida a cada 18 meses, e a promoção por mérito e antiguidade, via avaliação de desempenho, a cada 365 dias, sendo considerados em ambas, a licença 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 enquadramento do pessoal do magistério, nos níveis gerais, foi modificado e os vencimentos calculados tendo como referência o SMR, conforme Tabela 3.9.

Tabela 3.9 – VENCIMENTOS DOS PROFESSORES EM SALÁRIO MÍNIMO REFERÊNCIA

CARGO	NÍVEL	Vencimentos em SMR - 01/01/1989	Vencimentos em SMR - 01/05/1989
PROFESSOR MUNICIPAL I	VIII	4,6	5,5
PROFESSOR MUNICIPAL II	IX	5,0	6,4
PROFESSOR MUNICIPAL III	X	5,5	7,4
PROFESSOR MUNICIPAL IV	XI	6,0	8,5
PROFESSOR MUNICIPAL V	XII	6,5	10,0
PROFESSOR MUNICIPAL VI	XIII	8,0	12,0

Fonte: Lei 5447 de 30 de novembro de 1988
Salário Mínimo Referência em janeiro NCz$63,90 e em maio Ncz$81,40

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, conforme apresentado na Tabela 3.10[49]. O adicional de regência de classe devido aos titulares dos cargos de Professor Municipal I, II e III passou a ser calculado com base nos vencimentos, acrescido do grau de progressão horizontal, inclusive para os servidores aposentados e os afastados da regência por laudo médico.

Tabela 3.10 - CARGOS DA EDUCAÇÃO

CARGO	NÍVEL
PROFESSOR MUNICIPAL I	X
PROFESSOR MUNICIPAL II	X
PROFESSOR MUNICIPAL III	X
PROFESSOR MUNICIPAL IV	XIII
PROFESSOR MUNICIPAL V	XIII
PROFESSOR MUNICIPAL VI	XIII
TÉCNICO SUPERIOR DE ENSINO	XIII
DIRETOR I	XIII
DIRETOR II	XIII
VICE-DIRETOR II	XIII

Fonte: Lei 5.832, de 04 de dezembro de 1990.

[49] BELO HORIZONTE. Lei 5809 de 16/11/1990. Reajusta Vencimentos e Salários da PBH

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

Um fato marcante de 1990 foi a conquista do "pagamento por habilitação", ou seja, o direito das professoras de pré-escola a quarta séries receberem de acordo com a sua escolaridade independentemente do nível de ensino em que atuavam. Com isso, as PM I, II e III foram subdivididas em professoras com formação de nível médio, e professoras com formação de nível superior. Com a conquista, as professoras, com curso superior, seriam enquadradas no nível XIII da carreira do quadro geral de servidores. Elas reivindicavam também a aplicação do "Divisor 81" para o cálculo do pagamento, como forma de isonomia de tratamento entre o corpo docente, mas esta proposta não foi aceita pela SMED.

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

> Art. 11. Os ocupantes do cargo ou emprego de Professor Municipal I, detentores de curso superior de plena duração que os habilite para o magistério, receberão seus vencimentos ou salários com base no nível III da Tabela de Vencimentos dos Servidores de Ensino, (...) calculados sobre a jornada de 25 (vinte e cinco) horas/aula semanais, e de acordo com seus respectivos graus de progressão horizontal.
> Parágrafo Único - Os ocupantes de cargo ou emprego de Professor Municipal I, detentores de curso superior de curta duração nas áreas em que não existem ofertas de cursos superiores de plena duração no Município de Belo Horizonte, receberão salários ou vencimentos conforme determina o caput deste artigo para os professores detentores de curso superior de plena duração (BH, Lei 5851/91).

Entretanto, a principal alteração realizada pelo governo foi a criação do "Grupo de Cargos ou Empregos da Área do Ensino", separando os cargos da educação do quadro geral dos servidores. A separação resultou em uma das maiores perdas para os ocupantes do cargo de Professor Municipal II, pois o "Divisor 81", deixou de existir, e não havia mais correspondência com os demais cargos de nível superior, organizados em outra tabela. Por isso, um grupo de celetistas entrou na justiça para garantir o pagamento do cálculo. No final dos anos 1990, alguns profissionais reconquistaram o direito de manter essa forma de cálculo no salário atual, e outros recebem 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". No entanto, ainda permanece na pauta de reivindicações a proposta de isonomia salarial, entre os cargos de formação de nível superior com jornada equivalente.

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

No período de 1990 a 1992, foi elaborado o Estatuto dos Servidores das Escolas Municipais de Belo Horizonte, discutido amplamente pela categoria em diversos eventos. A comissão responsável era formada por membros do poder executivo, legislativo e de representantes dos/as profissionais da educação. Seu objetivo era elaborar anteprojetos de leis referentes ao estatuto do magistério e ao quadro de pessoal das escolas municipais, conforme previsto no artigo 12 do Ato das Disposições Transitórias da Lei Orgânica do Município. O anteprojeto foi encaminhado para as escolas municipais no início de abril de 1991, para ser debatido e receber emendas, até o dia 26 do mesmo mês. A correspondência da SMED justificava esse anteprojeto.

> O documento, fruto de intenso trabalho, foi elaborado a partir de uma concepção de escola pública universal e democrática, voltada para as necessidades e interesses dos cidadãos a que atende e dos profissionais que nela atuam. A partir desses princípios, propõe a organização dessa escola, do sistema onde ela está inserida e a estruturação da carreira dos servidores que nela atuam. (Ofício GSMED/EXTER/0123-91)

Nele, a escola era compreendida como "espaço de difusão, desenvolvimento e democratização do saber" e comprometida com: a universalização do atendimento à população; o desenvolvimento do estudante enquanto sujeito da história, capaz de analisar e transformar a sociedade; de preparar para o trabalho; de apropriar do conhecimento e do desenvolvimento de habilidades, bem como da capacidade reflexiva e crítica. Tratava-se de uma concepção de escola construída através da atuação coletiva, criativa, consciente e comprometida do corpo docente. Assim, a organização da escola municipal teria como princípio uma administração participativa, através de órgãos e instâncias como o Conselho Pedagógico-Administrativo, a Assembléia Escolar, o Colegiado, a Direção, a Coordenação, ampliando a sua autonomia.

O estatuto foi tratado de forma global, não houve restrições aos temas e reivindicações da categoria e pautado em diversas reuniões nas escolas, seminários e encontros. Descrevemos a seguir os principais pontos dos debates.

Os cargos e funções da carreira da educação seriam: Diretor Escolar I, II; Diretor Escolar-Adjunto I e II; Professor Municipal I e II; Pedagogo; Bibliotecário Escolar; Técnico de Laboratório Escolar; Intérprete de Linguagem de Sinais; Secretário Escolar; Assistente de Biblioteca Escolar; Assistente de Secretaria Escolar; Assistente de Oficina Escolar; Instrutor de Oficina Escolar; Auxiliar de Secretaria Escolar; Auxiliar de Escola; para os Centros de Educação Especial (CEE), o Psicólogo Escolar, Fonoaudiólogo Escolar e Assistente Social Escolar. E os cargos do magistério correspondiam ao de Diretor Escolar, Diretor Escolar-adjunto, Professor, Pedagogo.

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

O estágio probatório seria de dois anos, após o qual o servidor deveria comprovar desempenho, através de avaliações periódicas e consecutivas, com intervalos de seis meses e participar do processo com direito de recorrer à SMED. Os requisitos seriam zelo e eficiência, capacidade, assiduidade, pontualidade, relacionamento com corpo

discente, docente e administrativo, respeito e compromisso com a instituição escolar, frequência e aproveitamento em cursos promovidos pela SMED, além da produção pedagógica e científica, no caso de ocupantes do cargo de professor ou de pedagogo.

O afastamento temporário para o desempenho de atividades especiais ou frequência de cursos de mestrado ou doutorado, relacionados com a titulação do cargo, sendo de dois anos para o mestrado ou doutorado, e de um ano, para atividades pedagógicas, prorrogado, a juízo da SMED, mediante parecer do Colegiado. Os licenciados teriam garantia de lotação e de vantagens, exceto adicional de regência, e a obrigação de permanecerem no cargo, por igual período do afastamento. Haveria, ainda, o afastamento de até quinze dias úteis por ano para participar de cursos e congressos.

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

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

A organização da jornada docente do PMI incluía a regência de turma ou de aulas, quatro horas semanais de trabalhos coletivos, e vinte 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 vinte aulas semanais, e as horas restantes para o cumprimento de trabalhos pedagógicos e coletivos na escola. O vencimento inicial do cargo de PMII, seria equiparado à remuneração inicial dos demais servidores de nível superior da Prefeitura de Belo Horizonte, 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 quarenta e cinco anos de idade e vinte e cinco anos de magistério, se homem, e quarenta anos de idade e vinte anos de magistério, se mulher, com, no mínimo, quinze anos de regência na Rede, e 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 a 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. Os pontos excedentes a 100 seriam computados no interstício seguinte. Os profissionais em estágio probatório só progrediriam após estabilidade, mas poderiam computar os créditos durante o mesmo.

As licenças definidas como direito do servidor eram: tratamento de saúde; acidente de trabalho ou doença profissional; acompanhamento de pessoas doentes na família; motivo de adoção; casos de rubéola na escola, em caso de gestante; convocação serviço militar obrigatório; interesse particular; acompanhar cônjuge ou companheiro; casamento; luto; mandato sindical; concorrer e exercer cargo eletivo. Destas, eram consideradas para a computação dos créditos para a progressão funcional a frequência a curso de mestrado e doutorado; casamento, luto, gestação ou adoção, paternidade, tratamento de saúde decorrente de doença profissional ou de acidente de serviço; participação em cursos ou congressos; convocação ou intimações judiciais ou eleitorais. Eram consideradas como de efetivo exercício: as férias, as licenças para tratamento de saúde, gestação, paternidade, motivo de adoção, acidente em serviço ou doença especificada em lei, para acompanhar pessoa doente da família; para exercer cargo eletivo em entidade sindical, concorrer e exercer cargo eletivo, e cargo em comissão no âmbito municipal; casos de autorização especial e período sabático.

O anteprojeto regulamentava os critérios para o gozo do período sabático[50], de cento e vinte dias, destinado ao aprimoramento profissional dos cargos do magistério: a contagem de tempo seria iniciada em 21 de março de 1990, descontando o tempo de licenças para pós-graduação; e o servidor deveria ter projeto de estudo aprovado pelo Colegiado e apreciado pelo CAPE.

O pagamento por habilitação era regulamentado com a seguinte redação:

> Art. 151 - O Professor I, detentor de curso superior de plena duração que o habilite par o magistério terá seu vencimento definido conforme o nível e a forma de cálculo do vencimento do Professor II, em jornada equivalente.
> 1o. - Aplica-se o disposto no artigo ao Professor I detentor de curso superior de curta duração nas áreas em que não existam ofertas de curso superior de plena duração no Município de Belo Horizonte.
> 2o. - O pagamento por habilitação será processado respeitando-se o grau no qual o servidor se encontra posicionado.
> 3o. - O Curso de Pedagogia de duração plena será considerado para efeito do disposto neste artigo.
> Art. 152 - Para fazer jus ao pagamento por habilitação, o professor deverá apresentar à Secretaria Municipal de Educação requerimento instruído de registro profissional, até o dia 5 de cada mês.
> Parágrafo único - O benefício previsto no artigo será devido a partir do mês subsequente ao do protocolo do requerimento.
> Art. 153 - Para efeito de pagamento, o professor a que se refere o artigo 151 será identificado como PMIH. (PBH, Anteprojeto de Estatuto, 1992).

[50] O período sabático é previsto na Lei Orgânica do Município, art 219, inciso v, mas ainda não regulamentado.

Outros direitos e vantagens previstos no anteprojeto: o quinquênio de 10%, com adicional de 10% aos 30 anos de serviço público; auxílio-transporte. As vantagens específicas do cargo de professor envolviam as férias anuais de 30 dias e recesso anual de 30 dias; a aposentadoria especial; o adicional de 10% por regência de turmas ou de aulas e de 30% por coordenação de turno. As vantagens estendidas aos pedagogos eram as férias anuais de 30 dias e recesso anual de 30 dias; a aposentadoria especial e o adicional de 30% por coordenação de turno. O período de férias para o cargo de diretor seria de 30 dias anuais, e de 25 dias úteis para os demais servidores, da escola e da SMED.

O regime disciplinar era vinculado às normas previstas no Estatuto do Servidor Público do Município de Belo Horizonte de 1942, nas disposições dos regimentos escolares e aqueles aprovados pelo órgão próprio do sistema, sendo transgressões passíveis de pena, a imposição de castigos físicos ou humilhantes aos/às estudantes ou a prática de qualquer forma de discriminação.

O documento também previa a composição do Centro de Aperfeiçoamento do Profissional da Educação (CAPE)[51], cuja direção seria indicada para um mandato de dois anos, com direito a uma recondução. O prazo máximo para a lotação do servidor no CAPE seria de dois anos, podendo optar entre a ampliação da jornada ou regime de dobra, e garantia de retorno à escola de origem.

A tabela salarial era organizada em dez graus, com interstício de 5% entre cada um deles. O reenquadramento consideraria o período de 1º de janeiro de 1978 a 31 de dezembro de 1991, observado o intervalo de vinte e quatro meses, para o primeiro grau e vinte meses para os demais graus. O servidor aposentado antes de 01/01/78 teria enquadramento no grau três; e o aposentado após 01/01/78, a partir do grau três.

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

Com isso, o debate sobre o Plano de Carreira foi retomado na Gestão da Frente BH Popular, concomitantemente com a discussão do Estatuto dos Servidores Públicos do Quadro Geral de Pessoal do Município de Belo Horizonte, vinculados à Administração Direta e Indireta[52]. Logo no início do governo, 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 de carreira para cada

---

[51] O Centro de Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação (CAPE) foi criado em 1991, com o objetivo de ser um espaço de formação continuada e em serviço dos/as profissionais de educação da PBH, conforme deliberado no I Congresso Político Pedagógico da Rede Municipal de Educação, realizado em 1990.

52 BELO HORIZONTE. Lei 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.

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

Plano de Carreira da Educação no governo Patrus

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

O governo apresentou uma proposta de carreira docente diferenciada segundo os níveis de ensino e a formação escolar, organizada em três cargos distintos: professor municipal de pré-escola a quarta série, com formação de nível médio; professor municipal de pré-escola a quarta série, com formação de nível superior; professor municipal de quinta a oitava série e segundo grau, com licenciatura plena. Um dos argumentos utilizados pelo governo era a necessidade de expansão da educação infantil, que teria alto custo com a manutenção da carreira unificada. Outro elemento importante era a pressão de um grupo de docentes de quinta a oitava série e ensino médio, sobre setores do governo, por um reajuste diferenciado, pelo fato de recusarem o tratamento isonômico do corpo docente com mesma formação escolar, expressando resquícios de uma avaliação que responsabilizava o pagamento por habilitação pelas perdas ocorridas, por ocasião da separação da educação do quadro geral de pessoal da PBH.

Na base da categoria havia três posições refletidas, também na direção do sindicato. Um grupo defendia a proposta apresentada pela SMED, descrita acima. Outro defendia a construção de duas carreiras distintas: uma para docentes de pré-escola a quarta série; e outra para docentes de quinta a oitava série e segundo grau. O terceiro grupo, composto, sobretudo, pelas professoras primárias, defendia a manutenção da carreira unificada.

O debate reacendeu toda a discussão ocorrida na década de 1980, sobre o pagamento por habilitação. As professoras primárias, com curso de nível médio ou curso superior, realizaram uma grande articulação, com boletins e documentos específicos, nos quais debatiam a concepção da carreira unificada, obtendo do prefeito Patrus Ananias, o compromisso de enviar à Câmara Municipal a proposta de carreira definida pela categoria, em suas instâncias.

A assembléia para decidir a posição da categoria foi bastante concorrida e disputada. As diferentes propostas para a carreira docente eram organizadas em três tabelas e variavam de 15 a 24 níveis. Os cargos de suporte pedagógico (direção e vice, técnico superior de educação e secretário escolar) eram organizados em tabelas distintas. Os discursos versavam sobre a importância da carreira docente, incorporar a flexibilidade de atuação dos/as profissionais nos diferentes níveis da educação básica, conforme possibilidades abertas pelo projeto Escola Plural.

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

Os/as docentes com curso superior à época da implantação do Plano de Carreira, não tiveram esse tratamento, pois a proposta do governo era enquadrar os/as profissionais estáveis, apenas um nível acima dos/as profissionais que haviam terminado de cumprir o estágio probatório. Com isso, docentes com três, seis ou dez anos de serviço na Prefeitura foram enquadrados no nível 11 ou 12. O enquadramento pelo

tempo real de serviço foi uma grande polêmica, pois a proposta do governo tratava de forma igual, diferentes tempos de trabalho na PBH, agravada pelo congelamento da progressão horizontal, durante o governo Pimenta/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 LDB e das reformas encaminhadas pelo governo Fernando Henrique Cardoso, optou pela aprovação do Plano de Carreira, sem as alterações necessárias. Até os dias de 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 não foi incluída no Plano de Carreira. Para a jornada docente a categoria apresentou três opções: jornada reduzida (menos de um cargo), jornada normal (um cargo com 30 horas semanais), jornada ampliada (mais de um cargo). A organização da jornada de 30 horas/aula compreendia 05 horas/aulas para estudo, 05 horas/aulas para desenvolvimento de projetos definidos pelo coletivo da escola, e 20 horas/aulas em sala ou atividades afins. Para os auxiliares de escola a jornada proposta era de 06 horas diárias, e de 05 horas diárias para o técnico superior de ensino.

A regularização da jornada de trabalho docente e do pagamento integral da "dobra" ocorreu em 1998, com a aprovação da Lei 7577/98. A jornada do técnico superior de educação foi oficializada, em 22 horas e 30 minutos semanais, na Lei 8635, de 26 de agosto de 2003, após quase duas décadas de luta contra a ampliação para seis horas diárias.

O interstício para a avaliação de desempenho, previsto de 945 a 1095 dias, no Estatuto do Servidor Municipal, não foi explicitado no Plano de Carreira da Educação. A ausência de definição permite que a PBH utilize o prazo máximo de 1095 dias, provocando atraso na progressão funcional. A inclusão dos cursos de especialização lato sensu de 360 horas como critério para a progressão por escolaridade foi regulamentada em 2000[53] e modificada em 2007[54].

O Plano de Carreira dos Servidores da Educação da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte

O Plano de Carreira dos Servidores da Educação, Lei 7235, de 27 de dezembro de 1996, aprovado no final da gestão da *Frente BH Popular*, organizava o Quadro do Magistério com os seguintes cargos de provimento efetivo, para os quais é exigido o concurso público de provas e títulos: Professor Municipal, Auxiliar de Biblioteca Escolar, Auxiliar de Escola, Técnico Superior de Educação[55].

Os cargos de provimento em comissão são: Diretor de Escola, Secretário Escolar, Coordenador de Centro de Educação Infantil, Coordenador de Oficina Pública Profissionalizante; e de função pública o de Vice-Diretor de Escola, e são preenchidos através das seguintes formas:

a) o cargo de Diretor e a função pública de Vice-Diretor do CAPE foram definidos como de livre nomeação do prefeito, mas de recrutamento restrito entre os servidores públicos municipais.

b) o cargo de Diretor de Escola e a função pública de Vice-Diretor de Escola são ocupados por professores/as e/ou pedagogos/as, através de eleição direta pela comunidade escolar.

c) o cargo de Secretário Escolar é indicado pela direção da escola entre os/as profissionais do seu quadro efetivo.

d) os cargos de Coordenador de Centro de Educação Infantil e de Oficina Pública Profissionalizante são indicados pelo titular da SMED.

---

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

[54] BELO HORIZONTE. Lei n° 9.465 de 07 de dezembro de 2007. Dispõe sobre reajuste salarial do

[55] O cargo de Bibliotecário foi regularizado no quadro da educação em 2000 e transferido para a administração direta em 2003.

Os cargos foram organizados nas classes apresentadas na Tabela 3.11.

Tabela 3.11 - CARGOS DA ÁREA DA EDUCAÇÃO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE BH – 1996

CLASSES	Nº DE CARGOS
1. Professor Municipal	9.600
2. Auxiliar de Biblioteca Escolar	360
3. Auxiliar de Escola	1.600
4. Técnico Superior de Educação	460
TOTAL	12.090
CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO	Nº DE CARGOS
1. Diretor de Escola A, B e C	180
2. Secretário Escolar A, B e C	180
3. Coordenador de Centro de Educação Infantil	9
4. Coordenador de Oficina Pública Profissionalizante	3
TOTAL	372
FUNÇÃO PÚBLICA	Nº DE FUNÇÕES
1. Vice-Diretor de Escola A, B, e C	180
TOTAL	180

Fonte: Lei 7235/96 – Anexo I

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, diretor e secretário escolar, e da função pública, de vice-diretor. Esses cargos eram atribuídos às escolas municipais conforme o número de estudantes matriculados, pelos critérios apresentados na Tabela 3.12.

Tabela 3.12 - CLASSIFICAÇÃO DAS ESCOLAS MUNICIPAIS – 1996

CLASSE DO CARGO DE PROVIMENTO EM COMISSÃO/FUNÇÃO PÚBLICA	NÚMERO DE ALUNOS MATRICULADOS POR UNIDADE ESCOLAR
DIRETOR, VICE-DIRETOR E SECRETÁRIO ESCOLAR A	Em escolas com menos de 700 alunos
DIRETOR, VICE-DIRETOR E SECRETÁRIO ESCOLAR B	Em escolas com 700 a 1400 alunos
DIRETOR, VICE-DIRETOR E SECRETÁRIO ESCOLAR C	Em escolas com mais de 1400 alunos

Fonte: Lei 7235/96 – Anexo III

Os cargos são organizados em níveis de 01 a 15, com exceção do cargo de Professor Municipal, que tem 24 níveis, em decorrência do pagamento por habilitação. O interstício entre os níveis é de 5%, conforme mostra a Tabela 3.13.

Tabela 3.13 - VENCIMENTOS DOS CARGOS DO QUADRO ESPECIAL DA EDUCAÇÃO – 1996

NÍVEIS	AUXILIAR DE ESCOLA	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	TÉCNICO SUPERIOR DE ENSINO	PROFESSOR MUNICIPAL
1	191,31	379,56	689,27	448,57
2	200,8	398,54	723,73	471,00
3	210,92	418,47	759,91	494,55
4	221,47	439,39	797,91	519,27
5	232,54	461,36	837,81	545,24
6	244,17	484,43	879,70	572,50
7	256,57	508,65	923,68	601,13
8	269,19	534,08	969,87	631,18
9	282,65	560,79	1.018,36	662,74
10	296,78	588,83	1.069,28	695,88
11	311,62	618,27	1.122,74	730,67
12	327,21	649,18	1.178,88	767,20
13	343,57	681,64	1.237,82	805,57
14	360,74	715,72	1.299,71	845,84
15	378,78	751,51	1.364,70	88,14
16				932,54
17				979,17
18				1.028,13
19				1.079,53
20				1.133,51
21				1.190,19
22				1.249,70
23				1.312,18
24				1.377,79

Fonte: Lei 7235/96 – Anexo IV

Os valores pagos aos cargos em comissão em 1996 eram os especificados na Tabela 3.14.

Tabela 3.14 - VENCIMENTOS DOS CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÃO PÚBLICA DO QUADRO ESPECIAL DA EDUCAÇÃO – 1996

CARGOS EM COMISSÃO	VENCIMENTO
Secretário de Estabelecimento de Ensino 'A'	416,06
Secretário de Estabelecimento de Ensino 'B'	445,18
Secretário de Estabelecimento de Ensino 'C'	952,41
Vice-Diretor de Estabelecimento de Ensino 'A'	1.028,61
Diretor de Estabelecimento de Ensino 'A'	
Vice-Diretor de Estabelecimento de Ensino 'B'	
Coordenador de Centro de Educação Infantil	
Coordenador de Oficina Pública Profissionalizante	
Diretor de Estabelecimento de Ensino 'B'	1.107,26
Vice-Diretor de Estabelecimento de Ensino 'C'	1.207,90
Diretor de Estabelecimento de Ensino 'C'	

Fonte: Lei 7235/96 – Anexo V

O vencimento base incorporou as vantagens referentes a: aula extra-numerária, gratificação por atividade extraclasse, repouso semanal remunerado, adicional de regência de classe, adicional por licenciatura curta, Incentivo de Dedicação Pedagógica (IDP), gratificação por atividades em Biblioteca; e valores referentes às letras da progressão horizontal, no período anterior a 1996. O pagamento por habilitação foi mantido, com enquadramento no nível 10, da tabela do cargo de professor municipal. 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, para os servidores apostilados.

O posicionamento nos níveis das tabelas de vencimento considerou a progressão horizontal anterior e a situação de estabilidade, independente do tempo real de trabalho na Prefeitura, pelas correspondências indicadas na Tabela 3.15.

Tabela 3.15- POSICIONAMENTO DOS CARGOS DA ÁREA DA EDUCAÇÃO DA PREFEITURA DE BH PREVISTO NO PLANO DE CARREIRA – 1996

CARGO	SITUAÇÃO	POSICIONAMENTO PCE
PROFESSOR MUNICIPAL I CURSO 'NORMAL'	LETRA 'E' ESTÁGIO PROBATÓRIO LETRA 'E' JÁ ESTÁVEL LETRA 'F' LETRA 'G'	NÍVEL 1 NÍVEL 2 NÍVEL 3 NÍVEL 4
PROFESSOR MUNICIPAL I LICENCIATURA CURTA	LETRA 'E' ESTÁGIO PROBATÓRIO LETRA 'E' JÁ ESTÁVEL LETRA 'F' LETRA 'G'	NÍVEL 6 NÍVEL 7 NÍVEL 8 NÍVEL 10
PROFESSOR MUNICIPAL I HABILITADO E PROFESSOR MUNICIPAL II	LETRA 'E' ESTÁGIO PROBATÓRIO LETRA 'E' JÁ ESTÁVEL LETRA 'F' LETRA 'G'	NÍVEL 10 NÍVEL 11 NÍVEL 12 NÍVEL 13
TÉCNICO SUPERIOR DE ENSINO	LETRA 'E' ESTÁGIO PROBATÓRIO LETRA 'E' JÁ ESTÁVEL LETRA 'F' LETRA 'G'	NÍVEL 1 NÍVEL 2 NÍVEL 3 NÍVEL 4
AUXILIAR DE ESCOLA	LETRA 'G'	NÍVEL 2

Fonte: Lei 7235/96

Os cargos de provimento em comissão e a função pública foram posicionados da seguinte forma: Diretor de Escola II (Diretor de Escola C); Diretor de Escola I (Diretor de Escola B); Vice-Diretor de Escola II (Vice-Diretor de Escola C); Vice-Diretor de Escola I (Vice-Diretor de Escola B).

A classificação das escolas municipais foi alterada em 2006, quando entraram em vigor os novos critérios definidos pelo Decreto 12.451, de 9 de agosto daquele ano:

> Art. 10 - Os cargos públicos de provimento em comissão de Diretor de Estabelecimento de Ensino, de Secretário de Estabelecimento de Ensino e a função pública de Vice-Diretor de Estabelecimento de Ensino são segmentados nas classes
> I, II, III, IV e V, nos termos da Lei nº 9.232/06.
> Art. 11 - Para cálculo do padrão da escola serão considerados os seguintes critérios:
> I - número de alunos matriculados, de acordo com o censo escolar publicado anualmente pelo INEP;
> II - número de turnos em funcionamento na escola, de acordo com

dados apurados pela Gerência de Avaliação e Verificação do Funcionamento Escolar;
III - número de níveis/modalidades de ensino ofertados pela escola;
IV - existência de projetos especiais implementados pela escola, de acordo com critérios estabelecidos pela Secretaria Municipal de Educação.
Art. 12 - Para cada critério será estabelecida uma pontuação diferente, conforme artigos 13 a 17 deste Decreto, que deverá ser somada a fim de obter o padrão no qual a escola se enquadra.
Art. 13 - Para o critério previsto no inciso I do art. 11 deste Decreto, a escola será enquadrada de acordo com o abaixo estabelecido:
I - escola com até 400 alunos: .....5 pontos;
II - escola com 401 até 800 alunos: .....10 pontos;
III - escola com 801 até 1.200 alunos: .....15 pontos;
IV - escola com 1.201 até 1.600 alunos: .....20 pontos;
V - escola com 1.601 ou mais alunos: .....25 pontos.
Parágrafo único - Para efeito do cálculo do número de alunos, deverão ser computados em dobro os alunos matriculados em tempo integral.
Art. 14 - Para o critério previsto no inciso II do art. 11 deste Decreto, a escola será enquadrada de acordo com o abaixo estabelecido:
I - escola com 2 turnos: .....1 ponto;
II - escola com 3 turnos: .....3 pontos;
III - escola de tempo integral: .....2 pontos.
Parágrafo único - Será considerada escola de tempo integral aquela que possuir mais de 75% (setenta e cinco por cento) de seus alunos atendidos em, no mínimo, oito horas diárias.
Art. 15 - Para efeito deste Decreto, serão considerados níveis ofertados a Educação Infantil, os Ensinos Fundamental e Médio e a modalidade de Educação de Jovens e Adultos.
Art. 16 - Para o critério previsto no inciso III deste Decreto, a escola será enquadrada de acordo com o abaixo estabelecido:
I - escola com 1 nível: .....1 ponto;
II - escola com 2 níveis: .....2 pontos;
III - escola com 3 níveis: .....3 pontos.
Parágrafo único - A escola que possuir a modalidade Educação de Jovens e Adultos – EJA – terá acrescido um ponto na sua pontuação.
Art. 17 - Para efeito do previsto no inciso IV do art. 11 deste Decreto, serão considerados os seguintes projetos especiais, com a pontuação abaixo estabelecida:
I - Escola Aberta: .....1 ponto;
II - PROJOVEM: .....1 ponto;
III - Segundo Tempo:.....1 ponto;
IV - Projetos de Melhoria da Infra-estrutura de Conservação e Asseio das Escolas:.1 ponto;
V - UMEI vinculada:.....2 pontos.
Art. 18 - O padrão de cada escola será definido de acordo com a pontuação que esta acumular após somar os pontos obtidos, observado o estabelecido abaixo:
I - escola padrão I, aquela que obtenha até 12 pontos;
II - escola padrão II, aquela que obtenha entre 13 e 18 pontos;
III - escola padrão III , aquela que obtenha entre 19 e 23 pontos;
IV - escola padrão IV, aquela que obtenha entre 24 e 30 pontos;
V - escola padrão V, aquela que obtenha 31 ou mais pontos.
Art. 19 - Anualmente, ou em período inferior, a critério da Secretaria

> Municipal de Educação, será publicada portaria definindo o padrão de classificação de cada escola da Rede Municipal de Educação.

No Plano de Carreira dos Servidores da Educação, Lei 7.235 de 27 de dezembro de 1996, a avaliação de desempenho para fins de progressão foi reafirmada, e o artigo 11 criou 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 acrescidos outros itens específicos para a educação.

> Art. 8º - Ao longo de sua vida funcional, o servidor ocupante de cargo da área de Educação da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte será avaliado por meio de normas definidas pelo Conselho de Administração de Pessoal - CONAP -, respeitada a comissão constituída por representantes da Secretaria Municipal de Educação e dos servidores, conforme dispuser o regulamento desta Lei, com base nos seguintes critérios, entre outros previstos no Estatuto dos Servidores Públicos do Quadro Geral de Pessoal do Município de Belo Horizonte e no regulamento desta Lei:
> I - desempenho e eficiência no exercício das atribuições do cargo;
> II - participação em programas de capacitação organizados pelo Centro de Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação – CAPE – da Secretaria Municipal de Educação;
> III – participação em congressos, seminários e outros eventos relacionados ao exercício do cargo;
> IV - elaboração de trabalhos de pesquisa que visem ao melhor desempenho da instituição escolar;
> V - publicação de trabalhos pedagógicos em congressos, periódicos da área de Educação, livros e relatórios técnicos (BH, Lei 7.235 de 27/12/1996).

A progressão por conclusão de escolaridade superior à exigida pelo cargo, desde que a ele relacionada, foi limitada a 05 níveis na tabela de vencimentos, sendo 02 para o curso de doutorado e 02 para mestrado, com a aprovação de tese e dissertação, respectivamente. Para os servidores ocupantes de cargos de escolaridade de nível fundamental ou médio os critérios são

> [...] IV - aos servidores ocupantes de cargos cujo nível de escolaridade seja o fundamental será conferido 1 (um) nível por conclusão da 8ª série do 1º grau e 1 (um) nível por conclusão do 2º grau;
> V - aos servidores ocupantes de cargos cujo nível de escolaridade seja o fundamental ou médio serão conferidos 2 (dois) níveis por curso superior relacionado com a área de Educação.(BH, Lei 7235/96, artigo 9º).

Os cursos de especialização lato sensu foram vetados pelo executivo municipal, tendo sido apresentada como justificativa que

> [...] a exclusão da exigência de monografia aprovada nos cursos de especialização descaracterizaria o padrão de excelência pretendido para a atribuição de nível de vencimento nas hipóteses de obtenção pelo servidor de grau de escolaridade superior àquela exigida para o seu cargo de provimento efetivo (BH, Lei 7235/96, razões do veto).

A progressão por escolaridade estava vinculada à aprovação na avaliação de desempenho, prevista no inciso III do artigo 91 do Estatuto dos Servidos Municipais. Após várias mobilizações, a categoria conseguiu aprovar em 2000, a progressão automática para os cursos de doutorado, mestrado e especialização. Contudo, permanece como ponto pendente da pauta de reivindicações, a extensão da progressão automática por conclusão de escolaridade superior ao cargo, para os demais funcionários/as de escola, incluindo os cursos de primeiro e segundo graus, nível superior e pós-graduação.

Os cursos de especialização lato sensu foram regulamentados pela Lei 7969, de 31 de março de 2000, cujos critérios estabelecidos foram modificados em 2007. Na Lei 7969/2000 existiam cinco critérios, e a exigência mínima de cumprimento de pelo menos três deles, para que o curso realizado pelo servidor conferisse a progressão de 01 nível na carreira.

> Art. 6º - Para os fins da concessão dos níveis de vencimentos previstos nos incisos I e II do art. 9º da Lei nº 7.235/96 quando da aquisição de título de escolaridade superior ao exigido ao do respectivo cargo, ficam excetuados do cumprimento da regra do art. 91 da Lei nº 7.169/96 os ocupantes dos cargos efetivos da Área de Atividades de Educação que tenham concluído curso de doutorado, com tese aprovada, ou mestrado, com dissertação aprovada, cujo conteúdo seja diretamente relacionado às suas atribuições, nos termos do regulamento desta Lei.
> § 1º - Aplica-se a regra prevista no caput ao servidor nele mencionado que, nos termos e nos prazos previstos no regulamento desta Lei, for aprovado em curso de especialização que satisfaça, no mínimo 3 (três) das seguintes condições:
> I - curso ministrado por instituição que mantenha programa de pós-graduação credenciado pela CAPES,
> II - curso cuja qualificação profissional mínima exigida para o corpo docente seja o título de Mestre:
> III - curso com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas presenciais;
> IV - curso que exija monografia apreciada por banca que possua, no mínimo, título de Mestre;
> V - curso oferecido por instituição de nível superior que ministre cursos de pós-graduação na mesma área de estudo há, no mínimo 5 (cinco) anos.
> § 2º - Atendidas as condições e os prazos estabelecidos no regulamento desta Lei, o servidor fará jus a 1 (um) nível na Tabela de Vencimento prevista para o seu cargo por curso de especialização em que for aprovado. (BH, Lei 7969, de 31 de março de 2000).

Em 2007, a SMED apresentou uma relação de sete critérios, com a exigência do cumprimento de todos eles, para a aquisição da progressão na carreira por escolaridade. Os critérios atuais são os definidos pela Lei 9465 de 2007:

> Art. 6º - Para os fins da concessão dos níveis de vencimentos previstos nos incisos I e II do art. 9º da Lei nº 7.235/96, quando da aquisição de título de escolaridade superior ao exigido para o respectivo cargo público efetivo, ficam excetuados do cumprimento da regra do art. 91 da Lei nº 7.169/96 os ocupantes dos cargos públicos efetivos da Área de Atividades de Educação que tenham alcançado a estabilidade prevista no art. 41 da Constituição Federal e que tenham concluído curso de doutorado, com tese aprovada, ou mestrado, com dissertação aprovada, cujo conteúdo seja diretamente relacionado às suas atribuições, nos termos do regulamento desta Lei.

> § 1º - Aplica-se a regra prevista no caput deste artigo ao servidor estável nele mencionado que, nos termos e nos prazos previstos no regulamento desta Lei, for aprovado e certificado em curso de especialização lato sensu que satisfaça simultaneamente as seguintes condições:
> I - curso ministrado por instituição que mantenha programa de pós-graduação credenciado pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES -, ou curso ministrado por instituição que mantenha programa de pós-graduação e que seja conveniada com o Município de Belo Horizonte para o oferecimento de cursos de interesse da Municipalidade;
> II - curso cuja qualificação profissional mínima exigida para o corpo docente seja o título de mestre;
> III - curso com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas presenciais efetivas, devidamente comprovadas;
> IV - curso que exija monografia ou trabalho de conclusão apreciado por banca que possua, no mínimo, título de mestre;
> V - curso oferecido por instituição de nível superior que ministre cursos de pós-graduação na mesma área de estudo há, no mínimo, 5 (cinco) anos;
> VI - pertinência temática da monografia ou do trabalho de conclusão do curso com as atribuições do seu cargo efetivo;
> VII - compatibilidade entre o período de frequência ao curso e a jornada diária do servidor, excetuada a hipótese de fruição de licença para tal finalidade.
> § 2º - Aplica-se a regra prevista no caput deste artigo ao servidor estável nele mencionado que, nos termos e nos prazos previstos no regulamento desta Lei, for aprovado e certificado em curso de especialização lato sensu à distância, cujo conteúdo esteja diretamente relacionado às atribuições do seu cargo público efetivo e que satisfaça as condições estabelecidas nos incisos do § 1º deste artigo, excetuada a hipótese do inciso III.
> § 3º - Atendidas as condições e os prazos estabelecidos no regulamento desta Lei, o servidor fará jus a 1 (um) nível na tabela de vencimentos prevista para o seu cargo por curso de especialização em que for aprovado, observado o disposto no § 1º do art. 9º da Lei nº 7.235/96.
> § 4º - Apurada eventual irregularidade no cumprimento das condições estabelecidas neste artigo e seus parágrafos, o servidor restituirá o que tiver percebido indevidamente por conta do nível de escolaridade que lhe for conferido nessa condição, sem prejuízo das penalidades administrativas e penais cabíveis à espécie.

Na Lei 7235/96, o tempo computado para fins de progressão profissional é previsto no parágrafo 2º do Artigo 9º e envolve

> [...] § 2º - [...] exclusivamente os períodos de efetivo exercício das atribuições de seus cargos, além dos períodos referentes a licenças para frequentar cursos, congressos e seminários de interesse da Municipalidade, os de exercício de mandato sindical, os de efetivo exercício em equipes pedagógicas da Secretaria Municipal de Educação e administrações regionais e os de efetivo exercício em cargo de provimento em comissão, pertencentes à estrutura da Administração Direta.

Para o cálculo do valor da aposentadoria, no artigo 10 a Lei 7235/96 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 7969/00, artigo 5º:

> [...]
> § 3º - Aplica-se o disposto no artigo aos servidores ocupantes do cargo efetivo de Professor, e aos ocupantes do emprego público de Professor Municipal I e Professor Municipal II que exerceram a opção prevista no art. 271 do Estatuto dos Servidores Públicos do Quadro Geral de Pessoal do Município de Belo Horizonte, vinculados à Administração Direta, instituído pela Lei nº 7.169, de 30 de agosto de 1996, que tenham cumprido a dobra de jornada ou aulas excedentes a partir de 5 de outubro de 1988 até a data da vigência do Estatuto, cujos valores serão atualizados quando da aposentadoria do servidor, conforme os índices gerais de correção aplicados no período às remunerações e salários dos cargos e empregos referidos"
> § 5º - A vantagem prevista no § 3º é extensiva aos servidores que tenham se aposentado nos cargos ou empregos de Professor e cujas aposentadorias sejam custeadas pelo Tesouro Municipal, e que tenham cumprido dobra de jornada ou aulas excedentes a partir de 05 de outubro de 1988 até a data de suas respectivas aposentadorias.

Em 2003, houve mais duas alterações na carreira da educação. A primeira, no mês de agosto, foi a alteração no cargo Técnico Superior de Educação. As funções de Supervisão Pedagógica ou Orientação Educacional foram transformadas cargo público efetivo de Pedagogo. A Lei 8635/03 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.

A segunda alteração ocorreu a partir da Lei 8679/03, no mês de novembro, e representou uma profunda mudança na carreira docente, com a criação do cargo de Educador Infantil. Recolocando no centro do debate entre o governo e a Rede, a discussão do valor do trabalho das/os profissionais, que atuam com as crianças pequenas. Ao criar o novo cargo, a lei modificou a exigência da habilitação mínima para o exercício do cargo de Professor Municipal, 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 de curso de nível médio completo, na modalidade Normal.

As atribuições específicas do novo cargo e a jornada de trabalho definida em quatro horas e trinta minutos por dia, estão da Lei 8679/03 (art. 7º, inciso III-A). Essa Lei modifica também os critérios para a progressão profissional por escolaridade superior previstos no artigo 9º do Plano de Carreira que passam a ter a seguinte redação:

> Art. 8º - O inciso V do art. 9º da Lei nº 7.235/96 passa a vigorar com a seguinte redação:
> V - ao servidor ocupante de cargo cujo nível de escolaridade seja o fundamental ou médio e ao ocupante do cargo de Educador Infantil serão conferidos 2 (dois) níveis por curso superior diretamente relacionado com suas atribuições legais; (NR)".
> Art. 9º - O art. 9º da Lei nº 7.235/96 fica acrescido do seguinte inciso VI:
> VI - ao servidor ocupante de cargo cujo nível de escolaridade seja o fundamental ou médio e ao ocupante do cargo de Educador Infantil será conferido 1 (um) nível por curso superior sequencial, ou equivalente,

> que seja diretamente relacionado com suas atribuições legais. (NR). (BH, Lei 8679/03)

As Unidades Municipais de Educação Infantil (UMEI) foram criadas nessa mesma lei, com a previsão de sua vinculação a uma escola municipal, ou seja, é uma instituição escolar sem autonomia administrativa, financeira e política. A vinculação das UMEIs, trouxe implicações ao processo de eleição para a direção escolar e a participação de pais e mães na gestão da escola, conforme analisaremos no capítulo 4 deste trabalho.

Apresentamos a seguir a tabela de cargos/vencimentos da educação com as alterações descritas, na qual incorporamos a última alteração salarial ocorrida a partir da Lei 9465 de 07 de dezembro de 2007. A proposta de reajuste do governo compreendia quatro parcelas (julho de 2007; janeiro, julho e novembro de 2008), e a tabela salarial dos cargos da educação a vigorar no final de 2008, corresponde aos valores indicados na Tabela 3.16. e na Tabela 3.17.

Tabela 3.16 - VENCIMENTOS-BASE DOS CARGOS EFETIVOS DA ÁREA DE ATIVIDADES DE EDUCAÇÃOA PARTIR DE 1º DE NOVEMBRO DE 2008

NÍVEL	PROFESSOR MUNICIPAL	AUXILIAR DE ESCOLA	AUXILIAR DE SECRETARIA ESCOLAR	AUXILIAR DE BIBLIOTECA ESCOLAR	EDUCADOR INFANTIL	TÉCNICO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO	PEDAGOGO
1	950,00	483,00	707,97	754,68	850,00	1.445,55	1.459,43
2	997,50	507,15	743,37	792,41	892,50	1.517,82	1.532,40
3	1.047,38	532,51	780,54	832,03	937,13	1.593,72	1.609,02
4	1.099,74	559,13	819,57	873,63	983,98	1.673,40	1.689,48
5	1.154,73	587,09	860,55	917,32	1.033,18	1.757,07	1.773,95
6	1.212,47	616,44	903,57	963,18	1.084,84	1.844,93	1.862,65
7	1.273,09	647,27	948,75	1.011,34	1.139,08	1.937,17	1.955,78
8	1.336,75	679,63	996,19	1.061,91	1.196,04	2.034,03	2.053,57
9	1.403,58	713,61	1.046,00	1.115,00	1.255,84	2.135,73	2.156,25
10	1.473,76	749,29	1.098,30	1.170,75	1.318,63	2.242,52	2.264,06
11	1.547,45	786,76	1.153,22	1.229,29	1.384,56	2.354,64	2.377,26
12	1.624,82	826,09	1.210,88	1.290,76	1.453,79	2.472,38	2.496,13
13	1.706,06	867,40	1.271,42	1.355,29	1.526,48	2.596,00	2.620,93
14	1.791,37	910,77	1.334,99	1.423,06	1.602,80	2.725,80	2.751,98
15	1.880,94	956,31	1.401,74	1.494,21	1.682,94	2.862,09	2.889,58
16	1.974,98						
17	2.073,73						
18	2.177,42						
19	2.286,29						
20	2.400,60						
21	2.520,63						
22	2.646,66						
23	2.779,00						
24	2.917,95						

Fonte: Lei n°9.465 de 07 de dezembro de 2007
Obs: Salários em R$ (Reais)

Tabela 3.17 - VENCIMENTOS-BASE E VALORES DA GRATIFICAÇÃO DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA DOS CARGOS PROVIMENTO EM COMISSÃO E DA FUNÇÃO PÚBLICA – A PARTIR DE 01/11/2008

CLASSE DO CARGO DE PROVIMENTO EM COMISSÃO / FUNÇÃO PÚBLICA	VENCIMENTO-BASE	GRATIFICAÇÃO DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA
SECRETÁRIO DE ESTABELECIMENTO DE ENSINO I	811,24	553,50
SECRETÁRIO DE ESTABELECIMENTO DE ENSINO II	839,63	615,00
SECRETÁRIO DE ESTABELECIMENTO DE ENSINO III	868,02	676,50
SECRETÁRIO DE ESTABELECIMENTO DE ENSINO IV	898,40	738,00
SECRETÁRIO DE ESTABELECIMENTO DE ENSINO V	928,80	799,50
VICE-DIRETOR DE ESTABELECIMENTO DE ENSINO I	1.857,03	1.230,00
VICE-DIRETOR DE ESTABELECIMENTO DE ENSINO II	1.931,32	1.414,50
VICE-DIRETOR DE ESTABELECIMENTO DE ENSINO III	2.005,61	1.599,00
VICE-DIRETOR DE ESTABELECIMENTO DE ENSINO IV	2.082,29	1.783,50
VICE-DIRETOR DE ESTABELECIMENTO DE ENSINO V	2.158,97	1.968,00
DIRETOR DE ESTABELECIMENTO DE ENSINO I	2.005,61	1.476,00
DIRETOR DE ESTABELECIMENTO DE ENSINO II	2.082,29	1.660,50
DIRETOR DE ESTABELECIMENTO DE ENSINO III	2.158,97	1.845,00
DIRETOR DE ESTABELECIMENTO DE ENSINO IV	2.257,07	2.029,50
DIRETOR DE ESTABELECIMENTO DE ENSINO V	2.355,20	2.214,00
DIRETOR DE CENTRO DE APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL DA EDUCAÇÃO	2.355,20	2.214,00
VICE-DIRETOR DE CENTRO DE APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL DA EDUCAÇÃO	2.158,97	1.968,00
COORDENADOR DE PROJETOS ESPECIAIS DA EDUCAÇÃO	1.322,25	1.322,25

Fonte: Lei N°9.465 De 07 De Dezembro De 2007
Obs.: valores em r$ (reais**)**

3.3 - SÍNTESE DAS PROPOSTAS DA CATEGORIA INCORPORADAS NO PLANO DE CARREIRA DA EDUCAÇÃO

Diversas propostas da categoria foram incorporadas no Plano de Carreira dos Servidores da Educação, da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, aprovado pela Lei 7235 de 27 de dezembro de 1996. Nele, a progressão funcional ocorre através da avaliação de desempenho; por escolaridade superior ao cargo, no limite de cinco níveis; pelo enquadramento automático do Professor Municipal no nível 10, ao ingressar e/ou após a conclusão da graduação, nesse caso respeitando o nível correspondente ao tempo de serviço.

Contudo, permanecem dois problemas em relação à progressão por escolaridade. O primeiro refere-se aos cursos de aperfeiçoamento e qualificação profissional, as pesquisas e os projetos elaborados nas escolas, ou os artigos e livros publicados, que não são considerados, como critérios para a progressão, porque não houve acordo entre a Prefeitura e a Rede, na forma de pontuação dos mesmos, nem a sua vinculação à avaliação de desempenho. A categoria permanece reivindicando a mesma proposta apresentada nos projetos de Plano de Carreira de 1985 e 1992, ou seja, a desvinculação dos cursos da avaliação de desempenho e a definição de um parâmetro para computação das horas de atividades de formação e/ou produção intelectual, para a progressão automática na carreira. O segundo problema é o limite da progressão dos/as auxiliares de escola com cursos até o segundo grau, não aceitando o curso superior, sob a alegação que essa escolaridade não corresponde à função dos mesmos.

Para David Junior[56], as vantagens concedidas aos celetistas optantes, tais como a contagem em dobro das férias-prêmio para a aposentadoria e o pagamento do FGTS, a título de indenização, foram muito importantes por terem minimizado as perdas anteriores e garantirem, de certa forma, uma compensação financeira no final de carreira.

A ruptura na carreira docente com a criação do cargo de educador infantil tem possibilitado ao governo, dispensar tratamento diferenciado, a esse segmento. Isso atinge, por exemplo, a extensão da jornada de trabalho, pois ao "dobrarem", elas não recebem como os/as demais professores, mas de maneira similar à jornada complementar do setor administrativo da PBH, que corresponde a um percentual fixo do salário-base. Outro exemplo, foi a tentativa de diferenciação do calendário escolar para as UMEIs, com uma jornada anual de 240 dias. Ainda outro exemplo, foi o impedimento de concorrerem ao cargo de Vice-Direção de UMEI nas eleições realizadas em 2006, apesar da previsão legal. Por fim, o tratamento através de advertências e processos administrativos como estratégia de coibir a organização e as reivindicações das educadoras infantis.

Observamos que diversos direitos presentes nas legislações estaduais constam, no mesmo período, na legislação municipal, entre eles aquele conhecido como "Lei Pé na Cova", os critérios de efetivo exercício, o percentual de 10% de quinquênio para os cargos de magistério, desde a década de 1970. Além de estratégias para compensar as perdas e dissimular os baixos salários da educação, tais como parcelas autônomas, abonos, gratificações, gerando vencimentos diferentes de pisos básicos. Outros direitos influenciaram toda uma geração de profissionais na luta pela isonomia salarial docente como o pagamento por habilitação, conquistado pelas "professoras primárias" da Rede, na década de 1990. Aqui, diferente da rede estadual, foi garantido o direito de permanecerem no nível de atuação do seu cargo de origem.

Distintos itens são previstos na legislação nacional para a avaliação de desempenho, tais como a qualificação em instituições credenciadas, a dedicação exclusiva ao cargo, o tempo de serviço docente (Lei 9394/96, art.67, IV), e a aferição periódica de conhecimentos (Resolução 03/97, art.6º).

Na análise, realizada por Sônia Balzano (2005), dos planos de carreira e remuneração do magistério da educação básica, nas redes estaduais de ensino no Brasil, a aferição do conhecimento é prevista no Acre, Amazonas, Bahia, Paraíba, Rondônia, e Roraima como fator de progressão na carreira. Na Bahia, a finalidade da aferição é a certificação ocupacional do/a professor para aprovação no estágio probatório, e sua revalidação através de participação em exames práticos e teóricos, a cada três anos, para promoção na carreira. Em Tocantins, a avaliação docente considera os resultados aferidos pela qualidade e produtividade, do processo de ensino-aprendizagem, e para a avaliação das funções de suporte pedagógico, os resultados aferidos pela qualidade e produtividade das unidades abrangidas por seu trabalho. Como critérios para promoção, o profissional deve obter, após o interstício de 03 anos, nas três avaliações, duas notas iguais ou acima da média da classe, considerando a soma das avaliações de desempenho da classe dividida pelo número de avaliados. Os fatores de desempate são as notas na avaliação mais recente, tempo de serviço no cargo, tempo de serviço público, avanço na idade.

---

[56] Entrevista concedida pelo Professor David Júnior, da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte, em 18/09/2008, Belo Horizonte, Minas Gerais.

Em termos de regulação nacional, a progressão por titulação pressupõe diferentes níveis de formação. Enquanto a Lei 5.692/71 incluía níveis intermediários de formação, como estudos adicionais e a licenciatura curta, a atual LDB tem como objetivo a formação em nível superior, embora admita formação em curso normal nível médio, para docentes da educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental. Para as funções de suporte pedagógico, a exigência é de experiência docente, nível superior de Pedagogia, ou formação específica em nível de especialização. Desta forma, a carreira docente na educação básica consta de três patamares de titulação: nível médio, nível superior, nível de pós-graduação, sendo de 50% a diferença máxima de remuneração entre a formação superior e o nível médio.

A maioria dos planos estudados por Balzano (2005) prevê mudança automática de nível, mediante apresentação de certificado da nova titulação. Eles atendem o limite de 50% de diferenciação salarial entre os níveis de formação. Alguns apresentam diferenças entre nível médio e superior que variam de 68% a 107%. Na RMEBH a relação salarial do corpo docente é de 65%, entre os/as professores/as de nível médio e de nível superior, e de 58% entre professores/as de nível superior e educadores/as infantis. Os/as professores/as e especialistas têm o mesmo tratamento na maioria dos estados, com exceção de quatro, situação similar encontrada na capital mineira, pela jornada de trabalho igual, e remuneração praticamente idêntica.

Algumas carreiras definem períodos anuais para a progressão, outras, interstícios de tempo entre os níveis, e existe ainda a definição prévia de vagas, caso da Bahia, Espírito Santo, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Rondônia e Roraima. A maioria dos planos apresenta dois patamares de progressão: um vertical, correspondendo aos níveis segundo a titulação, outro horizontal, vinculado a itens como a avaliação de desempenho. O Distrito Federal e São Paulo têm uma única linha de evolução, que acolhem duas formas de progressão. Em São Paulo, existe uma linha única de progressão estruturada em níveis de habilitação, via acadêmica, sem interstício e uma via não acadêmica, com interstício a ser regulamentado, que varia de 04 a 06 anos, acrescentando 22% do vencimento do cargo. No Distrito Federal, existem 11 etapas em função do tempo de serviço numa linha vertical, com interstício de 03 a 06 anos, com a diferença entre elas de 15%, por antiguidade e 10% por merecimento. Ao final da carreira, com 30 anos ou mais "o professor poderá alcançar uma Gratificação de Incentivo à Carreira – GIC equivalente a 225% do vencimento profissional, da qual 195% correspondem a tempo de serviço e 30% a merecimento" (BALZANO, 2005, p.28).

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.

Titulação, tempo de serviço e qualificação são mantidos na maioria das novas carreiras. Já os itens vinculados ao desempenho, previstos na maioria dos planos, e à avaliação de conhecimentos, carecem de regulamentação para serem implementados. No Amapá o tempo de serviço é predominante, enquanto no Amazonas são o

desempenho e a aferição de conhecimentos. No Pará existe uma elevada valorização da titulação e do tempo de serviço, enquanto no Tocantins há uma elevada valorização da titulação. Acre e Roraima vinculam tempo de serviço com desempenho e qualificação. Paraíba, Piauí, Rio Grande do Norte, possuem alta valorização da titulação. Alagoas, Bahia, Ceará, Maranhão, Pernambuco, Sergipe, combinam tempo de serviço, avaliação de desempenho, titulação, qualificação. Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e Goiás, valorizam a titulação, enquanto o Distrito Federal supervaloriza o tempo de serviço. São Paulo, Espírito Santo, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná valorizam titulação e tempo de serviço. Alguns estados fixam valores para os itens a serem considerados na avaliação de desempenho, a exemplo de Roraima, Acre e Amapá. Roraima e Acre estabelecem a pontuação mínima de 70 pontos para a progressão, entre 100 pontos distribuídos. O Amapá não estabelece pontuação mínima, apenas fixa valores para itens de desempenho, qualificação e tempo de efetivo exercício. A Tabela 3.18 apresenta algumas dessas comparações.

Tabela 3.18. - QUADRO DE VALORES DE ITENS CONSIDERADOS NA AVALIAÇÃO NOS ESTADOS DE RR, AC, AP

ESTADO	DESEMPENHO	QUALIFICAÇÃO	AFERIÇÃO DE CONHECIMENTOS	TEMPO DE EFETIVO EXERCÍCIO	PONTUAÇÃO MÍNIMA
Roraima	30	30	30	10	70
Acre	20	30	20	-	70
Amapá	20	30	-	30	-

Fonte: Sônia Balzano, 2005, p. 31

A definição do número de classes e do período de interstício na carreira é fundamental, pois o tamanho da carreira deve ser adequado ao tempo de vida funcional do servidor, para mantê-lo motivado durante o maior tempo possível de sua atividade profissional. Neste sentido, deve-se evitar cometer dois erros: um número elevado de interstícios curtos ou um número restrito de interstícios longos. Ou seja, "uma boa carreira deve ter a duração necessária, isto é, nem longa demais que os últimos patamares não possam ser atingidos, nem tão curta que possa ser alcançada até a metade da vida funcional do servidor" (BALZANO, 2005, p.29).

Para a melhor compreensão de como a escolha dos elementos tratados, até aqui, repercutem na carreira, vamos exemplificar com três situações de docentes, com a mesma idade e formação, em conformidade com os critérios do plano de carreira da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte.

Caso 1: uma jovem de 25 anos, com graduação em pedagogia e especialização em educação infantil. Ela entra no cargo de professor, no nível 10, após três anos e meio é aprovada na avaliação de desempenho para a aquisição de estabilidade. Ela progride um nível, pelo tempo de serviço e mais um nível pela escolaridade, chegando ao nível 12. Considerando as regras para a aposentadoria aos 50 anos de idade e 25 anos de serviço, e o processo de avaliação de desempenho a cada três anos e meio, na hipótese de ser aprovada em todas elas, a **professora** alcançará o nível 22, no final da carreira.

Caso 2: uma jovem de 25 anos, com graduação em pedagogia e especialização em educação infantil. Ela entra no cargo de educador infantil, no nível 01, após três anos e meio é aprovada na avaliação de desempenho para a aquisição de estabilidade. Ela progride um nível, pelo tempo de serviço e mais um nível pela escolaridade, chegando ao nível 02. Considerando as regras para a aposentadoria aos 50 anos de idade e 25 anos de serviço, e o processo de avaliação de desempenho a cada três anos e meio, na hipótese de ser aprovada em todas elas, a **educadora** alcançará o nível 12, no final da carreira.

Caso 3: um jovem de 25 anos, com graduação em pedagogia e especialização em educação infantil. Ele entra no cargo de professor, no nível 10, após três anos e meio é aprovado na avaliação de desempenho para a aquisição de estabilidade. Ele progride um nível, pelo tempo de serviço e mais um nível pela escolaridade, chegando ao nível 12. Considerando as regras para a aposentadoria aos 55 anos de idade e 30 anos de serviço, e o processo de avaliação de desempenho a cada três anos e meio, na hipótese de ser aprovado em todas elas, o **professor** alcançará o nível 24, no final da carreira.

As situações exemplificadas nos casos apresentam três questões para a reflexão sobre a carreira docente na PBH. A primeira é a distância salarial entre docentes com mesma formação ao atuarem em níveis de ensino diferentes, educação infantil e ensino fundamental. Enquanto ocupantes do cargo de professor municipal têm a possibilidade de receber, conforme Tabela 3.16, de R$2.646,00 a R$2.917,95, no final da carreira, sem considerar os quinquênios; ocupantes do cargo de educador infantil chegarão a receber de R$1.453,79 a R$1.494,21. Esse fato, por si só, explica a recente luta pela unificação da carreira docente da Rede.

A segunda questão 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 para mulheres, isso somente ocorrerá se trabalharem além do previsto para se aposentarem. Situação que poderá 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 as mulheres, a maioria da categoria, tenham a oportunidade de chegar ao final da carreira, ao completar o tempo de serviço para a função.

A terceira questão refere-se ao curto distanciamento salarial entre graduados e pós-graduados, 25%, diferentemente da proposta presente no estatuto do magistério mineiro, que permite até 80%. O limite definido no plano de carreira da Rede é fruto de um debate interno e intenso, que considera importante a qualificação permanente, mas reconhece que só a escolaridade formal, não é capaz de modificar a atuação profissional cotidiana na sala de aula, além de ser realidade o restrito acesso à pós-graduação stricto sensu.

Por isso, a categoria tem lutado pelo reconhecimento da formação continuada e em serviço, preferencialmente, no próprio local de trabalho. Inúmeras experiências das escolas municipais e do próprio CAPE demonstraram que a reflexão coletiva sobre a prática pedagógica repercute, positivamente, no trabalho da escola e na aprendizagem estudantil. Miguel Arroyo compartilha dessa visão ao expressar-nos a sua opinião a respeito do tema, dizendo, que o fato de uma professora ter especialização ou

mestrado, não significa que, necessariamente, será melhor docente que uma professora com curso Normal[57].

É nesse sentido, que surgiu a proposta de acúmulo de horas para progressão referente aos cursos de curta duração, à produção de materiais didáticos da própria escola, à realização de projetos coletivos de intervenções pedagógicas. Diversas experiências são reconhecidas através do Prêmio Paulo Freire, mas não são divulgadas internamente, na própria Rede. Outra proposta originada dessa concepção é a da avaliação institucional, elaborada pela categoria como alternativa à avaliação de desempenho, proposta pelo governo municipal. Nela, a progressão na carreira combina investimento individual e coletivo na formação permanente e em serviço. Esse é um aspecto da análise na próxima parte deste capítulo.

3.4 - A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DAS/OS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

Com o esgotamento das políticas de "bem estar social", a partir dos anos de 1970, os governos capitalistas conservadores iniciam uma campanha de massa para convencer a população de que os serviços oferecidos pelo estado eram de "pior qualidade" do que os oferecidos pela iniciativa privada. Este tipo de campanha objetivava incentivar: a procura por serviços particulares, injetando dinheiro nesta esfera, provocando a redução de investimentos nos serviços públicos. Dessa forma, as políticas neoliberais encontram respaldo para iniciativas de privatização e de responsabilização dos servidores, com relação à qualidade dos serviços públicos oferecidos (AFONSO, 2000).

Segundo Joseph Ball (2004, p. 1109), "a mudança no papel dos Estados social-democratas faz parte de uma transformação mais ampla na arquitetura política". O autor esclarece que

> [...] a mudança da responsabilidade (do Estado) para a realização, para a responsabilidade com a mensuração e a auditoria abre a possibilidade de duas outras mudanças políticas. Primeiro, uma vez livre da responsabilidade exclusiva pela prestação direta de serviços, o Estado pode considerar vários prestadores potenciais de serviços – públicos, voluntários e privados. Isso introduz contestabilidade e concorrência entre prestadores potenciais na base de "o melhor serviço" e/ou valor pelo dinheiro, e envolve o uso de modelos comerciais de licitação e contratação. Segundo, isso também permite considerar modelos alternativos de financiamento, e a participação de financiadores privados para desenvolver a infra-estrutura do setor público (ibidem, p. 1109).

No Brasil, esse processo foi iniciado no governo Collor, aprofundado nos governos de Fernando Henrique Cardoso e permanece no governo Lula. O discurso governamental é que o setor público gerencia de forma ineficiente o dinheiro investido, por isso é preciso construir instrumentos de avaliação dos resultados. Nesse sentido, é importante analisarmos o papel da avaliação, sobretudo nas políticas públicas, para compreendermos as opções realizadas pela PBH no contexto das reformas neoliberais.

[57] Entrevista concedida pelo Professor Miguel Arroyo, da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, (aposentado), em 26/11/2008, Belo Horizonte, Minas Gerais.

É essencial também trabalhar os conceitos. Avaliação é uma palavra muito usada em qualquer área de trabalho. Ela conduz à idéia de que irá nos indicar o que está errado, o que está certo e quais caminhos a seguir na solução de problemas: se não sabemos quem escolher para um emprego, criamos uma avaliação; a educação, saúde ou outra área pública vai mal, avaliamos o que está acontecendo; queremos descobrir indicadores universais, apliquemos uma avaliação dentro do método científico de trabalho. Dizem que a avaliação tem que ser imparcial, pois a imparcialidade é que garante a legitimidade do processo, no entanto, esta imparcialidade é apenas aparência, e segundo Ristoff (1995, p. 46)

> A palavra avaliação contém a palavra 'valor' e, por isso mesmo, não podemos fugir dessa concepção valorativa. Quando dizemos que avaliar tem a função de (a) firmar valores, estamos dizendo também que negamos a suposta neutralidade do instrumento e do processo de avaliação para admitir que eles são sempre resultado de uma concepção impregnada de valores, sejam eles científico-técnico, didático-pedagógicos, atitudinais, éticos, políticos, ou outro.

As avaliações possuem diferentes funções, dependendo do contexto sócio-político em que são realizadas e dos objetivos que são traçados para elas. As escolas inicialmente eram consideradas um espaço privilegiado de pesquisas, pois poderiam aplicar avaliações (testes) em um grande número de crianças. Nesse tipo de avaliação pretendia-se descobrir características universais dos indivíduos, e a medição quantitativa permitia que a psicometria[58] ganhasse, em uma época marcada pelo cartesianismo, o status de ciência.

Nessas primeiras pesquisas, como a intenção era constatar características universais, a avaliação descuidava-se das diferenças existentes entre as pessoas. Durante o movimento

> [...] de expansão dos testes, o procedimento aceito era definir primeiro o que se tencionava medir e, depois, escolher as provas que demonstrassem o êxito obtido. [...] Assim, procuravam nas situações escolares as provas sobre a validade dos testes de inteligência (TYLER, 1981, p. 46).

No entanto, logo os resultados destas pesquisas passam a servir também para selecionar os indivíduos, determinando a alocação de recursos públicos. Passa-se a pesquisar quais indivíduos são realmente capazes de beneficiarem-se dos programas escolares, por exemplo. E seus resultados acabam sendo usados para outra função muito comum na avaliação: a seleção.

A avaliação para seleção, logo é utilizada também no mundo adulto. Com a crise de 1930, muitos trabalhadores/as perderam seus empregos e tiveram que procurar novas linhas de trabalho, sem preparo ou experiência. Criou-se então um programa com o objetivo de desenvolver testes de aptidão vocacional, para prever quem seria bem sucedido numa profissão, antes do seu ingresso (TYLER, 1981, p.15-16).

Na década de 1940, implementou-se, em alguns países europeus, políticas de orientação keynesiana, instituindo propostas de seguridade social, apoiadas sobre a demanda, e não na oferta. A ênfase era fortemente marcada no consumo de massa, que asseguraria e seria assegurado pelo pleno emprego. O Estado de Bem-Estar Social

---

[58] "Conjunto das operações que, por meio de provas especiais (testes) e de técnicas científicas, buscam determinar e avaliar as capacidades psíquicas dos indivíduos: fixação de seu nível mental, detecção de suas tendências caracteriais, estimação de suas aptidões profissionais etc" (LANDSHEERE apud DIAS SOBRINHO, 2002, p.20).

é considerado por Paiva (1991, p.170) como uma fórmula de salvação do capitalismo, pois "o Estado trataria de compensar os efeitos negativos dos ciclos econômicos, oferecendo maior segurança para o capital, através tanto de encomendas, quanto de pacificação e controle social dos trabalhadores". Neste contexto, as avaliações assumem a função de fornecer subsídios ao Estado para a orientação das políticas públicas.

No entanto, com a Crise do Petróleo ocorrida na década de 1970, o modelo keynesiano de economia é substituído por políticas onde prevalece a concepção de Estado-Mínimo, ou seja, a redução dos bens e serviços gerados pelo Estado, por meio de privatizações e contensão dos gastos públicos. "O Estado de Bem-Estar, dava lugar ao bem-estar adquirido no mercado, sem que o aparelho estatal interviesse para organizar diretamente os serviços ou intermediar sua aquisição a prestadores privados" (PAIVA, 1991, p.177).

Segundo Thaís Lacerda (2004, p.25, 26)

> Neste período, ocorreu uma mudança nas funções dos testes padronizados: antes, no contexto do Estado intervencionista keynesiano, a avaliação padronizada cumpria a função de "analisar a eficácia dos programas com a finalidade de torná-los melhores e mais produtivos em termos sociais"; após a Crise do Petróleo, com a hegemonia do ideário neoliberal, a avaliação passa a atender a "lógica do controle e da racionalidade orçamentária, que efetivamente significa cortes de financiamento" (DIAS SOBRINHO, 2002,p. 28). A ênfase na idéia da "igualdade de oportunidade", presente nas políticas educacionais anteriores, cede lugar à noção de "qualidade" na prestação de serviços educacionais. Para atingir esta qualidade, faz-se necessário otimizar os resultados esperados por meio de modificações nas formas de gestão e de aplicação do financiamento. A eficiência das políticas públicas passa a ser verificada de acordo com os resultados das avaliações e o financiamento apresenta-se como um incentivo aos melhores estabelecimentos escolares. "A avaliação torna-se então um mecanismo indutor da excelência e, como desdobramento, naturaliza-se a desigualdade" (SOUZA E OLIVEIRA, 2003, p. 874-875), uma vez que não há mais o investimento público nas dificuldades detectadas.

A avaliação foi tomando assim a função de *accountability*[59], incorporando, no seu instrumento, indicadores que objetivavam prestar contas à sociedade da aplicação dos recursos públicos. As formas com que os resultados das avaliações são divulgados procuram demonstrar a eficiência, ou não, dos serviços educacionais. A diminuição de recursos financeiros para a área educacional é justificada pela interpretação, movida pela concepção de Estado-Mínimo, de que as instituições educativas públicas são incompetentes, dispendiosas e não atendem às necessidades da sociedade e da indústria[60] (ROCHA, OLIVEIRA, LACERDA, 2007).

---

[59] A tradução da palavra accountability aparece no campo da avaliação como um problema pela falta de palavra equivalente no português. Barreto et al (2001) a explica como prestação de contas à população que o poder público deve realizar dos serviços e dos gastos que lhe foram confiados. Dias Sobrinho a caracteriza como "uma forma tecnocrática de valorar e um procedimento burocrático de exigir o cumprimento de obrigações" (2002: 29). Traduz-se, geralmente, ou como prestação de contas ou como responsabilização. A primeira está profundamente ligada ao conceito de controle social, enquanto a segunda acepção tenta demonstrar quem são os responsáveis pelo fracasso ou sucesso de programas ou ações na esfera pública.

[60] Segundo Dias Sobrinho (2002), este foi o teor do discurso de Thatcher em sua posse no ano de 1979.

Ao lado da prestação de contas, além da diminuição de recursos, a avaliação gera também a responsabilização de alguns agentes sociais. Com isso os governos conseguiram mudar a cultura dentro do setor público, controlar as despesas públicas e redefinir as fronteiras e definições entre o público e o privado (BALL, 2005).

Afonso (2000, p.119) traz em seu estudo o pensamento americano de avaliação que enfatiza a necessidade de enfatizar os resultados da educação, e não o seu processo.

> Como referem David Osborne e Ted Gaebler (1992, p. 139), o simples fato de as agências públicas terem que definir os resultados ou indicadores-alvo (*benchmarks*) que pretendem alcançar obriga-as a pensar nos seus próprios fins, os quais, frequentemente, ou não são claros ou não estão bem definidos. Assim, acrescentam esses mesmos autores, os "governos empreendedores" devem procurar mudar o sistema de recompensas, pondo a tônica nos resultados, porque "quando as instituições são financiadas de acordo com os resultados, elas tornam-se obsessivas em relação a seu desempenho", e é isso que é necessário incentivar. No relatório intitulado *Reinventar a administração pública*, elaborado sob a direção do vice-presidente americano Al Gore, e fortemente influenciado pela obra de David Osborne e Ted Gaebler, afirma-se a certa altura: "O nosso caminho é claro: temos de transitar de sistemas que responsabilizam as pessoas por processos, para sistemas que as tornam responsáveis por resultados" (Al Gore 1994, p. 55). De acordo com esses pressupostos, sem resultados mensuráveis (que devem ser tornados públicos) não se consegue estabelecer uma base de responsabilização (*accountability*) credível, tornando-se igualmente mais difícil a promoção da competição entre setores e serviços – em ambos os casos, duas dimensões essenciais das novas orientações políticas e administrativas.

A meritocracia pressupõe um processo de avaliação pelo qual se discute quem merece, ou quem não merece ter alguns "privilégios", ou seja, o "prêmio" não pode ser para todos e deve haver critérios ou normas de corte. Nas propostas de avaliação de desempenho apresentadas pela Prefeitura de Belo Horizonte, desde 1998, observamos o propósito de restringir o número de trabalhadores/as com direito à progressão na carreira, utilizando, para isso, a avaliação em sua função de *accountability* (ROCHA, OLIVEIRA, LACERDA, 2007).

Portanto, a avaliação de desempenho é um dos meios encontrados pelas administrações públicas para responsabilizar o funcionalismo pelo valor remuneratório concedido a ele, assim como de prestar contas a uma sociedade impregnada com a idéia de que o servidor público não trabalha e suga o dinheiro dos impostos. Por isso, o debate realizado, entre os/as profissionais da educação e os governos de Belo Horizonte, tem sido produtivo, ao explicitar as divergências de concepção sobre os processos de avaliação na área pública e a destinação dos resultados, que podem servir para a melhoria da prestação do serviço com investimentos na solução dos problemas, ou simplesmente para a punição dos servidores, como únicos responsáveis pelos descaminhos da educação (ibidem, 2007).

A progressão por desempenho, também denominada promoção por merecimento está presente na política de pessoal da PBH, desde 1937[61][62] e aparece no Estatuto dos

[61] BELO HORIZONTE. Decreto 0004 de 30 de dezembro de 1937. Dispõe sobre Regulamento Interno da Prefeitura.

Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais de 1954[63]. A especificidade da avaliação para promoção na educação surge, pela primeira vez, no Regulamento do Ensino Primário Municipal, com a criação do **boletim de merecimento**, para o qual eram considerados os seguintes critérios de avaliação para as funções de docência e de suporte pedagógico:

a) professoras: a cultura pedagógica; a vocação para o magistério; a assiduidade ao trabalho; a frequência e **aproveitamento dos alunos de sua classe**; o interesse pelas instituições complementares (Caixa Escolar, Pelotão de Saúde, Auditórios, Clube de Leitura); interesse pelo estabelecimento de ensino; procedimento moral dentro e fora da escola; participação nas conferências e reuniões; elaboração do trabalho didático; comportamento no exercício do magistério.

b) diretoras e assistentes de direção: organização, execução, direção, comando; cooperação, coordenação de controle; cultura pedagógica e conhecimentos gerais; assiduidade aos trabalhos escolares; interesse pelas instituições complementares; interesse pelo estabelecimento; procedimento moral dentro e fora da escola; participação em conferências e reuniões; comportamento em face à disciplina do Departamento de Educação e Cultura.

c) orientadoras: cultura pedagógica; capacidade de transmissão de conhecimentos; comportamento face à disciplina do DEC; habilidade na relação com professoras e diretoras; procedimento moral dentro e fora das escolas; interesse pelo estabelecimento; assiduidade; interesse pelas instituições complementares; participação em reuniões e conferências; capacidade de planejamento e execução.

A Lei 0620, de 19 de junho de 1957, estabelecia para a progressão horizontal o interstício de 365 dias e a necessidade de conceito mínimo de merecimento, segundo os requisitos de assiduidade, pontualidade, dedicação e eficiência. Definia a forma e os critérios da apuração do merecimento.

> Art. 36: o conceito de merecimento de cada servidor será apurado em boletins individuais e trimestrais, em pontos negativos e positivos, necessariamente considerados, entre outros, os seguintes elementos:
> I – conceito emitido pelo chefe imediato e revisto pelas chefias mediatas, no qual se aprecie, tanto quanto possível objetivamente, a perfeição dos trabalhos realizados pelo servidor bem como sua eficiência e dedicação ao serviço
> II – pontualidade e assiduidade.

Para comprovar o merecimento, para efeito de promoção, o servidor deveria possuir qualificações e aptidões necessárias ao desempenho de suas atribuições; demonstrar positivamente eficiência, assiduidade, pontualidade, espírito de colaboração, ética profissional, compreensão dos deveres; ser avaliado em entrevista perante Comissão de Promoção, além de prestar exames de promoção semestrais, desde que verificada a existência de vaga. O direito à progressão horizontal era negado para o servidor, com mais de cinco faltas não justificadas, no período de interstício e para o servidor contratado.

---

[62] BELO HORIZONTE. Lei 0304, de 11 de outubro de 1952. Dispõe sobre a Classificação de Cargos e Funções da Administração Municipal.
[63] BELO HORIZONTE. Decreto Lei 0864, de 28 de outubro de 1942. Dispõe sobre o Quadro de Pessoal da PBH.

O Boletim de Merecimento foi regulamentado pelo Decreto 0751, de 20 de janeiro de 1959, que definiu:

a) a apuração de pontos positivos e negativos a partir de perguntas e registros que permitam apurar, o mais objetivamente: a dedicação ao serviço; o espírito de colaboração; a eficiência; a perfeição dos trabalhos realizados; a pontualidade; a assiduidade;

b) a valorização das perguntas em sim (10 pontos); regularmente (05 pontos); não (zero pontos);

c) o boletim individual, preenchido a cada 120 dias de efetivo exercício, dos 365 dias do interstício e assinado pelo chefe imediato e mediato;

e) a nota mínima de 50% dos pontos positivos;

f) a observação no período do interstício dos afastamentos realizados pelo servidor, a fim de verificar se são considerados como de efetivo exercício, em conformidade com a Lei 620/57;

g) a comissão de promoção, constituída por cinco membros escolhidos pelo prefeito: um representante do órgão da administração de pessoal; dois com mais de quinze anos de serviço efetivo na Prefeitura; dois escolhidos entre os servidores de departamento não representados na comissão; e três suplentes; com mandato de dois anos, renovável por igual período;

h) os meses de janeiro e julho de cada ano como período para a realização dos exames para promoção;

i) as provas de habilitação para recursos e arredondamentos de nota; o prazo para chefias regularizarem servidores desviados de função; os critérios para desempate (aprovação em curso de treinamento da administração pública, mais tempo de serviço efetivo; mais idoso).

Em 1959 ocorreram alterações na avaliação do merecimento.

> Art. 14: O conceito de merecimento de cada servidor será apurado em boletins individuais e quadrimestrais, em pontos negativos e positivos, necessariamente, considerados, dentre outros, os seguintes elementos:
> I – conceito emitido pelo chefe imediato e revisto pelas chefias mediatas, no qual se aprecie, tanto quanto possível objetivamente, a perfeição dos trabalhos realizados pelo servidor bem como sua eficiência e dedicação ao serviço
> II- Pontualidade e assiduidade. (BH, Lei 0759/59)

Mas foi na Lei 2840, de 30 de dezembro de 1977 que apareceu, pela primeira vez, a expressão “avaliação de desempenho”. A progressão era definida como a elevação do vencimento do funcionário, correspondente ao cargo de que seja titular em caráter efetivo, ao grau imediatamente superior, da respectiva escala de valores de vencimento. Teriam direito à progressão os servidores que tivessem completado o interstício de 18 meses de efetivo exercício na Prefeitura; obtido conceito favorável de desempenho, segundo o regulamento. O número de progressões era limitado a cada classe, em 80% dos que houvessem cumprido o interstício. Em caso de empate, considerava-se o servidor com mais tempo na classe, mais tempo no serviço público municipal, mais idoso. A avaliação de desempenho deveria atribuir valor especial à participação do funcionário, com aproveitamento, em programa ou programas de desenvolvimento de recursos humanos, realizados pelo município ou por este

reconhecidos. A regulamentação da lei deveria dispor sobre a caracterização do efetivo exercício e os critérios de avaliação de desempenho[64].

Com a aprovação de novo Quadro de Pessoal da Prefeitura de Belo Horizonte em 1988[65], o interstício para a progressão horizontal continuou sendo de 18 meses. Considerava como efetivo exercício a licença de proteção à maternidade, para tratamento saúde, entre outros. A promoção foi definida como "[...] a passagem de funcionário para cargo vago de classe imediatamente superior da mesma série de classe" (BH, Lei 5447/88, art.10) e exigia como critérios: ter, no mínimo, 365 dias de efetivo exercício na classe, no máximo 06 faltas injustificadas, não ter sofrido punição disciplinar nos 06 meses antecedentes. A promoção seria concedida por mérito (avaliação de desempenho) e antiguidade e o funcionário mudaria de letra a cada período, correspondendo ao acréscimo de 5% sobre o salário base. O funcionalismo manteve-se contrário a qualquer proposta de progressão na carreira, com critérios subjetivos para avaliação de mérito.

Conforme anunciado anteriormente, no governo Pimenta da Veiga/Azeredo (1989-1992) houve suspensão da progressão horizontal, fato conhecido como o "congelamento das letras", sob a alegação de que havia a utilização do tempo de serviço, para duas formas de vantagens pessoais: o quinquênio, a cada cinco anos de trabalho, e a progressão horizontal, a cada 18 meses. Foi mantido o pagamento apenas do quinquênio. Esse fato é a base da reivindicação do "enquadramento pelo tempo real" e tem por objetivo recuperar as progressões congeladas desde 1990, o que corresponde, pelo menos para um grande de número de profissionais, o direito de progressão de três a quatro "letras", hoje "níveis", significando de 15% a 20% de acréscimo no salário base.

Novos critérios para a progressão funcional e a avaliação de desempenho do conjunto do funcionalismo municipal foram definidos, em 1996, no Estatuto dos Servidores Públicos do Quadro Geral de Pessoal do Município de Belo Horizonte, vinculados à Administração Direta, no capítulo II, do artigo 90 ao 97:

> Art. 90 - Progressão profissional é a promoção do servidor ao nível imediatamente superior de sua respectiva série de classe.
> Art. 91 - Para candidatar-se à progressão profissional, o servidor atenderá aos seguintes requisitos:
> I - encontrar-se no exercício do cargo;
> II - ter, no mínimo, 949 (novecentos e quarenta e nove) dias, e, no máximo, 1.095 (um mil e noventa e cinco) dias de exercício no cargo, conforme dispuser o plano de carreira respectivo, sem haver faltado ao serviço, injustificadamente, por mais de 5(cinco) dias a cada ano, observados, ainda os critérios de assiduidade e pontualidade;
> III - ter sido avaliado segundo os seguintes critérios:
> a) desempenho satisfatório das atribuições do cargo;
> b) participação em atividades de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as atribuições específicas do cargo;
> c) disponibilidade para discutir questões relacionadas com as condições de trabalho e com as finalidades da administração pública;
> d) elaboração de trabalho ou pesquisa, visando ao melhor desempenho do serviço público;

[64] O regulamento da progressão ficou a cargo da comissão responsável pela implantação do IMAP.
[65] BELO HORIZONTE. Lei 5447, de 30 de novembro de 1988.

> e) iniciativa na busca de opções para melhor desempenho do serviço;
> f) produção intelectual do servidor, apurada na forma do regulamento desta Lei, no qual poderão ser consideradas, entre outros dados, frequência a cursos ou atividades de aperfeiçoamento e publicações relacionadas com o exercício do cargo;
> g) observância de todos os deveres inerentes ao exercício do cargo'.
> Art. 92 - Os candidatos à progressão profissional serão classificados no nível imediato de sua série de classe, após cumpridos os requisitos estabelecidos no artigo anterior, especialmente se aprovados na avaliação a que se refere o seu inciso III, segundo sistema estabelecido pelo CONAP (BH, Lei 7169/96).

Para a RMEBH, os critérios para a progressão funcional e para a avaliação de desempenho foram estabelecidos no Plano de Carreira dos Servidores da Educação, nos artigos 8 e 11:

> Art. 8º - Ao longo de sua vida funcional, o servidor ocupante de cargo da área de Educação da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte será avaliado por meio de normas definidas pelo Conselho de Administração de Pessoal - CONAP -, respeitada a comissão constituída por representantes da Secretaria Municipal de Educação e dos servidores, conforme dispuser o regulamento desta Lei, com base nos seguintes critérios, entre outros previstos no EStatuto dos Servidores Públicos do Quadro Geral de Pessoal do Município de Belo Horizonte e no regulamento desta Lei:
> 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, períodicos da área de Educação, livros e relatórios técnicos'
> [...]
> Art. 11 - Fica criado, na Secretaria municipal de Educação, o Serviço de Avaliação Permanente, vinculado ao Departamento de Organização Escolar, para os fins de acompanhamento do servidor e aplicação da avaliação de desempenho, nos termos do art. 8º (BH, Lei 7235/96).

Outras legislações, de abrangência nacional, vinculam a progressão funcional à avaliação de desempenho. Ela é também definida para este fim na LDB, Lei 9394/96, em seu artigo 67:

> Art. 67º. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:
> [...]
> **IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho; [...]** (grifos nossos)

A Resolução 03/97, da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação, no artigo 6º, estabelece a avaliação de desempenho no trabalho como aspecto a ser objeto de incentivo de progressão na carreira docente.

> **Art. 6º.** Além do que dispõe o artigo 67 da Lei 9.394/96, os novos planos de carreira e remuneração do magistério deverão ser formulados com observância do seguinte:
> [...] **VI** – constituirão incentivos de progressão por qualificação de trabalho docente:

> a) a dedicação exclusiva ao cargo no sistema de ensino;
> **b) o desempenho no trabalho, mediante avaliação segundo parâmetros de qualidade do exercício profissional, a serem definidos em cada sistema;**
> c) a qualificação em instituições credenciadas;
> d) o tempo de serviço na função docente;
> e) avaliações periódicas de aferição de conhecimentos na área curricular em que o professor exerça docência e de conhecimentos pedagógicos. [...] (grifos nossos)

Na Emenda Constitucional 19/98, da Reforma Administrativa, a avaliação de desempenho é utilizada como critério para o direito à estabilidade e/ou de perda do cargo público:

> **Art. 41.** São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.
> **§ 1º** O servidor público estável só perderá o cargo:
> I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado;
> II - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;
> **III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.**
> **§ 2º** Invalidada por sentença judicial a demissão do servidor estável, será ele reintegrado, e o eventual ocupante da vaga, se estável, reconduzido ao cargo de origem, sem direito a indenização, aproveitado em outro cargo ou posto em disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de serviço.
> **§ 3º** Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo.
> **§ 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade** (grifos nossos).

A educação municipal foi o primeiro segmento a realizar o debate sobre o processo de avaliação de desempenho, na Prefeitura de Belo Horizonte. O Plano de Carreira da Educação criou, em seu artigo 11º, na Secretaria Municipal de Educação, o Serviço de Avaliação Permanente (SVAPOE), vinculado ao Departamento de Organização Escolar, para fins de acompanhamento do servidor e aplicação da avaliação de desempenho nos termos legais.

O SVAPOE promoveu debates com os trabalhadores e trabalhadoras em educação para a apresentação de sua proposta de avaliação. O documento intitulado "Avaliação de Desempenho" apresentava a concepção de avaliação de desempenho da SMED, os critérios a serem avaliados, os prazos para recursos, as tabelas de avaliação, a relação de avaliados e avaliadores, as responsabilidades de cada setor administrativo e os formulários de avaliação de cada segmento.

Entre as concepções apresentadas, destacamos:

> [...] a Avaliação de Desempenho na SMED insere-se num quadro muito mais amplo e democrático, tendo em vista a inclusão de dois grandes segmentos no processo de avaliação: seus pares (os colegas de trabalho do mesmo turno) e os usuários do serviço prestado pelo avaliado. Também a auto-avaliação foi considerada no processo de Avaliação de Desempenho desenvolvido (PBH/SMED 1998, p. 1).

O objetivo geral era "avaliar o resultado do trabalho efetivo realizado pelo servidor, de modo a definir o grau de contribuição de cada servidor, na consecução dos objetivos da Proposta Político-Pedagógica da Secretaria Municipal de Educação" (PBH/SMED 1998, p. 2), e os objetivos específicos eram:

> [...] avaliação das unidades escolares e dos organismos pedagógicos e administrativos da SMED;
> - assegurar que os desempenhos individuais geram os resultados esperados;
> - subsidiar o processo de avanço funcional: progressão, promoção e ascensão;
> - firmar na cultura organizacional a preocupação com a Avaliação de Desempenho para a valorização da competência profissional;
> - subsidiar os processos de planejamento, formação e desenvolvimento dos Recursos Humanos;
> - dinamizar o fluxo de comunicação entre gerentes e servidores, delimitando e esclarecendo suas responsabilidades relacionadas ao trabalho e incentivando a administração participativa;
> - permitir ao servidor a identificação e a busca dos meios necessários ao seu desenvolvimento, através de sua participação e conhecimento dos resultados da avaliação;
> - desenvolver a formação gerencial dos servidores no exercício de cargos comissionados (PBH/SMED 1998, p. 2).

Os critérios de avaliação englobavam: desempenho e eficiência no exercício das atribuições do cargo; participação em programas de formação promovidos pelo Centro de Aperfeiçoamento do Profissional da Educação (CAPE), Coordenação da Prática Pedagógica (CPP), Departamento de Recursos Humanos e Administração (DRHAD), e Departamentos de Educação das Administrações Regionais; participação em congressos, seminários e outros eventos relacionados ao exercício do cargo; elaboração de trabalho que vise ao melhor desempenho da instituição; publicações de trabalhos em anais de congressos, periódicos da área da educação, livros e relatórios técnicos, itens, com algumas modificações, presentes no Art. 8º do Plano de Carreira dos Servidores da Educação. Eles foram divididos em duas partes: a avaliação do desempenho e eficiência no exercício das atribuições do cargo; e a formação/outros que engloba todos os demais itens, conforme indicados na Tabela 3.19.

Tabela 3.19 - PONTUAÇÃO NECESSÁRIA PARA APROVAÇÃO NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO

ITEM 01 – DESEMPENHO E EFICIÊNCIA NO EXERCÍCIO AS ATRIBUIÇÕES DO CARGO

Nº de Formulários de Avaliação	04 Formulários	03 Formulários	02 Formulários
Pontuação Máxima	80	60	40
Pontuação Necessária (50%)	40	30	20

ITEM 02 – FORMAÇÃO/OUTROS

CAPE, CPP, DRHAD e DE/AR 120 horas (11%)	8,8	6,6	4,4
Congressos/ Seminários 40 horas (3%)	2,4	1,8	1,2
Trabalho de Pesquisa 03 trabalhos (3%)	2,4	1,8	1,2
Publicações 03 Publicações (3%)	2,4	1,8	1,2
Total Obtido (20%)	16,0	12,0	8,0

Fonte: PBH/SMED/DOEED/SVAPOE – 1998

OBS.: 01 - A aprovação do Servidor está condicionada à porcentagem de 50% do item 01 (Desempenho e Eficiência no Exercício das Atribuições do Cargo

02 - Os valores percentuais do item 03 (Formação/Elaboração e Publicação de Trabalhos) são calculados sobre o valor Pontuação Máxima do item 01.

A aprovação do servidor estava condicionada ao mínimo de 50% no item 01 (desempenho e eficiência no exercício das atribuições do cargo). Nesse item, ele seria avaliado com base nos seguintes fatores: eficiência e eficácia, profissionalismo, assiduidade/pontualidade, relacionamento interpessoal no trabalho, zelo com o patrimônio, administração de conflitos e atendimento à comunidade. Ao percentual obtido no item 01, seria acrescido o correspondente ao item 02 (formação/outros) no limite de 20%. Os conceitos e pontuações apresentadas foram:

Muito acima do esperado	4
Acima do esperado	3
Dentro do esperado	2
Abaixo do esperado	1
Muito abaixo do esperado	1

Fonte: (PBH/SMED/DOEED/SVAPOE, 1998, p.5).

A partir do documento da Prefeitura, o debate sobre a Avaliação de Desempenho intensificou-se na área educacional, principalmente, porque estava em processo de votação a proposta de Reforma Administrativa do governo Fernando Henrique Cardoso (PSDB). A Emenda 19, aprovada em junho de 1998, estabelecia a avaliação de desempenho, como um dos critérios para a efetivação de concursados no setor público e/ou demissão para efetivos.

A proposta da PBH foi analisada, pela Rede, como um instrumento do governo municipal para aplicar na administração pública a idéia de que alguns profissionais merecem a progressão no plano de carreira, e outros não se esforçaram o suficiente para isto, portanto, o incentivo financeiro não deveria ser para todos. Alguns elementos da proposta inicial possibilitaram esta análise. O primeiro deles foi a exigência de avaliação externa somente para o corpo docente, ou seja, todos os segmentos seriam avaliados por seus pares e apenas os/as professores/as seriam

avaliados/as pelos pais e mães, como se o trabalho realizado por esse segmento ocorresse fora do contexto da política educacional da Prefeitura, sem interferência das gerências regionais, da direção escolar, da coordenação pedagógica e demais funcionários/as da escola. O segundo, refere-se aos conceitos apresentados pela comissão de avaliação da Prefeitura, em termos de "muito acima do esperado [...] muito abaixo do esperado", e a pontuação negativa, na contramão do projeto Escola Plural, em vigência naquele período.

O sindicato organizou seminários, debates e assembléias para definir a sua proposta de avaliação, na qual o investimento pessoal e o investimento coletivo foram considerados princípios importantes, numa avaliação institucional e individual[66]. A proposta elaborada, coletivamente, e mantida até hoje, considera três pontos no processo de avaliação: tempo, assiduidade e formação. Para o tempo, considera o interstício de dois anos e meio, e para a assiduidade, que é um pré-requisito para progredir na carreira, apresenta o limite entre 0 e 13 faltas no período de dois anos e meio. Com relação à formação, a proposta está sistematizada na Tabela 3.20.

Tabela 3.20 - FORMAÇÃO/PARTICIPAÇÃO EM CURSOS, EVENTOS E SIMILARES

Cursos com menos de 360 horas	Cada 05 horas = 01 ponto	Individual e/ou coletiva
Congresso, Conferência de Educação	10 pontos	Individual ou coletiva
Seminários	06 pontos	Individual ou coletiva
Oficinas	04 pontos	Individual ou coletiva
Palestras	02 pontos	Individual ou coletiva
Feiras culturais, eventos esportivos etc.	10 pontos	coletiva
Publicações internas na RMEBH	06 pontos	individual
Publicações externas	10 pontos	individual

Fonte: SinUTE/BH, 1998

OBS.: Para a formação considerou-se as atividades de investimento pessoal, bem como aquelas de investimento coletivo, realizadas a partir de representação com substituição do/a participante em suas atividades na escola.

A categoria diferenciou a proposta de progressão funcional do processo de avaliação institucional. Para ela, a progressão funcional deve ter critérios objetivos e considerar as condições efetivas de trabalho, enquanto a avaliação institucional deve abranger o conjunto da política educacional da cidade e contar com a participação de estudantes, pais e mães, profissionais das escolas (docentes, administrativos, coordenação pedagógica e direção) e de todas as instâncias do Sistema Municipal de Educação, incluindo, também, a estrutura da Secretaria Municipal de Educação, como avaliadores e avaliados.

A avaliação institucional definida pelos/as trabalhadores/as em educação trabalha com os seguintes objetivos:

> [...] avaliar o processo político pedagógico da escola, de modo a detectar sua inserção na realidade de cada comunidade e a sua capacidade de promover o processo ensino-aprendizagem;

[66] A íntegra da proposta de avaliação institucional da RMEBH consta entre os anexos desta tese.

> propor metas e prazos para reestruturação do projeto;
> avaliar a contribuição ao projeto dos vários segmentos que constituem a comunidade escolar;
> avaliar a contribuição ao projeto dos vários segmentos que constituem a comunidade escolar;
> fortalecer as práticas democráticas no interior da escola;
> melhorar a qualidade do ensino;
> valorizar os trabalhadores em educação. (SindUTE/BH, 1998)

Os itens a serem avaliados são: o projeto político pedagógico da escola; a política educacional da PBH, SMED, CAPE e Departamentos de Educação das Regionais; a participação e o envolvimento de pais/mães, estudantes e profissionais das escolas. Ou seja, todos os segmentos participam da avaliação institucional como avaliadores/as e avaliados/as. O processo de avaliação deve ser anual e organizado e preparado, através de um seminário e um congresso escolar.

Após intenso debate, não houve acordo entre o governo e os/as trabalhadores/as sobre a aplicação da avaliação de desempenho, por dois motivos. Primeiro, pela inexistência oficial do CONAP, órgão responsável pela avaliação de desempenho, conforme estabelecido no Art. 5º do Estatuto do Servidor. Segundo, devido à polêmica originada a partir da omissão, no Plano de Carreira da Educação, do período de interstício a ser respeitado, o mínimo de 949 dias ou máximo de 1.095 dias.

A polêmica prosseguiu e no ano seguinte, 1999, a educação municipal realizou uma greve de 59 dias e recusou uma nova proposta de avaliação que foi apresentada pela comissão de negociação da Prefeitura. A proposta combinava a pontuação do item 1 (desempenho e eficiência no exercício as atribuições do cargo) com as do item 02 (formação/outros), e permitia ao servidor utilizar pontos do item 02, para garantir o percentual de 50% para aprovação.

Diante do impasse, a primeira avaliação de desempenho não ocorreu, e, em 2000, houve a progressão automática para todos/as os/as profissionais da educação, conforme previsto no Estatuto do Servidor, no artigo 96. Os/as profissionais que entraram na PBH, em 1997 foram excluídos/as da progressão automática, mas ganharam na justiça o direito de progressão na carreira. A Prefeitura instituiu o CONAP, mas a categoria definiu por não participar dele, devido a sua composição não paritária: 14 pessoas, sendo 8 da administração e 6 servidores, com o Secretário Municipal de Administração tendo direito ao voto qualitativo, em caso de empate.

Em 2003, foram reiniciados os debates sobre o processo da avaliação de desempenho na educação, com a apresentação de uma nova proposta por parte do governo, que considerava como segmentos avaliados e avaliadores: professor/a, coordenação pedagógica, incluída a direção da escola, auxiliar de secretaria, técnico superior de ensino, auxiliar de biblioteca, auxiliar de escola, servidores da equipe da gerência regional da educação, gerentes das secretarias regionais, equipe da SMED, gerentes da SMED, servidores do gabinete da SMED, secretária municipal de educação, servidores à disposição (por convênios, lotados em outros órgãos com/sem cargo comissionado, em mandato eletivo, em licença remunerada para estudos). Os/as estudantes, pais e mães foram novamente apresentados como avaliadores somente dos/as professores/as e com o mesmo peso da avaliação dos diferentes segmentos. As dimensões a serem avaliadas eram

> [...] a gestão do trabalho (trabalho com estudantes e colegas); a gestão do conhecimento (investimento no processo de formação continuada); a gestão das relações (comunidade e coletivo) com as devidas adaptações

> para cada segmento a ser avaliado (PBH/SMARH, 2003).

A comissão de avaliação de desempenho da PBH, elaborou ainda, uma proposta de cálculo dos resultados considerando os seguintes parâmetros

> [...] os resultados serão calculados dentro de cada cargo/função e de cada escola/unidade; o resultado será obtido pela média individual; serão considerados aptos os servidores cuja pontuação total (avaliações dos diversos segmentos e sua auto avaliação) for igual ou superior à média dos resultados alcançados pelo coletivo de mesmo cargo, mais o desvio padrão (PBH/SMARH, 2003).

A escolha do governo pela avaliação normativa, isto é, com o corte definido pela média ponderada e desvio padrão, significava que os resultados seriam comparados dentro de cada escola, e as pessoas com médias menores não progrediriam funcionalmente, mesmo que estivessem dentro do limite mínimo exigido. Diante dessa proposta e da ausência de negociação, as/os trabalhadores/as realizaram uma greve, durante o período definido para a aplicação do questionário da avaliação de desempenho. As reivindicações apresentadas foram: alteração na média e exclusão do desvio padrão, pois com ele um percentual significativo dos/as trabalhadores/as ficaria fora da progressão; alteração do questionário para perguntas objetivas; a inclusão das licenças médicas, como tempo de efetivo exercício, conforme estabelece o Estatuto do Servidor, no artigo 173, inciso VII; a avaliação da comunidade deveria incluir todos os segmentos, e ser diagnóstica, os pontos não seriam computados para a progressão individual.

A polêmica em relação à participação de pais/mães e estudantes na avaliação, com o mesmo peso dos demais segmentos, envolvia três aspectos. Primeiro, considerava o trabalho docente como parte da política educacional e, portanto, repercutindo o trabalho de várias pessoas e segmentos e não apenas do/a professor/a daquela turma. Segundo, avaliava que as perguntas do questionário destinado à avaliação da comunidade eram explicitamente subjetivas e desconsideravam as condições objetivas do trabalho na RMEBH, a materialidade das escolas. São exemplos: “Durante as aulas do professor você tem desejo de aprender?”, “O professor incentiva a organização dos estudantes em grupos musicais, grupos teatrais, grupos esportivos, Grêmios etc.?”, “O professor trabalha com entusiasmo?”. O terceiro aspecto referia-se aos conceitos expressos na pontuação: “sempre, na maioria das vezes, de vez em quando, nunca” (PBH/SMARH, 2003).

Nas negociações durante a greve ficou acordado a inclusão da licença maternidade, como tempo de efetivo exercício; o fim do desvio padrão e a alteração da média, que passou a considerar a média geral da escola por grupo profissional, a média geral da rede municipal por grupo profissional, conferindo ao avaliado a melhor média alcançada; a avaliação de pais/mães e estudantes com caráter diagnóstico, não integrando a nota final da avaliação do/a servidor/a.

A avaliação foi realizada e o sindicato acompanhou todos os recursos na Comissão de Avaliação e encaminhou processos judiciais, para as pessoas impedidas de participarem da avaliação de desempenho, por causa das licenças médicas. A administração assumiu o compromisso de elaborar um projeto de lei, que explicitasse a natureza não punitiva e não demissional da avaliação de desempenho, e a alteração da nomenclatura do processo para “Diagnóstico para Progressão Profissional na

Carreira". Entretanto, esse item não foi concretizado porque o governo queria, no mesmo projeto, alterar o artigo 173 do Estatuto do Servidor para redefinir o conceito de "tempo de efetivo exercício", entre os quais estão a licença maternidade e a licença médica. A categoria não aceitou a alteração, mas decidiu participar da Comissão, que conduziu as avaliações realizadas no período 2003-2006.

Em dezembro de 2005, a Prefeitura encaminhou, para o conjunto dos servidores, uma nova proposta para a avaliação de desempenho do interstício 2003-2006, na qual apresentava os seguintes pontos, para serem avaliados: o desempenho, a assiduidade, o comportamento disciplinar, a formação. O desempenho seria avaliado por um formulário igual, mais objetivo, preenchido por três segmentos: chefia imediata, pares e auto-avaliação. A assiduidade seria apurada mediante frequência do/a trabalhador/a. O comportamento disciplinar restringir-se-ia a ter ou não penalidades na Corregedoria, e seriam atribuídos pontos aos cursos realizados com enfoque educacional. O debate com relação à avaliação da comunidade, retornou com a introdução da avaliação diagnóstica, feita pelo usuário do coletivo da escola, ou da unidade de atendimento, particularmente, os postos de saúde.

Desta vez, os/as trabalhadores/as em educação conseguiram construir um instrumento de avaliação em conjunto com os demais servidores, recuperando algumas propostas de 1998 e das negociações realizadas em 1999. Foram estabelecidos critérios mais objetivos, com pontuação variando de 0 a 10; excluídos dos questionários termos apresentados em dezembro de 2005 como "destaca-se pela sua facilidade de programar e planejar coletivamente" ou "é indiferente" (PBH, 2005). A construção conjunta foi possível, em decorrência dos problemas enfrentados por outros setores da PBH, no processo de avaliação de desempenho anterior. O emprego do desvio padrão provocou um percentual significativo de reprovação, diferentemente do ocorrido no setor educacional, onde não foi utilizado. O item formação acabou sendo, novamente, excluído por não ter havido acordo entre as partes, na pontuação da participação em congressos, cursos, seminários etc., e pela permanência da polêmica acerca da computação desses itens, para o processo de avaliação de desempenho, ou para a progressão automática por escolaridade.

No final do processo, a avaliação de desempenho foi realizada por três agentes, auto-avaliação, pelos pares, pela chefia imediata; e referenciada em critérios mais objetivos. O servidor que atingiu 70% dos requisitos (nota), no conjunto dos três questionários fez jus à progressão, independente das avaliações das demais pessoas da escola, ou da cidade.

Durante o processo de avaliação de desempenho de 2006, o sindicato realizou a campanha "A REDE É 10!", em alusão à campanha do prefeito que divulgava o resultado de uma votação na qual havia sido classificado, como o oitavo melhor do mundo. A educação municipal conseguiu uma média de 98% de aprovação do seu corpo funcional, nas duas avaliações ocorridas.

Diferentemente daqueles/as que consideram esses movimentos como "mecanismos corporativos de proteção mútua" (Abreu et. all, 2000, p.110), compreendemos a campanha "A REDE É 10!", como uma estratégia coletiva de resistência, a um modelo gerencial, de responsabilização exclusiva dos/as profissionais da educação pela aprendizagem dos/as estudantes e pelos dilemas enfrentados pela escola pública. Ela expressa o repúdio a uma cultura competitiva, que desconsidera o papel de cada membro e de cada esfera de poder, na garantia do

direito à educação e à aprendizagem. É uma estratégia de resistência ao processo de "individualização", a "um sistema de 'terror', que emprega julgamentos, comparações e exposição como forma de controle, atrição e mudança" (BALL, 2001, p.109), pois,

> O que está em jogo não é a possível certeza de ser sempre vigiado, tal como no clássico panóptico, e sim a certeza e a instabilidade de ser avaliado de diferentes maneiras, por diferentes meios e por distintos agentes; é o "surgimento" do desempenho, da performance - o fluxo de exigência que mudam, expectativas e indicadores que nos fazem continuamente responsabilizados e constantemente vigiados [ ]" (BALL, 2001, p.110).

A partir do seu movimento de resistência, a Rede conseguiu também garantir a avaliação processual e anual, para aquisição da estabilidade dos/as servidores/as em estágio probatório, como garantia de um processo de acúmulo de conhecimento e comprometimento com o trabalho. Entretanto, apesar dos avanços conquistados no sentido de garantir objetividade das avaliações de desempenho, permanecem muitos critérios subjetivos, que deixam margem às avaliações de caráter pessoal. Em algumas escolas constatou-se que professores/as, que expressaram divergências em disputas eleitorais internas, foram avaliados pela "nova" chefia, como tendo um "comprometimento com o trabalho" menor, se comparado com as pessoas que não disputaram e/ou não explicitaram as divergências, durante o processo eleitoral. Profissionais que questionaram a postura das direções escolares, também, tiveram resultados "piores" no quesito de avaliação de desempenho e de eficiência, no exercício das atribuições do cargo (ROCHA, OLIVEIRA, LACERDA, 2007).

Permanecem ainda, alguns problemas tais como os que se referem à frequência e à pontualidade. São dois itens considerados objetivos na avaliação, entretanto, uma pessoa "infrequente" é punida em quatro ou cinco momentos, pela mesma falta. Vejamos: primeiro, é o corte do pagamento referente às horas não trabalhadas. Em segundo, dependendo do número de dias, o servidor sofre um processo na Corregedoria Geral do Município, que pode ter consequências na vida funcional. Em terceiro, caso tenha mais de cinco dias de faltas no ano, a sua avaliação é atrasada em 360 dias. E por fim, quando da avaliação, perde pontos nos questionários dos três segmentos avaliadores (chefia imediata, pares, auto-avaliação), no campo específico para frequência e pontualidade (ibidem).

A proposta de avaliação de desempenho estabelecida na Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, compartilha da mesma concepção da nova política de recursos humanos do Estado e se insere, num conjunto de orientações e tratamento dispensado ao funcionalismo público, em diversos países do mundo. A avaliação de desempenho, na concepção gerencialista, torna-se uma maneira eficiente de manter os servidores sob a tutela do governo, pois a ameaça de não progredir na carreira está presente também, durante os momentos de confronto de idéias, além de ser utilizada como uma das formas de prestação de contas do serviço oferecido (AFONSO, 2000).

Compreendemos a avaliação de desempenho na RMEBH, no processo de instauração de um novo modelo de gestão, com uma determinada concepção de qualidade e de excelência e com novas formas de controle envolvendo estímulos à competição que afetam, profundamente, o trabalho docente e a subjetividade do/a professor/a.

Segundo Ball (2004, p.1116), nas mudanças das políticas do "pós-Estado da Providência" do século XXI, há um entrelaçamento da performatividade com o controle

mais disfarçado das "culturas, práticas e subjetividades das instituições do setor público e de seus trabalhadores" e a responsabilização deles por resultados que devem ser claramente divulgados para a sociedade em geral. Nesse sentido, as políticas educacionais têm como meta a objetificação e a mercantilização do trabalho educativo nas instituições públicas.

> A performatividade desempenha um papel crucial nesse conjunto de políticas. Ela funciona de diversas maneiras para "atar as coisas" e reelaborá-las. Ela facilita o papel de monitoramento do Estado, "que governa a distância" – "governando sem governo". Ela permite que o Estado se insira profundamente nas culturas, práticas e subjetividades das instituições do setor público e de seus trabalhadores, sem parecer fazê-lo. Ela (performatividade) muda o que ele "indica", muda significados, produz novos perfis e garante o "alinhamento". Ela objetifica e mercantiliza o trabalho do setor público, e o trabalho com conhecimento (knowledge-work) das instituições educativas transforma-se em "resultados", "níveis de desempenho", "formas de qualidade". Os discursos da responsabilidade (accountability), da melhoria, da qualidade e da eficiência que circundam e acompanham essas objetivações tornam as práticas existentes frágeis e indefensáveis – a mudança torna-se inevitável e irresistível, mais particularmente quando os incentivos estão vinculados às medidas de desempenho (BALL, 2004, p.1116).

A resistência do funcionalismo municipal, especialmente, da área educacional, a essa concepção meritocrática tem evitado, até o momento, a consolidação de uma estratégia de responsabilização dos trabalhadores e trabalhadoras, pelos problemas decorrentes da falta de investimento nas políticas públicas, que repercutem na qualidade de vida, no processo ensino-aprendizagem, e nas relações entre usuários e prestadores de serviço, particularmente o servidor que está na ponta do atendimento direto à população.