

Ruptura da carreira docente unificada na rede municipal de Belo Horizonte¹

Emeli Malaquias Nascimento (CAPES)

Vera Lúcia Ferreira Alves de Brito(CAPES)

O objetivo do trabalho é analisar os planos de carreira dos docentes do sistema público de ensino municipal de Belo Horizonte. Para isto a pesquisa buscou dimensionar as alterações previstas no plano de carreira e nos vencimentos dos professores e o impacto dessas ações para a valorização ou desvalorização desses profissionais.

Os procedimentos de pesquisa desse estudo se consistiram na revisão da literatura sobre Valorização, Carreira e Remuneração Docente, além da análise das leis municipais sobre o tema. O enfoque teórico explicita o plano de carreira dos profissionais da educação básica como um elemento fundamental para a construção de uma política de Estado destinada à valorização não apenas dos profissionais, mas de toda escola pública (BRITO, 2012).

Entende-se que a valorização docente inclui o regime de trabalho, a existência de piso salarial profissional, bem como a vigência de carreira docente com possibilidade de progressão funcional. A carreira, nesse aspecto, tem como uma de suas principais diretrizes o ingresso por meio de concurso público, a garantia de evolução na carreira ao longo dos anos, bem como a oferta de condições para que o docente possa realizar sua formação continuada (LEHER, 2010 p. 01).

A valorização docente está prevista na Constituição Federal de 1988, citada no artigo 206, inciso V, o qual determina que entre as medidas para se alcançar a valorização docente incluem-se a garantia na forma da lei de planos de carreira para o magistério público, piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos.

Um dos objetivos específicos desse trabalho foi investigar ações do agente governamental, nesse caso a Prefeitura de Belo Horizonte, que caracterizem políticas para a valorização docente. Por políticas de valorização docente considera-se “o conjunto de medidas em torno da formação, da carreira e do salário”, sendo essas medidas consideradas como “dimensões indissociáveis” para a efetiva valorização docente (CIRILO, 2012 p. 21).

A partir da revisão da literatura buscou-se primeiramente delimitar o conceito de valorização docente utilizado na análise dos planos de carreira dos professores municipais de

¹ Emeli Malaquias Nascimento, Mestre em Educação pela universidade do estado de Minas Gerais
Vera Lúcia Ferreira Alves de Brito, Doutora em Educação pela Faculdade de Educação da UFMG, Professora do Mestrado em Educação da Universidade do Estado de Minas Gerais
Esse trabalho faz parte da pesquisa nacional vinculada ao Programa Observatório da Educação – OBEDUC 2013, Edital nº 049/2012/CAPES/INEP, intitulada “Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica no contexto do FUNDEB e do PSPN”.

Belo Horizonte. Em seguida apresentam-se as especificidades das carreiras da rede municipal de ensino de Belo Horizonte, apresentando as carreiras do Professor Municipal e do Professor para a Educação Infantil e os vencimentos básicos previstos no período de 2010 a 2014.

As carreiras da rede municipal de educação de Belo Horizonte têm como característica específica o fato de basear-se no tempo de serviço para o avanço nos níveis da carreira. Assim, o professor quando ingressa no nível inicial na rede municipal evolui, a partir de três anos de exercício, para o nível seguinte. A exigência para a formação é o nível superior, no entanto, para a carreira de Professor para a Educação Infantil, admite-se o nível médio, embora inclua também a exigência de formação em Pedagogia.

O Professor Municipal (Lei nº 7.235 em 27 de dezembro de 1996) conta com uma carreira de 24 níveis e de acordo com a exigência de formação em nível superior, o ingresso é efetivado no nível 10. Para a Educação Infantil foi criado, em 2003 o cargo de Educador Infantil pela Lei nº 8.679, de 11/11/2003, sem caracterizar, entretanto uma carreira específica. Em 2012 foi criada a carreira do Professor para a Educação Infantil (Lei nº 10.572, de 13/12/12) possuindo uma escala diferenciada que vai do nível 1 ao nível 10.

O tipo de admissão para as duas carreiras consiste em concurso público de provas e títulos e o regime de contratação é o estatutário. A remuneração é composta por vencimento-base e tem como vantagens fixas o décimo terceiro salário, o quinquênio, as férias e o auxílio transporte. As carreiras possuem vantagens transitórias, como o abono de Estímulo à Fixação Profissional no valor de R\$ 800,00 (em 2014), pago uma vez ao final de cada semestre, com a condição que o professor não tenha mais de dois dias de afastamento, justificados ou não (Lei nº 10.572 de 2012, artigo 3º). Há, no plano de carreira, prescrição de avaliação de desempenho para fins de progressão sem, contudo haver, no plano, explicitação do interstício a ser computado. Em seus atos administrativos a Prefeitura de Belo Horizonte utiliza pelo limite de 1095 dias para a progressão e avaliação por desempenho, de acordo com o previsto no Estatuto do Servidor Público (Lei 7.169 de 30 de agosto de 1996).

Em ambas carreiras a conclusão de curso de escolaridade superior ao exigido para o cargo efetivo dá direito à promoção: o Curso de Especialização acrescenta mais 1 nível na carreira; o Diploma de Mestrado acrescenta mais 2 níveis na carreira; o Diploma de doutorado acrescenta mais 2 níveis. Podem ser conferidos, no máximo, 5 (cinco) níveis por curso de escolaridade superior à exigida para o cargo.

O Professor para a Educação Infantil tem uma carreira com vencimentos inferiores aos professores da carreira do Professor Municipal, sendo constituída por 15 níveis, como demonstra a tabela 01.

Tabela 01- Vencimento Inicial do Professor para a educação infantil – 2010 a 2014 (Valores Atualizados INPC-IBGE)					
Nível	2010 (01/09)	2011	2012*	2013	2014
1	1.192,05	1146,90	1.357,56	1.310,19	1.324,61
2	1.251,65	1204,25	1.425,44	1.375,70	1.369,78
3	1.314,22	1.264,47	1.496,71	1.444,47	1.438,27
4	1.379,95	1.327,68	1.571,55	1.516,70	1.510,18
5	1.448,94	1.394,07	1.650,13	1.592,54	1.585,69
6	1.521,39	1.463,77	1.732,64	1.672,16	1.664,98
7	1.597,45	1.536,95	1.819,26	1.755,77	1.748,22
8	1.677,32	1.613,81	1.910,23	1.843,56	1.835,64
9	1.761,20	1.694,50	2.005,74	1.935,74	1.927,42
10	1.849,26	1.779,23	2.106,03	2.032,53	2.023,79
11	1.941,72	1.868,18	2.211,33	2.134,15	2.124,98
12	2.038,80	1.961,59	2.321,90	2.240,86	2.231,23
13	2.140,74	2.059,67	2.437,98	2.352,90	2.342,79
14	2.247,78	2.162,66	2.559,89	2.470,55	2.459,93
15	2.360,16	2.270,79	2.687,88	2.594,07	2.582,92

Fonte: 2010 - Anexo I da Lei nº 9.985 22/11/10.

2011-Lei nº 10.252 de 13/09/11.

2012 - Lei nº 10.572 13/12/12

2013 - Lei nº 10.67125/10/13.

2014 - Lei nº 10.75317/09/14.

A tabela 02 apresenta o quadro de vencimentos iniciais da carreira do Professor Municipal de 2010 a 2014, em valores atualizados pelo INPC/IBGE de 2014.

Tabela 02 - Vencimento Inicial do Professor municipal PBH - 2010 a 2014 (Valores Atualizados INPC- IBGE)					
Nível	2010	2011	2012	2013	2014
1	1.281,56	1.233,03	1.357,56	1.310,19	1.324,61
2	1.345,65	1.294,68	1.425,44	1.375,70	1.390,84
3	1.412,92	1.359,41	1.496,71	1.444,47	1.460,39
4	1.483,57	1.427,39	1.571,55	1.516,70	1.533,40
5	1.557,75	1.498,76	1.650,13	1.592,54	1.610,07
6	1.635,64	1.573,69	1.732,64	1.672,16	1.690,58
7	1.717,41	1.652,38	1.819,26	1.755,77	1.775,10
8	1.803,28	1.734,99	1.910,23	1.843,56	1.863,87
9	1.893,46	1.821,75	2.005,74	1.935,74	1.957,06
10	1.988,12	1.912,84	2.106,03	2.032,53	2.054,91
11	2.087,53	2.008,47	2.211,33	2.134,15	2.157,66
12	2.191,91	2.108,90	2.321,90	2.240,86	2.265,54

13	2.301,50	2.214,34	2.437,98	2.352,90	2.378,81
14	2.416,58	2.325,06	2.559,89	2.470,55	2.497,76
15	2.537,41	2.441,32	2.687,88	2.594,07	2.622,64
16	2.664,28	2.563,38	2.822,27	2.723,78	2.753,77
17	2.797,49	2.691,55	2.963,38	2.859,96	2.891,46
18	2.937,36	2.826,13	3.111,56	3.002,97	3.036,04
19	3.084,23	2.967,43	3.267,14	3.153,12	3.187,84
20	3.238,44	3.115,80	3.430,49	3.310,77	3.347,23
21	3.400,37	3.271,59	3.602,01	3.476,31	3.514,58
22	3.570,39	3.435,17	3.782,11	3.650,12	3.690,32
23	3.748,91	3.606,93	3.971,21	3.832,63	3.874,83
24	3.936,35	3.787,27	4.169,76	4.024,26	4.068,57

Fonte: Fonte: 2010 - Anexo I da Lei nº 9.985 22/11/10.

2011-Lei nº 10.252 de 13/09/11.

2012 - Lei nº 10.572 13/12/12

2013 -Lei nº 10.67125/10/13.

2014 - Lei nº 10.75317/09/14.

A tabela para o Professor Municipal (com Curso Superior) inicia-se no item 10, embora ainda existam 38 professores remanescentes de tabelas anteriores nos itens 1 a 9.

O vencimento inicial desta carreira era, em 2014, R\$2.054,91. Para esta carreira a PBH paga o PSPN, embora não atenda a determinação da lei referente às horas-atividade.

A diferença do vencimento inicial do Professor para a Educação Infantil que se inicia no nível 01 e do Professor Municipal, o qual inicia no nível 10 é de 64,46% em valores atualizados pelo INPC de 2014. Para a carreira do Professor para a Educação Infantil a PBH não paga o PSPN e não atende a determinação da lei referente às horas-atividade.

As tabelas de vencimento demonstraram que não houve reajustes significativos nos vencimentos iniciais de 2010 a 2014. Os vencimentos iniciais, do Professor para a Educação Infantil, de 2010 para 2014 passaram por um reajuste de 11,12%. O professor municipal obteve um reajuste de 3,3% de 2010 a 2014.

Ao analisar ano a ano, observou-se que de 2012 para 2013 ambas carreiras tiveram queda de 3,49% em seu vencimento inicial, ao analisar a tabela com valores atualizados pelo INPC de 2014. Em todo o período da pesquisa a PBH não pagou o PSPN para o “Educador Infantil” (2010-2012) e para o Professor para a Educação Infantil (2012-2014).

As estruturas da carreira e os salários da profissão docente tem demonstrado a desvalorização da profissão decorrente das mudanças ocorridas no mundo do trabalho. No atual contexto tem havido maior flexibilização e precarização das relações de trabalho e as novas expectativas da sociedade diante da escola e dos professores tem contribuído para a

desvalorização dos profissionais da educação. Essa desvalorização da profissão docente repercute, sobretudo, nas estruturas da carreira e nos salários a ela relativos. Alguns estudos, como o de Gatti, Espósito e Silva (1994) indicam que o salário é essencial na carreira docente e, em muitos casos, revela-se como um elemento frustrante na expectativa de construção de uma carreira promissora.

Nas carreiras dos professores de Belo Horizonte está prevista uma jornada de trabalho, tanto para o professor municipal quanto o professor para a educação infantil, de 22 horas e 30 minutos semanais com 5 horas de Atividades Coletivas de Planejamento do Trabalho Escolar – ACPATE (PORTARIA SMED/SMAD Nº 008/97 artigos 13 e 16). Porém a Lei do PSPN determina que a atividade extraclasse deve corresponder à 1/3 da jornada fora de sala de aula. Desse modo, para a jornada de 22 horas e 30 minutos, 1/3 da jornada corresponde a 7 horas e 30 minutos de atividades extraclasse e não 5 horas como determina a Prefeitura de Belo Horizonte.

Portanto a PBH não cumpre a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional com referência ao vencimento dos Professores para a Educação Infantil e também não cumpre a lei do PSPN com referência às atividades extraclasse. Compreender essas relações de trabalho em suas repercussões nas políticas de valorização do magistério é um desafio atual, pois a precarização do trabalho no setor educacional envolve o debate sobre as políticas de valorização profissional.

Na conclusão evidencia-se que a duplicação das carreiras de professores existente na rede municipal de Belo Horizonte em contradição ao objetivo legal de impulsionar a valorização dos professores de toda a educação básica, fragmenta a carreira docente e precariza a carreira destinada à Educação Infantil. Os professores para a educação infantil da rede municipal de ensino têm uma carreira distinta que admite a formação em Ensino Médio; define o plano de carreira com progressão diferenciada; estabelece salários menores em relação à aos salários da carreira de Professor Municipal.

A pesquisa revela que as alterações constatadas nas estruturas da carreira e os salários dos profissionais docentes municipais demonstram similitude com a desvalorização dos trabalhadores decorrente das mudanças ocorridas no atual contexto do mundo do trabalho dominado pelo capital. Coerente com estas mudanças no mundo do trabalho encontram-se as mudanças nos planos de carreira que visam desvalorizar o professor, como a realidade da diferenciação dos planos de carreira ocorrida na rede municipal de Belo Horizonte.

Essa fragmentação da profissão docente repercute, sobretudo, nas estruturas da carreira e nos salários a ela relativos, como a demonstrado nesse trabalho em relação às diferenças entre as carreiras de professor municipal e do professor para a educação infantil em Belo Horizonte.

Ao analisar a remuneração dos diferentes níveis das duas carreiras de professores municipais, conclui-se que a fragmentação das carreiras constituiu um processo de ruptura da carreira docente unificada e um processo de desvalorização da carreira docente.

Referências:

BRASIL. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Lei nº. 9394, de 1996.

BELO HORIZONTE. Lei 7.235, de 27 de dezembro de 1996. Dispõe sobre o Quadro Especial da Secretaria Municipal de Educação, Institui o Plano de Carreira dos Servidores da Educação da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte.

_____. Lei Nº 8679, de 11 de Novembro de 2003. Cria as Unidades Municipais de Educação Infantil e o cargo de Educador, altera as Leis n.s 7.235/96 e 7.577/98 e dá outras providências.

_____. Lei nº 10.572, de 13 de dezembro de 2012. Transforma o cargo público efetivo de Educador Infantil no cargo público efetivo de Professor para a Educação Infantil e dá outras providências.

BRITO, V. L. F. A. Plano de carreira profissional da educação básica em Minas Gerais valorização profissional. Revista Educação em Foco, v. 15, n. 19, 2012.

CIRILO, Pauliane Romano. As políticas de valorização docente no estado de Minas Gerais. 2012. 154 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Educação, Departamento de Programa de Pós-graduação em Educação e Inclusão Social, Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais, 2012.

GATTI, B. A.; SILVA, T. R. N.; ESPÓSITO, Yara Lúcia. Características de los profesores de primer grado en Brasil: perfil y expectativas. Proyecto Principal de Educacion en America Latina y El Caribe, Santiago, Chile, n. Bol 34, p. 36-53, 1994.

GOUVEIA, Andréa B.; SOUZA, Angelo Ricardo. Remuneração de professores em redes públicas do Estado do Paraná. In: CAMARGO, Rubens Barbosa; JACOMINI, Márcia Aparecida. *Vencimento e remuneração docente no Brasil*. São Paulo: Xamã, 2015.

LEHER, R. Valorização do magistério. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CD-ROM.

PINTO, M. F. N.; DUARTE, A. C.; VIEIRA, L. M. F. O trabalho docente na educação infantil pública em Belo Horizonte. *Revista Brasileira de Educação (Impresso)*, v. 17, p. 611-626, 2012.