



Sindicato dos Trabalhadores em Educação da
Rede Pública Municipal de Belo Horizonte

**CONTRIBUIÇÕES PARA O SEMINÁRIO
DELIBERATIVO CARREIRA DA EDUCAÇÃO NA
REDE MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE - 2024**

Belo Horizonte, 23 de agosto de 2023.

Observação: As contribuições foram organizadas obedecendo a ordem de recebimento.

Contribuição do Coletivo de Professoras e Professores Aposentados para o Seminário Deliberativo Carreira da Educação na Rede Municipal de Belo Horizonte - 2024.....	2
1. Introdução.....	2
2. O PL 338/2022 e o surgimento do Coletivo.....	2
3. O que é Paridade?.....	3
4. A gestão do prefeito Fuad Noman está destruindo a Carreira do Magistério!.....	3
5. A Função do Plano de Carreira no Serviço Público.....	4
6. O Direito Constitucional à Paridade e a preservação da carreira de professoras e professores aposentados.....	5
7. Um exemplo do prejuízo financeiro com a quebra da carreira.....	5
8. Os direitos de professores e professoras aposentadas cabem no orçamento municipal?.....	6
9. Ações desenvolvidas pelo Coletivo para proteger os direitos de professores e professoras aposentadas.....	6
10. Propostas do Coletivo de Professoras e Professores Aposentados ao Seminário sobre Carreira: um chamado à luta unificada.....	9
Contribuição do Coletivo de Bibliotecárias(os) para o Seminário Deliberativo Carreira da Educação na Rede Municipal de Belo Horizonte - 2024.....	10
Pauta Cargo Bibliotecário Escolar Pleno.....	10
Contribuição do Coletivo Unidos Pela Rede para o Seminário Deliberativo Carreira da Educação na Rede Municipal de Belo Horizonte - 2024.....	12
A luta pela carreira docente na Rede Municipal de Belo Horizonte.....	12
O Plano de Carreira dos Professores e Professoras da rede Municipal: o início de toda discussão.....	12
O Plano de Carreira dos Servidores da Educação da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte – 1996/2003/2012.....	14
Lutas recentes e novas configurações.....	16
A falta de valorização colocou os salários da rede municipal abaixo do Piso Nacional do Magistério.....	18
Contribuição do Coletivo Fortalecer o Sind-REDE/BH para o Seminário Deliberativo Carreira da Educação na Rede Municipal de Belo Horizonte - 2024.....	20
Política neoliberal e a educação.....	20
Governos Alexandre Kalil e Fuad e a destruição da educação em BH.....	21
O PSS é uma política muito bem planejada.....	22
Proposta de reorganização da carreira da educação de BH.....	23
Flexibilidade de fluxo entre professores do EI e EF.....	23
Propostas para o Seminário Deliberativo da Carreira da Educação:.....	24
Contribuição do Professor Vinícius Thiago de Melo para o Seminário Deliberativo Carreira da Educação Municipal de Belo Horizonte - 2024.....	26
Ataques a carreira dos profissionais da educação como estratégia para descumprimento da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional da Educação.....	26
Contribuição do Coletivo Fortalecer o Sind-REDE/BH para o Seminário Deliberativo Carreira da Educação na Rede Municipal de Belo Horizonte - 2024.....	30
O direito do candidato com deficiência ao cargo público efetivo da carreira dos servidores da educação da PBHi.....	30

Contribuição do Coletivo de Professoras e Professores Aposentados para o Seminário Deliberativo Carreira da Educação na Rede Municipal de Belo Horizonte - 2024

1. Introdução

Este texto visa apresentar aos participantes do Seminário sobre Carreira as lutas que vêm sendo travadas por professores aposentados da Rede Municipal de Ensino de BH em defesa dos seus direitos, tendo como recorte os anos de 2022 e 2023.

Para tanto, descreve o contexto em que o Coletivo de Professoras e Professores Aposentados foi criado dentro do Sind-REDE/BH, traçando um breve histórico das ações realizadas, seus objetivos e as formas de organização estabelecidas neste curto período de tempo.

Ao final, traz propostas a serem consideradas no Seminário, num chamado ao diálogo entre ativos e inativos em defesa do que nos unifica e é nosso bem mais precioso: a Carreira da Educação. Da luta ninguém se aposenta!

2. O PL 338/2022 e o surgimento do Coletivo

Durante a campanha salarial da Educação em 2022, a PBH concedeu aumento diferenciado para ativos e inativos. Professoras e professores aposentados ficaram altamente prejudicados. O segmento se organizou e constituiu um grupo de trabalho para encaminhar uma série de ações para reconquistar seus direitos.

Embora não tenha sido o primeiro movimento de professores aposentados da Rede Municipal de Ensino de Belo Horizonte em defesa de direitos do segmento, esse grupo se diferenciou por buscar uma representação orgânica dentro da entidade sindical na forma de Coletivo, como ocorre com outros setores como Educação Infantil e Terceirizados, por exemplo.

Ao optar pela estratégia de organização dentro do Sind-REDE/BH, o Coletivo considerou que:

(a) a estrutura do sindicato foi construída por nós e existe para defender interesses do conjunto dos trabalhadores da educação, ativos e inativos, tem empoderamento constitucional, amparo judiciário e capacidade material e política para isso;

(b) as articulações institucionais em níveis estadual e nacional são fundamentais e cada vez mais necessárias no contexto dos graves ataques aos direitos que temos sofrido;

(c) a despeito de todas as dificuldades que possam decorrer das divergências naturais dentro de um grupo tão amplo e heterogêneo, somos nós que fazemos o sindicato;

(d) é direito do professor aposentado participar ativamente da instituição sindical que o representa.

O Coletivo de Professoras e Professores Aposentados do Sind-REDE/BH conta com a contribuição de pessoas de perfis bem diversificados no que se refere ao engajamento ou não em diferentes forças políticas, tem suporte de três diretores sindicais e mantém reuniões mensais abertas à participação de todas e todos.

É necessário destacar que, anteriormente a essa organização, muitas e muitos atuaram, individualmente ou organizados em grupos, dentro do sindicato ou de forma independente na luta por direitos de professoras e professores aposentados. Muitas e muitos atuaram na fundação do sindicato e têm responsabilidade e relação afetiva com a história e as lutas desse patrimônio político sindical. Àqueles e àquelas que o antecederam, que seguem lutando no Coletivo ou estão na luta em outras frentes, todo respeito e toda admiração.

3. O que é Paridade?

Na Constituição Federal, paridade é um direito que dá ao servidor público a garantia de que os seus proventos de aposentadoria sejam revistos, na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade. Ela está garantida no Artigo 7º da EC 41 para aqueles que entraram no serviço público até o ano de 2003 e, no caso da Educação, também na Lei 11.738/2008, a Lei do Piso Nacional do Magistério.

No dicionário, paridade é “qualidade ou característica do que é par”, pressupõe igualdade. Em BH, com a conquista em 1996 do Plano de Carreira do Magistério, o professor passou a construir sua carreira, progredindo em níveis (à época, eram 24 níveis). A partir de então, quem se aposentava, com direito à paridade, no nível 16, por exemplo, passava a ter como seu par o professor em atividade que estava no nível 16. O nível na carreira não evoluiu depois da aposentadoria, mas os vencimentos do aposentado devem acompanhar os valores de referência do professor da ativa que é seu par. Em 2022, a PBH não cumpriu a lei da paridade que é fazer o benefício do aposentado acompanhar na mesma proporção o salário do seu par da ativa.

Qual é o número de aposentados com paridade prejudicados com a manobra da PBH? Segundo informações prestadas pela Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão, a Rede Municipal de Ensino de Belo Horizonte conta hoje com um total de **8.783 professores aposentados**, sendo **7.880 com paridade**. (refer. Jun/23).

4. A gestão do prefeito Fuad Noman está destruindo a Carreira do Magistério!

O Plano de Carreira da Educação foi criado em 1996 com 24 níveis, com interstício de 5% entre os níveis. Um professor/uma professora ingressava na Rede Municipal de Ensino de BH no 1º nível e ia progredindo em níveis à medida que conquistava tempo de serviço e realizava avaliação de desempenho e cursos de formação. Esses eram os dois critérios condicionantes para a progressão. A PBH começa a destruir a carreira quando, em 2020, elimina os níveis 1 e 2 e cria, em contrapartida, os níveis 25 e 26.

Em 2022, através do PL 338/22 (Lei 11.381/22), a PBH concedeu aos professores da ativa do Ensino Fundamental 2 níveis de progressão automática na carreira e 4 níveis aos professores da Educação Infantil. Essa foi a forma encontrada de devolver os níveis que havia retirado da carreira em 2020. Mas, ao eliminar mais 5 níveis iniciais, reposicionando os trabalhadores que estavam abaixo do valor inicial do piso, e conceder progressão automática à ativa, desrespeitando os critérios de tempo (1095 dias) e escolaridade, a PBH fez uma manobra para burlar o direito constitucional à paridade. Essa manobra e suas consequências precisam ser denunciadas! A gestão Fuad Noman eliminou níveis iniciais da carreira para fazer de conta que cumpre proporcionalmente a Lei do Piso Nacional do Magistério. Usou a progressão automática de níveis dentro da carreira para dar aumento menor a aposentadas/os, desrespeitando a paridade. Fez isso para economizar às custas de um segmento que, naturalmente, já sofre diversos ataques aos seus direitos.

Para escancarar ainda mais a política da PBH para aposentados, no final do ano de 2022, foi apresentado um Projeto de Lei à Câmara, concedendo abono aos professores da ativa, através de um rateio dos recursos do FUNDEB oriundos de anos anteriores (2018, 2019 e 2020). Aposentados/as que se encontravam na ativa nesse período foram excluídos por uma escolha política.

Além de tudo isso, o secretário Municipal de Educação de BH acena agora, em 2023, com a possibilidade de abertura de processo de contratação temporária de professores para as escolas. Essa é mais uma ação do governo municipal que professoras e professores aposentados precisam denunciar. Quando o caminho seria o de investir em Educação, a PBH mais uma vez quer economizar a despeito de gerar prejuízos que repercutiriam em toda a Rede de Ensino. Professoras e professores em atividade (concursados e contratados) seriam submetidos a condições ainda mais precarizadas de trabalho. Seria criada uma dinâmica que desobrigaria (ou tornaria desnecessário) o investimento na Carreira do Magistério ou mesmo a sua manutenção, atingindo ativos e inativos. Estudantes seriam alijados do seu direito de ter reais investimentos na sua formação. A Educação da cidade de Belo Horizonte sairia perdendo.

5. A Função do Plano de Carreira no Serviço Público

Ao estabelecer a obrigatoriedade de União, Estados e Municípios elaborarem seus planos de carreira, a Constituição de 1988 buscou regular o ingresso no serviço público através de concurso, limitando os cargos de confiança (comissionados), ao mesmo tempo em que procurava estimular a permanência dos melhores servidores em seus quadros. Assim, a Carreira, direito do servidor e obrigação do Estado, é um instrumento fundamental para a valorização do profissional e, conseqüentemente, para a qualidade do serviço público ofertado à população.

Ao reformular a legislação previdenciária e modificar os planos de carreira, sem discussão com a sociedade, Governos têm prejudicado os atuais profissionais que não se sentem estimulados a investir na formação e permanecer no serviço público, ao mesmo tempo em que desestimula as novas gerações a ingressarem na carreira docente.

6. O Direito Constitucional à Paridade e a preservação da carreira de professoras e professores aposentados

Professores e professoras da Rede Municipal de Ensino de Belo Horizonte têm sofrido graves ataques à carreira. Especialmente professoras e professores aposentados têm tido seus direitos burlados pela atual gestão municipal de Belo Horizonte. Com o argumento de que precisa adequar-se à Lei do Piso Nacional do Magistério, o Prefeito Fuad Noman vem desrespeitando o direito constitucional da paridade, concedendo reajustes diferentes à ativa e a aposentados, negando ao segmento a justa correção de seus proventos e modificando, a seu bel prazer, o plano de carreira da Educação.

Aqueles que conquistaram níveis mais elevados na carreira, graças ao tempo de dedicação ao serviço público e ao investimento na qualificação profissional, estão cada vez mais próximos de ter vencimentos iguais aos profissionais que acabaram de ingressar na ocupação.

Esses artifícios que vêm sendo utilizados Brasil afora, como forma de adequação das administrações à Lei Nacional do Piso do Magistério (Lei Federal 11.738/2008), ao contrário de valorizar os profissionais da educação, achata as carreiras e, em um curto espaço de tempo, se nada for feito, transformará o piso, que deveria ser o **MÍNIMO** a ser pago a um docente, em teto, remuneração máxima para todos, independentemente da carreira.

Essa forma conveniente de interpretação da Lei do Piso, que se revela desonesta quando não considera a repercussão na carreira, desrespeita o Direito Constitucional à paridade e cria subterfúgios para desqualificar e tratar como servidores de segunda classe professoras e professores aposentados, precisa ter uma resposta à altura da categoria.

A administração do Prefeito Fuad Noman, formada em seus quadros técnicos por servidores oriundos de outras redes, que desconhecem o Plano de Carreira da RMEBH e a luta travada para conquistá-lo, precisa entender que está é UMA ÚNICA REDE que conseguiu caminhar muito no sentido de unificar a carreira da educação e que seguirá lutando em sua defesa.

7. Um exemplo do prejuízo financeiro com a quebra da carreira

Para constatar o impacto financeiro provocado com a Lei Municipal 11.381/22, que quebrou a carreira e desrespeitou o direito à paridade, veja a seguinte tabela. Ela compara os proventos de Professores Municipais e Professores da Educação Infantil ativos e inativos, com direito à paridade.

TABELA DE PERDAS SALARIAIS DO PROFESSOR MUNICIPAL APOSENTADO COM HABILITAÇÃO					
PROFESSOR MUNICIPAL HABILITADO NA ATIVA E APOSENTADO ANTERIOR LEI 11381/22		PROFESSOR MUNICIPAL HABILITADO NA ATIVA		PROFESSOR MUNICIPAL HABILITADO APOSENTADO	
NIVEIS	ANTES AUMENTO	NIVEIS	VENCIMENTO A PARTIR 01/06/2023	NIVEIS	VENCIMENTO A PARTIR 01/06/2023
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10	R\$ 2.473,38	12	R\$ 3.228,66	10	R\$ 2.928,49
11	R\$ 2.597,05	13	R\$ 3.390,09	11	R\$ 3.074,91
12	R\$ 2.726,90	14	R\$ 3.559,60	12	R\$ 3.228,66
13	R\$ 2.863,25	15	R\$ 3.737,58	13	R\$ 3.390,09
14	R\$ 3.006,41	16	R\$ 3.924,46	14	R\$ 3.559,60
15	R\$ 3.156,73	17	R\$ 4.120,68	15	R\$ 3.737,58
16	R\$ 3.314,57	18	R\$ 4.326,71	16	R\$ 3.924,46
17	R\$ 3.480,29	19	R\$ 4.543,05	17	R\$ 4.120,68
18	R\$ 3.654,31	20	R\$ 4.770,20	18	R\$ 4.326,71
19	R\$ 3.837,02	21	R\$ 5.008,71	19	R\$ 4.543,05
20	R\$ 4.028,88	22	R\$ 5.259,15	20	R\$ 4.770,20
21	R\$ 4.230,32	23	R\$ 5.522,10	21	R\$ 5.008,71
22	R\$ 4.441,84	24	R\$ 5.798,21	22	R\$ 5.259,15
23	R\$ 4.663,93	25	R\$ 6.088,12	23	R\$ 5.522,10
24	R\$ 4.897,12	26	R\$ 6.392,53	24	R\$ 5.798,21
25	R\$ 5.141,98	27	R\$ 6.712,15	25	R\$ 6.088,12
26	R\$ 5.399,08	28	R\$ 7.047,76	26	R\$ 6.392,53
27				27	R\$ 6.712,15
28				28	R\$ 7.047,76

TABELA DE PERDAS SALARIAIS DO PROFESSOR MUNICIPAL PARA A EDUCAÇÃO INFANTIL APOSENTADO COM HABILITAÇÃO					
PROFESSOR MUNICIPAL HABILITADO NA ATIVA E APOSENTADO ANTERIOR LEI 11381/22		PROFESSOR MUNICIPAL PARA A EDUCAÇÃO INFANTIL HABILITADO NA ATIVA		PROFESSOR MUNICIPAL PARA A EDUCAÇÃO INFANTIL HABILITADO APOSENTADO	
NIVEIS	ANTES AUMENTO	NIVEIS	VENCIMENTO A PARTIR 01/06/2023	NIVEIS	VENCIMENTO A PARTIR 01/06/2023
3					
4					
5					
6					
7					
8	R\$ 2.243,43	12	R\$ 3.228,66	8	R\$ 2.656,23
9	R\$ 2.355,60	13	R\$ 3.390,09	9	R\$ 2.789,04
10	R\$ 2.473,38	14	R\$ 3.559,60	10	R\$ 2.928,49
11	R\$ 2.597,05	15	R\$ 3.737,58	11	R\$ 3.074,91
12	R\$ 2.726,90	16	R\$ 3.924,46	12	R\$ 3.228,66
13	R\$ 2.863,25	17	R\$ 4.120,68	13	R\$ 3.390,09
14	R\$ 3.006,41	18	R\$ 4.326,71	14	R\$ 3.559,60
15	R\$ 3.156,73	19	R\$ 4.543,05	15	R\$ 3.737,58
16	R\$ 3.314,57	20	R\$ 4.770,20	16	R\$ 3.924,46
17	R\$ 3.480,29	21	R\$ 5.008,71	17	R\$ 4.120,68
18	R\$ 3.654,31	22	R\$ 5.259,15	18	R\$ 4.326,71
19	R\$ 3.837,02	23	R\$ 5.522,10	19	R\$ 4.543,05
20	R\$ 4.028,88	24	R\$ 5.798,21	20	R\$ 4.770,20
21	R\$ 4.230,32	25	R\$ 6.088,12	21	R\$ 5.008,71
22	R\$ 4.441,84	26	R\$ 6.392,53	22	R\$ 5.259,15
23	R\$ 4.663,93	27	R\$ 6.712,15	23	R\$ 5.522,10
24	R\$ 4.897,12	28	R\$ 7.047,76	24	R\$ 5.798,21
				25	R\$ 6.088,12
				26	R\$ 6.392,53
				27	R\$ 6.712,15
				28	R\$ 7.047,76

*Tabela atualizada pela professora aposentada da Educação Infantil Rosilene Barros.

8. Os direitos de professores e professoras aposentadas cabem no orçamento municipal?

O Instituto Latino Americano de Estudos Socioeconômicos (ILAESE), a pedido do Sind-REDE/BH, elaborou um estudo da execução orçamentária da Prefeitura de Belo Horizonte, com ênfase na educação e no FUNDEB, que a nosso ver é revelador da opção política feita pelo Prefeito Fuad Noman.

Esse estudo comprova que a PBH possui saúde financeira para garantir o pagamento do Piso Salarial Nacional do Magistério aos professores ativos e inativos, garantindo a paridade aos que se aposentaram com esse benefício.

O crescimento real da arrecadação municipal nos últimos anos contrasta com a redução dos investimentos dos recursos próprios na educação. Essa “economia” feita às custas dos direitos de professores/as aposentados/as tem permitido que a PBH amplie cada vez mais o subsídio às empresas privadas, especialmente do transporte público.

É preciso fazer valer direitos e a carreira arduamente conquistada. A PBH deve garantir aposentadoria digna àquelas e àqueles que contribuíram para a construção da Educação da cidade. Ela não pode simplesmente descartá-los.

9. Ações desenvolvidas pelo Coletivo para proteger os direitos de professores e professoras aposentadas

- Ato na PBH, em **04/05/22**, para protocolar requerimento ao prefeito Fuad Noman, cobrando a lei da paridade, e para colher assinaturas junto à população em apoio a professores/as aposentados. Houve cobertura da imprensa pelos jornais O Tempo e Estado de Minas.

- Realização do **Dia R**, em **25/05/22**, dia do Retorno com ato na porta da PBH, aguardando a resposta do Prefeito sobre o cumprimento da paridade. Houve apoio de várias entidades do movimento social como os coletivos de bordadeiras Pontos de Luta e Linhas do Horizonte e o Bloco Sou Vermelho.
- Realização de abaixo-assinado virtual [pela change.org](https://www.change.org), *Paridade é lei! Diga SIM às emendas do PL 338/22*.
- Produção de cartilha para explicar a vereadoras/es as reivindicações do segmento de aposentadas/os, pois muitos dos parlamentares não compreendiam por que a PBH estava quebrando a carreira da Educação ao propor o PL 338/22.
- Reuniões com vereadoras/es que davam apoio ao segmento de aposentadas/os na Câmara, propondo emendas ao PL.
- Produção do carômetro para ser exposto a cada reunião das comissões da Câmara no percurso de votação das emendas. No carômetro, marcávamos os parlamentares que votavam contra e a favor do segmento.
- Ato de solicitação ao RPPS, Regime Próprio de Previdência Social, da relação de professores/as aposentados/os da RMEBH com a informação sobre os níveis na carreira em que se aposentaram. Descobriu-se que a maioria estava no nível 17.
- Audiência Pública na Câmara Municipal com vereadoras/es para tratar da condição de professoras/es aposentadas/os na RMEBH e do tema da paridade.
- Idas à Câmara Municipal durante os meses de abril e maio/2022 no convencimento de vereadoras/es acerca da legalidade do direito à paridade. Houve cobertura da imprensa pelo jornal Brasil de Fato.
- Participação nas comissões da Câmara, durante a tramitação do PL.
- Protocolo de ofício ao Prefeito em nome do segmento de aposentadas/os, reivindicando reunião. O primeiro ofício foi protocolado no dia 05/12/22.
- O PL 338/22 foi aprovado, as emendas, rejeitadas e os níveis não foram concedidos a aposentadas/os na lei publicada de reajuste de 2022. Aposentadas/os começaram a luta pela via judicial, mas não desistiram da luta política.
- **24/01/23 - Ato do Dia Nacional do Aposentado** - Dia de alerta a aposentados/as e pensionistas para ameaças de sequestro salarial em seus proventos. Faixas e outros materiais foram produzidos para o ato. Aqueles de uso permanente estão no sindicato para outras manifestações. Foi um ato conjunto com SindUTE, SINPRO, MNU, Bancários, Correios, CUT, CTB, Conlutas, ABCF, Coletivos Alvorada e Pontos de Luta, Bloco Sou Vermelho. Houve cobertura do jornal Brasil de Fato.
- **06/03** - Ato na Secretaria de Planejamento com caminhada até a porta da PBH para protocolar requerimento do rateio do FUNDEB e reivindicar do prefeito uma reunião com a Comissão de aposentados. Divulgamos de forma impressa e pelas redes sociais, esclarecimento sobre esse requerimento.

- **14/03/23** - Live do ILAESE para apresentação do estudo sobre a prestação de contas da PBH 2022, com destaque para a redução de investimentos de recursos próprios do Município na Educação.
- **24/03/23** - Reunião para tratar dos encaminhamentos para o requerimento do rateio do FUNDEB. Houve cobertura da imprensa pelo jornal Brasil de Fato.
- **27/03/23** - Visita à Câmara Municipal de Belo Horizonte para entrega do kit Informativo a vereadores e vereadoras com a nossa pauta de 2023, tabela de perdas e estudo do ILAESE.
- **30/03/23** - Entrega da nossa pauta de 2023 para a subsecretária de Gestão de Pessoas, Fernanda Neves, durante reunião entre o governo e o Sind-REDE/BH.
- **03/04/23** - Entrega da carta ao prefeito, em mãos, durante a reunião na Câmara Municipal para prestação de contas do Governo em 2022. Nesse mesmo dia, o vereador Gabriel Azevedo (presidente da Câmara) e André Reis (Secretário Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão) também se prontificaram a agendar reuniões com o segmento a partir da demanda apresentada presencialmente nesta data.
- **12/04/23:** Reunião com o Secretário de Planejamento André Reis e o Secretário Adjunto de Previdência Social, Gleison Pereira de Souza, quando os membros do Governo reiteraram a opção que fizeram por cumprir o mínimo estabelecido pela Lei do Piso, em prejuízo da carreira. O Prefeito Fuad Noman, até hoje não cumpriu sua promessa de dialogar conosco.
- **26/04/23:** participação do ato da CNTE e início de diálogo com esta Confederação, visando uma articulação nacional em defesa dos direitos de professores e professoras aposentadas.
- **Maio/23:** atuação na Câmara Municipal visando à construção de emendas ao PL 589/23, que tratou do reajuste dos servidores da PBH, na tentativa de resgatar o direito dos aposentados com paridade burlado em 2022.
- **7/06/23:** Audiência Pública na Câmara Municipal de Belo Horizonte (CMBH) para discutir os impactos causados pela Lei 11381/22 nos vencimentos de professores aposentados da Rede Municipal de Ensino.
- **06/23:** articulação com diversos parlamentares estaduais e federais, buscando discutir criação de possíveis mecanismos legais de proteção à carreira do magistério.
- **01/08/23:** participação na plenária de aposentados da CUT/MG, levantando propostas a serem encaminhadas ao Congresso Estadual dessa central sindical.
- **09/08/23:** ida a Brasília para o Ato Nacional em Defesa da Educação Pública convocado pela CNTE e reunião com a Deputada Luciene Cavalcante (PSOL/SP), para discutir o PL 961/23, que torna improbidade administrativa o descumprimento de normas que regulamentam o piso salarial profissional, especialmente da saúde e da educação.

10. Propostas do Coletivo de Professoras e Professores Aposentados ao Seminário sobre Carreira: um chamado à luta unificada

Desde o início de sua organização, o Coletivo defendeu e lutou pela realização de um seminário que discutiria piso e carreira.

Para professoras e professores aposentados, este é um grande momento para dialogar e traçar rumos para uma luta conjunta em defesa dos interesses comuns. Este é um momento histórico para essa organização sindical. Esta é uma só Rede! Aqueles que vieram antes e os que estão chegando têm o importante papel de não retroceder em seus direitos e de não aceitar ataques contra a carreira. Por isso, o Coletivo propõe:

1. Lutar pelo pagamento integral do Piso do Magistério no primeiro nível da carreira.
2. Exigir que a recomposição salarial se dê conforme previsto na Lei do Piso, em janeiro de cada ano, no nível inicial da carreira, com efeito em todos os níveis subsequentes.
3. Exigir o respeito à regra constitucional da paridade que garante ao inativo toda e qualquer vantagem dada ao servidor ativo quando da reestruturação da carreira, considerados os critérios de títulos e de tempo de serviço avaliados até o ato de aposentadoria.
4. Mobilização permanente contra o confisco de aposentadorias, lutando pela revogação do Artigo 149, parágrafo 1º- A da Constituição, com a redação dada pela EC 103/19.
5. Cobrar da diretoria do Sind-REDE/BH mobilizar e convocar amplamente aposentadas/os a participarem de todos os fóruns de discussão e decisão que digam respeito a interesses do segmento, mantendo diálogo permanente entre ativa e aposentados, valorizando aqueles e aquelas que dedicaram a vida à construção da política educacional na cidade de Belo Horizonte.

Que vocês, colegas que chegam agora e começam a construir sua carreira de professores na PBH, se lembrem de que os aposentados de hoje são vocês amanhã! Vamos juntas e juntos!

**#nenhumdireitoamenos
#pisoecarreiraandamjuntos
#dalutaninguemseaposenta**

Contribuição do Coletivo de Bibliotecárias(os) para o Seminário Deliberativo Carreira da Educação na Rede Municipal de Belo Horizonte - 2024

Pauta Cargo Bibliotecário Escolar Pleno.

O Bibliotecário Escolar exerce uma função imprescindível na Educação, visto que atua na Promoção da Leitura e exerce um papel fundamental no apoio da Política Pedagógica das escolas. Nossa Rede de Bibliotecas tem um histórico de ser referência no país, lugar este prejudicado pela atual política da Prefeitura. Haja vista a pretensão da Secretaria de Educação do Município de Belo Horizonte de ser a referência no que refere ao cumprimento da LEI Nº 12.244 DE 24 DE MAIO DE 2010, que dispõe sobre a universalização das bibliotecas nas instituições de ensino do País, torna-se necessária a valorização do profissional bibliotecário, o que envolve especialmente a sua valorização salarial e de sua carreira.

Por meio deste documento, solicitamos que sejam estudadas as propostas aqui apresentadas para a carreira de Bibliotecário Pleno.

Diante do exposto, apresentamos abaixo as seguintes reivindicações, para o **cargo de Bibliotecário Escolar**:

- Revisão da tabela salarial do cargo de Bibliotecário Escolar, apresentada na Lei Nº 11.132, de 18 de Setembro de 2018, com equiparação do vencimento do primeiro nível do Bibliotecário Escolar Pleno ao do Bibliotecário Escolar Sênior e, a ampliação nos níveis de vencimento.
- Ampliação do número de níveis conferidos por escolaridade superior ao exigido para o cargo. Hoje são “conferidos em toda a carreira do servidor, no máximo, 5 (cinco) níveis na tabela de vencimentos por grau de escolaridade superior ao exigido para o seu cargo efetivo”. Isso é fundamental, já que essa é uma das poucas chances de progressão na carreira. Também é uma forma de estimular a qualificação profissional e promover a progressão na carreira.
- Oferecimento de cursos de especialização *lato sensu*, subsidiados/promovidos (em parceria com instituições de ensino) pela PBH, para a carreira de Bibliotecário Escolar.

O argumento da solicitação de revisão da tabela salarial do cargo de Bibliotecário Escolar, em especial do Bibliotecário Escolar Pleno, é pautado principalmente no salário inicial do mesmo. Atualmente, o cargo de Bibliotecário Escolar Pleno é o cargo de nível superior com carga horária de 40 horas semanais com a menor remuneração salarial em toda Prefeitura de Belo Horizonte no Plano de Carreira atualizado. A diferença salarial de um Bibliotecário Escolar Pleno para um Bibliotecário Escolar Sênior no mesmo nível de suas respectivas carreiras e com a mesma carga horária (40 horas semanais) é de R\$2.235,26. Há uma significativa diferença de remuneração em relação ao cargo de Bibliotecário Escolar Sênior, considerando que ambos os cargos apresentam a mesma exigência de formação acadêmica, de forma de ingresso no serviço público, de carga horária cumprida e de funções de cargo desempenhadas.

Vale salientar o salário do Bibliotecário Escolar Pleno não equivaler ao valor estipulado pelo piso da Educação (LEI Nº 11.738, DE 16 DE JULHO DE 2008 e PORTARIA Nº 17, DE 16 DE JANEIRO DE 2023), e já há o entendimento em muitos municípios e estados de que os Técnicos em Educação (caso dos Bibliotecários) devem também receber ao menos o valor do Piso Nacional da Educação.

Contribuição do Coletivo Unidos Pela Rede para o Seminário Deliberativo Carreira da Educação na Rede Municipal de Belo Horizonte - 2024

A luta pela carreira docente na Rede Municipal de Belo Horizonte

O Plano de Carreira dos Professores e Professoras da rede Municipal: o início de toda discussão.

A preocupação em normatizar o trabalho dos servidores da Prefeitura de Belo Horizonte (PBH) acompanha a história da cidade e está presente na legislação municipal, desde 1898, com diversos decretos e leis que regulam as relações trabalhistas, critérios de promoção por merecimento, direitos e deveres dos servidores e suas penalidades, tais como o Estatuto do Servidor Público dos Municípios de Belo Horizonte, em 1942, e o Regulamento do Ensino Primário Municipal, em 1954.

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

Em todo o Brasil, avançavam as organizações e as lutas dos professores exigindo inclusive, um plano de carreira. Nas décadas de 60 e 70 inicia-se o processo de universalização e unificação do ensino de primeiro grau em oito anos, o que provoca a unificação da organização de docentes do ensino primário e secundário, em entidades comuns, e o crescimento do número de associados. Era a ditadura militar e uma marca do período o “processo de desvalorização salarial” (MONLEVADE, 2000, p. 51), mesmo nesse contexto os professores mineiros realizaram a façanha de duas greves pelo pagamento em dia dos salários.

A saída encontrada pelo magistério brasileiro face à desvalorização salarial foi, em primeiro lugar, a alternativa individual de multiplicação de jornada e emprego e, em segundo, a progressão funcional via avanços estatutários, principalmente por tempo de serviço e titulação. A notória diferença salarial entre professores(as) primários(as) e secundários(as), baseada no nível de atuação foi alterada pela Lei nº. 5.692/71, ao estabelecer em seu artigo 39 que “os sistemas de ensino devem fixar a remuneração dos professores e especialistas de ensino de 1º e 2º graus, tendo em vista a maior

qualificação em cursos e estágios de formação, aperfeiçoamento ou especialização, sem distinção de graus escolares em que atuem”.

A luta pela valorização profissional, com piso salarial, plano de carreira da educação e condições dignas de trabalho, com tempos reservados aos estudos e planejamentos, é, portanto, parte da história da luta pela democratização da educação brasileira. É nesse contexto que se constrói a luta das professoras primárias da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte, pelo pagamento por habilitação, ou seja, a luta pela isonomia salarial entre docentes com a mesma escolaridade.

Assim, o processo de elaboração do Plano de Carreira da Educação foi fruto do embate e debate entre governo e trabalhadores(as). A regulamentação das tarefas de coordenação de turno e tempo para planejamento de aulas ocorreu em 1986 e envolveu a definição de idade mínima para que os(as) professores(as) pudessem desempenhar outras atividades que não a regência de classe; a definição das atividades a serem realizadas; atribuído ao Colegiado da Escola a possibilidade de avaliar outras funções a serem realizadas pelos docentes. Várias leis posteriores buscam regulamentar essa questão.

Na década de 80 várias escolas se uniram em torno de uma proposta de Plano de Carreira para a educação, enquanto outro projeto tramitava na Câmara, entretanto, o projeto de carreira específica da educação não foi aprovado e o quadro permanente da PBH foi reorganizado em 1988, pela Lei n.º 5.447, que também criou o cargo de servente escolar. O enquadramento no novo quadro permanente não considerou o tempo de serviço na Prefeitura, por isso houve forte mobilização do funcionalismo municipal, e, no final de 1990, os cargos da educação foram reclassificados.

O quadro de servidores da PBH era unificado e organizado, sobretudo, por nível de escolaridade até 1990. Com isso, os Professores Municipais com nível superior recebiam o mesmo vencimento básico dos(as) profissionais com curso superior (médicos, dentistas, engenheiros, etc.), correspondentes ao nível XIII, na carreira, sobre o qual era aplicado o “Divisor 81” para o cálculo das horas/aulas, resultando em um acréscimo importante nos salários. Entretanto, com a conquista, em 1990, do “pagamento por habilitação”, ou seja, o direito das professoras de pré-escola à quarta séries receberem de acordo com a sua escolaridade, independentemente do nível de ensino em que atuavam, o governo Pimenta/Azeredo publicou, em julho de 1991, a Lei n.º 5.951, criando o “Grupo de Cargos ou Empregos da Área do Ensino” separando os cargos da educação do quadro geral dos servidores e alterando a nomenclatura de cargos, como a de Servente Escolar para Auxiliar de Escola.

Concomitantemente, havia o debate sobre a carreira da educação organizado pela comissão formada por membros do poder executivo, legislativo e de representantes dos(as) profissionais da educação, durante os anos de 1990 a 1992, e que resultou na elaboração do projeto de Estatuto dos

Servidores das Escolas Municipais de Belo Horizonte, discutido amplamente pela categoria em diversos eventos. Nele, era explicitada uma concepção de escola e de gestão democrática como princípio de uma administração participativa.

Mas só em 1996 foi estabelecido o Plano de Carreira da Educação tal como é hoje: uma única carreira de 24 níveis, em que os professores de nível superior entrariam a partir do nível 10, conforme aprovado em assembleia da categoria à época. Nesse plano, o(a) docente em exercício, após a conclusão da graduação, avançaria, automaticamente, para o nível 10 ou outro acima, pois seria considerado, também, o tempo de serviço para a progressão. No ano de 2000, ocorre a regulamentação dos critérios de inclusão dos cursos de especialização lato sensu de 360 horas para a progressão por escolaridade, e em 2007 a modificação desses critérios no sentido de redução dessa conquista.

Em 2003, houve uma profunda ruptura na carreira docente a partir da Lei n.º 8.679/03, com a criação do cargo de educador infantil e das Unidades Municipais de Educação Infantil (UMEI). Essa última alteração fez reaparecer no centro do debate entre o governo e a categoria, a discussão sobre o valor do trabalho docente com as crianças pequenas, reacendeu o debate sobre o “pagamento por habilitação” e levou esse novo setor da categoria a realizar diversas mobilizações e greves que culminaram em 2012, com uma nova modificação na carreira e a transformação do cargo de educador infantil em cargo de professor para a Educação Infantil, permanecendo, entretanto, a carreira docente separada.

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

O Plano de Carreira dos Servidores da Educação da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, instituído pela Lei n.º 7.235, de 27 de dezembro de 1996, organiza o Quadro do Pessoal da Educação com os seguintes cargos de provimento efetivo, para os quais é exigido o concurso público de provas e títulos: professor municipal, auxiliar de biblioteca escolar, auxiliar de escola, técnico superior de educação. Posteriormente foram incluídos o cargo de professores para Educação infantil e os cargos de auxiliar de biblioteca e auxiliar de secretaria se tornaram um só cargo: assistente administrativo educacional

Os cargos de provimento em comissão são diretor de escola e a função pública de vice-diretor de escola (ocupados por professores(as) e/ou pedagogos(as) eleitos(as) pela comunidade escolar); Secretário Escolar (indicado pela direção da escola, entre os(as) profissionais efetivos); coordenador de Centro de Educação Infantil, coordenador de oficina pública profissionalizante (indicados pelo titular da SMED), diretor e a função pública

de vice-diretor do CAPE (de livre nomeação do prefeito, mas de recrutamento restrito entre os servidores públicos municipais).

No Plano de Carreira, são descritas a habilitação, a área de atuação e as atribuições específicas de cada cargo e função, e a classificação das escolas para efeito de enquadramento dos cargos em provimento, conforme o número de estudantes. Os cargos são organizados em níveis de 01 a 15, com exceção do cargo de Professor Municipal, que tinha 24 níveis, alterado para 28 posteriormente, níveis conforme será descrito mais à frente. O interstício entre os níveis é de 5%.

O vencimento base incorporou as vantagens referentes a aula extranumerária, gratificação por atividade extraclasse, repouso semanal remunerado, adicional de regência de classe, adicional por licenciatura curta, Incentivo de Dedicção Pedagógica (IDP), gratificação por atividades em Biblioteca; e valores referentes às letras da progressão horizontal no período anterior a 1996. A gratificação por dedicação exclusiva (GDE) passou a ser calculada sobre o vencimento previsto para o cargo de provimento em comissão, e foram criadas regras para o pagamento da mesma aos servidores apostilados.

A avaliação de desempenho para fins de progressão foi reafirmada, e na Lei nº11.153/2019 ficou estabelecido o prazo de 1095 dias trabalhados para fazer jus à ela. Em 2017 foi criado o CONAP - Conselho de Administração de Pessoal, que é gerido pela Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão que é responsável hoje pela organização e critérios de avaliação de desempenho de todos os servidores públicos municipais.

A progressão por conclusão de escolaridade superior à exigida pelo cargo, desde que a ele relacionada, foi limitada a cinco níveis, na tabela de vencimentos, sendo um nível para pós graduação Lato Sensu, dois para o curso de doutorado e dois para mestrado, para os cargos de docência e de suporte à docência; e a dois níveis para os(as) funcionários(as) de escola. A progressão por escolaridade estava vinculada à aprovação na avaliação de desempenho, prevista no Estatuto dos Servidores Municipais.

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

O Plano de Carreira dos Servidores da Educação de Belo Horizonte é organizado somente por níveis verticais na carreira. A progressão automática por escolaridade possibilita 25% de acréscimo à remuneração básica (5 níveis), 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.

Diversas propostas da categoria foram incorporadas no Plano de Carreira dos Servidores da Educação da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte aprovado pela Lei n.º 7.235, de 27 de dezembro de 1996, entre as quais, o pagamento por habilitação.

Contudo, permanecem alguns problemas. O primeiro refere-se ao não reconhecimento, para fins de progressão, da formação continuada e em serviço, dos cursos de aperfeiçoamento e qualificação profissional, das pesquisas e dos projetos elaborados nas escolas, ou dos artigos e livros publicados. Nesse sentido, durante os debates dos projetos de Plano de Carreira de 1985 e 1992, havia a incorporação nos textos apresentados da proposta de definição de um parâmetro para computação das horas de atividades de formação e/ou produção intelectual para a progressão automática na carreira.

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

Outro problema refere-se ao número de níveis na carreira que propicia aos homens percorrê-la até o fim dentro do tempo previsto para adquirir o direito à aposentadoria, enquanto isso só acontecerá com as mulheres se trabalharem além do previsto para se aposentarem. Situação que pode ser revertida se considerarmos o interstício de 945 dias, ou seja, dois anos e meio, pois assim, as mulheres poderiam alcançar 10 níveis por avaliação de desempenho e dando maiores oportunidades para que mulheres cheguem mais perto nos níveis finais da carreira. Por isso, o interstício para a realização da avaliação de desempenho é um dos impasses entre a categoria e o governo municipal.

Lutas recentes e novas configurações

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

1. Professor Municipal Habilitação Mínima: curso de nível superior com habilitação para o magistério, assegurados os direitos do servidor investido no cargo de Professor Municipal. [...] 5. Educador Infantil Habilitação Mínima: curso de nível médio completo na modalidade normal [...] (BELO HORIZONTE, 1996).

Ao criar o novo cargo, a lei modificou a exigência da habilitação mínima para o exercício do cargo de professor 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 do curso de nível médio completo, na modalidade Normal.

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

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

Essa ruptura na carreira docente possibilitou, ao governo, dispensar tratamento diferenciado a esse segmento, tais como os exemplos a seguir: o primeiro refere-se à distância salarial entre docentes com a mesma formação, ao atuarem em níveis de ensino diferentes, educação infantil e ensino fundamental; o segundo diz respeito à extensão da jornada de trabalho, pois ao “dobrarem”, as educadoras infantis não recebiam como os(as) demais docentes, mas em formato similar à jornada complementar do setor administrativo da PBH, que corresponde a um percentual fixo do salário-base. O terceiro envolveu a tentativa de diferenciação do calendário escolar para a educação infantil comum a jornada anual de 240 dias, unificado para 200 dias com os demais níveis de ensino, após duas greves, em 2005. Outro exemplo foi o impedimento de concorrerem ao cargo de vice-diretor de UMEI, nas eleições realizadas em 2006, apesar da previsão legal, situação revertida nas eleições de 2008, após várias manifestações da categoria. Por fim, o tratamento dispensado às educadoras infantis por meio de advertências e processos administrativos, como estratégia de coibir a sua organização e reivindicações, demonstra o descompromisso do governo municipal com esse segmento profissional.

Diante das fortes mobilizações das professoras ocupantes do cargo de Educador Infantil e de denúncias realizadas no Ministério Público do descumprimento de legislações nacionais que resultaram em um Termo de Ajuste de Conduta, o governo municipal apresentou um Projeto de Lei transformando o cargo de educador infantil em cargo de professor da educação infantil. Após uma longa greve do setor para pressionar a PBH pela unificação da carreira, greve esta que durou 45 dias no ano de 2012.

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

Além disso, regularizava o pagamento integral da dobra e sua inclusão proporcional ao final da aposentadoria e unificava o salário inicial da carreira do cargo de professor para a Educação Infantil, com o cargo de professor municipal (nível 1). Entretanto, mantinha duas carreiras docentes distintas, com profundas diferenças na progressão por escolaridade entre ambas.

Em 2018 as professoras da Educação Infantil iniciaram uma greve pela valorização do trabalho e equiparação das carreiras. Foi uma greve muito intensa que no primeiro dia foi recebida pelo governo Municipal com a tropa de choque atacando as professoras grevistas que manifestaram em frente à prefeitura com o caveirão da tropa de choque dispersando jatos de água, bombas de gás lacrimogêneo e balas de borracha. Mas a truculência do governo Kalil/Lamac não impediu que se construíssem uma greve forte, que durou 53 dias e conseguiu um acordo de equiparar as carreiras dentro ainda do seu mandato. A equiparação se daria de forma parcelada em que as professoras, que até então progrediam apenas dois níveis pela graduação, passaram a ter o direito de progredir até o nível 8. Com níveis escalonados elas alcançaram o nível 8 no final do ano de 2020. Mesmo com a promessa do prefeito de equiparar as carreiras da educação infantil e do ensino fundamental ainda no mandato em vigência, Kalil não cumpriu essa promessa naquele mandato e só retomou esse debate depois de muita pressão no mandato seguinte Kalil/Fuad.

A falta de valorização colocou os salários da rede municipal abaixo do Piso Nacional do Magistério.

O Piso Salarial do Magistério foi criado em 2008 e desde então a PBH o ignorava. Naquela época nossos salários eram maiores que o piso estabelecido em nível federal. Mas ao longo dos anos a Prefeitura de Belo Horizonte se preocupou mais em criar políticas de desmonte da nossa carreira obrigando nossa categoria a se manter firme nas lutas contra as retiradas de direitos. Enquanto tentávamos salvar a carreira que foi construída com muita luta o Piso era reajustado a cada ano e nossos salários não acompanharam essa evolução. A prefeitura não apresentou nos últimos anos nenhuma política de valorização do magistério, apresentando percentuais de reajustes sempre menores que o índice da inflação, diversas vezes parcelado e o acúmulo de perdas foi enorme.

A consequência da falta de políticas de valorização e de ataques constantes culminou na constatação da própria PBH em 2020 que as professoras e professores que estavam nos níveis 1 e 2 da carreira recebiam

abaixo do proporcional do Piso e a estratégia que a prefeitura encontrou foi de exterminar esses dois níveis iniciais arrastando imediatamente todos os trabalhadores em educação nesta situação para o nível 3, engolindo esses dois níveis iniciais.

No ano de 2022 o piso teve um reajuste de 33,24% e desta vez todas as professoras que estavam do nível 3 até o nível 8 já estavam recebendo abaixo do Piso Nacional do Magistério. Mais uma vez a proposta da prefeitura foi de engolir esses níveis na carreira de todos os professores. Em contrapartida, o governo Kalil/Fuad apresentou uma proposta de atribuir 2 níveis a mais para os professores da ativa. O pagamento por habilitação que antes elevava os professores até o nível 10 da carreira agora levaria até o nível 12. Durante a greve dos trabalhadores para tentar impedir essa proposta, a categoria conseguiu inserir no bojo das negociações equiparação das carreiras que já havia sido prometida anteriormente. Em setembro de 2022 todas as professoras e professores da ativa foram elevados ao nível 12 da carreira como o nível de ingresso para o curso superior e as professoras da educação infantil alcançaram este nível em abril de 2023.

Essa proposta rompeu com a lógica da paridade para as professoras e professores aposentadas e aposentados com este direito. Ao deslocar as professoras e professores da ativa do nível 10 para o nível 12 na carreira, as colegas aposentadas permaneceram com seus salários vinculados ao nível 10 da carreira e ocasionando a elas um prejuízo financeiro de 10,25%. A prefeitura ainda não reconhece o direito das professoras aposentadas com paridade de receber esses dois níveis ou a remuneração equivalente a eles no salário.

Recentemente sofremos uma derrota, com direito a violência contra professores na Câmara, e a prefeitura definiu que temos que optar entre progredir horizontalmente ou verticalmente a cada ano e que só podemos apresentar um certificado de pós por ano, mesmo que o servidor já ingresse na rede com título de doutor. No final de 2019, fizemos uma vitoriosa greve que derrotou a proposta de vincular nossa progressão à avaliação de desempenho.

Agora em 2023, a SMED apresenta uma proposta de contratação de professores temporários via Processo Seletivo Simplificado. Mais um ataque à nossa carreira. O PSS precariza as relações de trabalho dentro das escolas, coloca entraves na construção de uma educação de qualidade quando estabelece que parte do grupo docente não cria vínculo com a comunidade escolar e nem com os pares. Parte da política do governo Kalil/Fuad e acentuada com a passagem da professora Ângela Dalben pela Secretaria de Educação foi de enxugar os quadros das escolas, de não recompor os quadros quando necessário e deixando as escolas cada dia mais sobrecarregadas e estranguladas pela rotina exaustiva de substituição. Assim que o novo secretário, Charles Martins Diniz, chegou já trouxe a proposta como se ela fosse a solução para o problema que a própria prefeitura criou. Devemos dizer NÃO ao PSS.

Contribuição do Coletivo Fortalecer o Sind-REDE/BH para o Seminário Deliberativo Carreira da Educação na Rede Municipal de Belo Horizonte - 2024

O Seminário deliberativo sobre a carreira da educação será realizado em uma conjuntura municipal em que o governo Fuad Noman (PSD), por meio do Secretário Municipal de Educação, Charles Diniz, indicado do grupo político de Marcelo Aro - que compõe e defende o governo Romeu Zema (Novo), oficializou que pretende implementar a contratação temporária de professor via processo seletivo simplificado. Diante deste anúncio de ataque à carreira da educação, não nos resta outra saída a não ser utilizar o seminário como um espaço de organização e resistência em defesa da nossa carreira. Assim como a Campanha salarial de 2024 ganha como centralidade a defesa da carreira da educação que se faz com profissionais valorizados.

A Rede própria conta com 323 escolas, sendo 145 Escolas Municipais de Educação Infantil (Emeis) e 178 Escolas Municipais de Ensino Fundamental (Emefs), atendendo a aproximadamente 168.983 estudantes na Capital¹.

Para entendermos a situação em que nos encontramos é preciso uma análise conjuntural do processo educacional no Brasil e as políticas implementadas pelos diversos governos na gestão capitalista do Estado.

Política neoliberal e a educação

A política que se instaura no Brasil nas últimas décadas do século XX se configura como uma das estratégias do capitalismo que visa enxugar o Estado e possibilitar

[...] um ambiente favorável para acumulação de capital, um conjunto de leis que permitam flexibilizar o máximo Mundo do Trabalho- leia se retirar direitos sociais históricos dos trabalhadores, desonerar ou isentar de impostos ao máximo possível os empresários privados e transferir por uma série de mecanismos recursos públicos para o capital privado.(SOUZA, 2009, p. 111)²

Inserir e aumentar a terceirização nos serviços públicos também são políticas implementadas nos últimos governos que alimentam a lógica do neoliberalismo com o objetivo de transformar os direitos sociais em mercadoria.

Souza (2009) também chama atenção para a consolidação de alguns elementos que têm fortalecido o conceito de proletarização do professor ao fazer uma análise da política educacional brasileira que tem seguido as metas estabelecidas nas Conferência Mundial de Educação para Todos inserida no Plano Nacional de Educação (Lei nº 10.172/2001). Assim, a valorização dos profissionais dessa área não é vista como investimento e sim como um gasto que precisa ser racionalizado por meio de reformas que retiram o direito destes trabalhadores.

Tais reformas realizadas pelo governo FHC ao governo de Bolsonaro seguem diretrizes que enfraquecem tanto as políticas de proteção ao meio ambiente, saúde, educação e as leis que protegem o trabalho e a previdência social. A vitória de Lula sobre Bolsonaro representou uma derrota ao avanço da extrema direita no Brasil, mas este novo governo ainda não avançou em pautas

¹ [A Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - Dados 2020..](#)

² SOUZA, Gilberto P. Das luzes da razão a ignorância Universal. In: COSTA, Áurea; NETO, Edgard; SOUZA, Gilberto. **A proletarização do professor: neoliberalismo na educação**. São Paulo: Editora Instituto José Luiz e Rosa Sundermann, 2009. p. 110-142.

que para a classe trabalhadora seriam fundamentais como a revogação da reforma trabalhista, previdenciária, Novo Ensino Médio e a revogação da BNCC.

A necessidade do governo Lula de dialogar com alguns setores da burguesia que defendem a concepção liberal do Estado, tem provocado os atrasos na luta em defesa dos direitos da população que precisa contar com os serviços públicos e para tanto é fundamental observar como a educação e os trabalhadores têm passado por um processo de vigilância, por uma campanha de difamação promovido por projetos como o Escola sem partido que por seu interesse defendem a militarização da escola como um opção a resolver os problemas da educação. Todavia é preciso entender que essas ações são estratégias para possibilitar a construção de um projeto ideológico que visa desmontar os serviços públicos, o direito e, principalmente, o Estado democrático.

Assim, defender a escola pública, laica e com aumento de recursos destinados à ela, somado à valorização dos trabalhadores em educação e a defesa da gestão democrática, são princípios que os trabalhadores da rede municipal de BH defendem.

Governos Alexandre Kalil e Fuad e a destruição da educação em BH

Em maior ou menor grau, sofremos ataques de todos os governos que passaram pela PBH. Este último, gestão Kalil/Fuad, que teve início em 2016, veio com a promessa de campanha na educação de ampliar o atendimento para as crianças no ensino infantil na rede e ter uma política de tratar os professores e professoras com carinho. Mas não foi bem isso o que aconteceu, pois nestes quase dois mandatos a política aplicada na rede contou com ações de desmonte da carreira e muita violência policial sobre os movimentos grevistas dos trabalhadores (Greve de 2018 da educação Infantil e mobilização dos trabalhadores em 2021).

É importante destacar que todas as conquistas em relação a carreira da educação na rede municipal foram fruto de muita luta, mobilização das professoras embaixo de chuva, sol, spray de pimenta, porrada, tiro e bomba. É por isso que Belo Horizonte continua uma cidade que possui em sua lei orgânica o artigo que não permite a terceirização e o processo seletivo simplificado na educação, o que a protege da política de precarização em voga no estado e no país. Mas as ações orquestradas para que haja a necessidade de se inserir este tipo de contrato passam compor as metas a serem atingidas pela equipe do governo kali, que é composta por parte do pessoal que implementou a política do choque de gestão no Estado de Minas Gerais nos governos de Aécio Neves e Anastasia (PSDB).

E assim, a ampliação das vagas na rede municipal de BH acontece com o aumento das conveniadas, na parceria público privada, com o fortalecimento do terceiro setor e com a não realização de concursos públicos para a função docente e em toda a Rede como no caso a ausência de concursos para os cargos de assistente administrativo educacional, e a não convocação de bibliotecários, como já deveria ter sido feito com a publicação da lei municipal de n.º 11.132/2018.

No contexto da pandemia, os ataques visando a destruição da carreira

da educação foram mais assertivos e, de fato, conseguiram usar a lei do Piso nacional da educação. Em 2020, Kalil retira dois níveis da carreira da educação e passa a usar a lei do piso como um teto e a partir desta ação passa a usar como justificativa a lei do Piso Salarial Nacional.

Na política de Kalil/Fuad a valorização do magistério prevista no Plano Nacional de Educação, bem como nos planos decenais e nas Conferências realizadas no município foram ignoradas. A escolha pela transferência de recursos para a rede conveniada visando atender a educação infantil e o aumento da ONGs e OSCs são parte do processo que aos poucos justifica falta de recursos em BH e a necessidade de destruir a carreira mas com uma política nefasta que passa o modelo de um governo que é comprometido com a educação e aumento a rede de ensino, mesmo que para isso tenhamos a implementação desta política destruidora em BH. Em 2020, dois níveis foram retirados da carreira e em 2022 mais 5 níveis. Tudo isso no mesmo governo Kalil Fuad tendo a frente a secretária de educação professora aposentada da UFMG Ângela Dalben. Não existe respeito com a carreira da educação e por isso a exclusão das aposentadas com paridade.

As mudanças na carreira vem acompanhadas por uma política que não garante o reajuste aos aposentados da educação na rede. Exemplo foi o reajuste de 2022, no qual os aposentados não foram contemplados, uma vez que parte do reajuste se deu por meio de duas progressões na carreira.

Assistimos durante o governo Kalil e Fuad um total descaso com aposentadas(os) da educação da rede, gerando a necessidade de uma reorganização e retomada da luta por salário e defesa da carreira.

O PSS é uma política muito bem planejada

É preciso entender que a valorização da educação é feita com profissionais com condições de trabalho e salário. Logo, o orçamento da prefeitura (Recurso do Orçamento do Tesouro e da Educação) precisa ser para a valorização dos trabalhadores em educação. Compreendendo que a lei do piso prevê reajuste

salarial dos profissionais da educação, enquanto o mínimo a ser pago para quem tem formação de nível médio, e garantir a carga horária de $\frac{1}{3}$ reservada para atividade extraclasse. Porém, a prefeitura utiliza a lei do piso para destruir as carreiras da educação tem sido uma prática aplicada por diversos governantes. Isto tem por objetivo destruir a conquista histórica dos trabalhadores e cumprir as metas estabelecidas na Declaração Mundial sobre Educação para Todos, realizada em Jomtien, Tailândia, 1990. Esta definiu uma relação estreita da educação com o banco mundial, apresentando uma cartilha com as metas a serem cumpridas em curto, médio e longo prazo, transformando a educação em mercadoria, com as reformas implementadas. Em Belo Horizonte, nunca foi aplicado o reajuste do Piso em todos os níveis da carreira.

Diante da falta de valorização das carreiras da educação, os governos Kalil e Fuad optaram pela não realização de concurso público prevendo a realidade de aposentadorias como forma de levar ao caos o atendimento nas escolas. Criaram um cenário catastrófico com o objetivo de tentar abrir a possibilidade de contratação temporária de professores. Para resolver esta situação, de forma emergente a diretoria colegiada do Sind-REDE/BH fez a

proposta de atuação de professores de Educação Física na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental. O governo teve acordo apenas nos anos iniciais, visto que na Educação Infantil teria que modificar a legislação que não permite a atuação de outros professores do Ensino Fundamental. Também, já existe concurso público a ser realizado ainda este ano, com isso, a prefeitura terá condições de suprir a falta de professores até o início de 2024.

Cabe destacar que as experiências de outras redes com contratações sob o regime de PSS, invariavelmente, as conduziu à precarização da atividade docente, da educação, do serviço público e do Regime Próprio de Previdência.

O seminário é uma forma de contextualizar como se constituiu a carreira da educação e as várias lutas em defesa da mesma. A categoria precisará se unificar para dar uma forte resposta contra a tentativa de implementação do contrato temporário.

Proposta de reorganização da carreira da educação de BH.

Atualmente, a carreira da educação está estruturada da seguinte forma:

Auxiliar de Escola, Assistente Administrativo Educacional, Bibliotecário Escolar e Técnico Superior em Educação - 15 níveis progressão horizontal, compõem estas progressões escolaridade (5 níveis) e tempo de serviço (Avaliação de Desempenho).

Pedagogo - 17 níveis progressão horizontal, compõem estas progressões escolaridade (5 níveis) e tempo de serviço (Avaliação de Desempenho). Obs.: Eram 15 níveis, como foram ampliados 2 níveis para quem estava na ativa, fruto da mobilização de 2023 (lei 11.381/22), a carreira de Pedagogo, cargo em extinção, foi ampliada para o nível 17, pois alguns da ativa já estavam no nível 15 da carreira.

Professores - 20 níveis de progressão horizontal, compõem estas progressões escolaridade (5 níveis) e tempo. Níveis 8 e 9 (correspondentes ao egresso com nível médio), 10 e 11 (níveis com graduação estacionários) e níveis 12 a 28 (a partir da lei 11.381/22 a entrada na carreira é a partir do nível 12).

A forma em que a carreira de professor está organizada atualmente, dá uma aparência de provisoriedade, de uma carreira passageira. Corroborando às mudanças operadas pelo governo municipal. Nesse sentido, consideramos importante reorganizar a carreira, por meio de uma nova numeração que se inicie no nível 01. Propomos também uma valorização dos níveis de escolaridade, uma vez a necessidade de formação continuada dos profissionais, bem como de se ter uma política de incentivo à permanência de professores que realizam cursos *stricto sensu* (mestrado e doutorado). Tal valorização se daria com a ampliação de nível por escolaridade.

Flexibilidade de fluxo entre professores do EI e EF

A partir da criação do cargo de Educador Infantil, Belo Horizonte optou por fazer separação política, financeira e de estrutura entre os cargos comparado ao Professor Municipal de 1º e 2º ciclos. Após muitos anos de luta

dos professores de educação infantil pela equiparação das carreiras, o primeiro passo para a isonomia da carreira foi instituído por meio de movimento grevista em 2012 que resultou na mudança da nomenclatura do cargo que foi de Educador Infantil para Professor Para a Educação Infantil.

Como prosseguimento da luta das professoras da Educação Infantil em uma greve histórica que durou 52 dias, foi possível mudar o ingresso da carreira para o nível 8 aproximando as carreiras dos professores de EI e EF.

Em 2020 quando a PBH faz um movimento de achatar a carreira da educação retirando os 3 níveis iniciais para se adequar às exigências da lei do piso, se deflagrou uma greve em 2022 após um movimento da Prefeitura de extinguir mais 5 níveis nas carreiras da educação para novamente se adequar às exigências do pagamento da lei do piso, após extensa negociação entre sindicato e prefeitura foi colocada a proposta de equiparar os níveis de ingresso entre as carreiras.

Nesse ano de 2023 com o acordo da campanha salarial de reajuste no projeto de lei enviado à câmara foi igualada também a carga horária que antes era referente a 4:30h por dia passa com o novo texto a ser 22:30h semanais tal como a carga horária para o professor municipal.

O próximo passo para que se concretize a isonomia das carreiras é a possibilidade do professor transitar, ou seja, atuação na educação infantil e no ensino fundamental (1º e 2º ciclo), quando há a demanda. Essa possibilidade

ajudaria a solucionar também os graves problemas de quadro que ocorrem hoje com a falta de professores nas escolas. O ideal é que esse processo ocorra devido a unificação das carreiras, tendo em vista que a formação dos professores municipais do 1º e 2º ciclo é a mesma dos professores para a educação infantil. É importante destacar que tal mudança deva ser uma decisão dos professores pela opção de transitar e que somente num próximo edital de concurso público se concretize a carreira única na educação infantil e nos anos iniciais.

Propostas para o Seminário Deliberativo da Carreira da Educação:

1. Nenhuma alteração no Plano de Carreira do Magistério Municipal de forma a trazer prejuízos financeiros;
2. Pagamento integral do Piso Nacional da Educação à partir do primeiro nível da carreira.
3. Reorganização da carreira, iniciando no nível 01 até 20;
4. Níveis 1 ao 4 contemplam os egressos com Ensino Médio Magistério (atuais níveis 8 ao 11);
5. Níveis 5 ao 21 contemplam egressos com graduação (atuais níveis 12 ao 28 - incluindo progressão por escolaridade e por mérito);
6. Ampliar a carreira da Educação para 7 níveis de progressão por escolaridade, 5 níveis na modalidade horizontal - especialização *lato sensu* (5% na carreira) e 2 níveis na modalidade vertical - *pós-graduação lato sensu e stricto sensu*, distribuídas em classes:

Classe A (Especialização 15% na carreira)

Classe B (Especialização 15% na carreira)

Classe C (Mestrado 20% na carreira)

Classe D (Doutorado 30% na carreira)

Formação	5 N (Especializações LS)*	A	B	C	D	TOTAL PONTOS
Mestrado+ Doutorado	25%	15%	15%	20%	30%	75%
Mestrado	25%	15%	15%	20%	30%	45%
1 Especialização +Mestrado	25%	15%	15%	20%	30%	60%
2 Especializações	25%	15%	15%	20%	30%	55%
1 Especialização	25%	15%	15%	20%	30%	40%

*5N= 5 níveis na modalidade horizontal correspondem às especializações Lato sensus, cada uma 5% e chegando a um total de 25%.

*No desenho foi criado mais 2 progressões na carreira da educação, denominadas classes distribuídas em A, B, C, D.

* Só pode acessar as classes A e B quem atingiu os 5 níveis por escolaridade na horizontal.

*O trabalhador poderá optar por duas classes para a progressão.

*No desenho da progressão por escolaridade, a porcentagem mínima da classe será de 15% e a máxima 30%.

*Utilizando a progressão de escolaridade horizontal e vertical, o trabalhador terá um reajuste de 40% a 75%.

Contribuição do Professor Vinícius Thiago de Melo para o Seminário Deliberativo Carreira da Educação Municipal de Belo Horizonte - 2024

Ataques a carreira dos profissionais da educação como estratégia para descumprimento da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional da Educação

Nos últimos anos, a carreira dos professores municipais de Belo Horizonte foi alterada, de modo que os níveis iniciais, os quais estavam com valor abaixo do Piso Nacional da Educação (dentro da proporção relacionada à jornada de 22 horas e meia), foram excluídos e outros foram acrescentados, gerando um aumento para os profissionais da ativa pela elevação de níveis na carreira. Por outro lado, os aposentados não tiveram o mesmo aumento por não terem mobilidade na carreira pelo próprio fato de terem se aposentado.

CARGOS	NÍVEIS																				
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Professor Municipal	2.65 6,23	2.78 9,04	2.92 8,49	3.07 4,91	3.22 8,66	3.39 0,09	3.55 9,60	3.73 7,58	3.92 4,46	4.12 0,68	4.32 6,71	4.54 3,05	4.77 0,20	5.00 8,71	5.25 9,15	5.52 2,10	5.79 8,21	6.08 8,12	6.39 2,53	6.71 2,15	7.0 47, 76
Professor para a Educação Infantil	2.65 6,23	2.78 9,04	2.92 8,49	3.07 4,91	3.22 8,66	3.39 0,09	3.55 9,60	3.73 7,58	3.92 4,46	4.12 0,68	4.32 6,71	4.54 3,05	4.77 0,20	5.00 8,71	5.25 9,15	5.52 2,10	5.79 8,21	6.08 8,12	6.39 2,53	6.71 2,15	7.0 47, 76

No ano de 2020, ocorreu a mudança com exclusão e acréscimo de 2 níveis, porém o aumento que incide no salário base foi abaixo da inflação do ano anterior e do índice anual calculado pela lei do Piso Nacional. Em 2022 aconteceu a mesma coisa, porém, além dos dois níveis para os profissionais da ativa, o dinheiro do Fundeb que deveria ser utilizado para um aumento que incidisse sobre o salário base, foi distribuído somente entre os profissionais da ativa em forma de abono.

O plano de carreira dos servidores da Educação foi instituído em 27 de dezembro de 1996, por meio da lei 7.235/1996 e teria 24 níveis na tabela de vencimentos (ROCHA; MELO, 2019). Atualmente, a nossa carreira se inicia no nível 8 e termina no nível 28, totalizando 21 níveis.

Além da diminuição de 3 níveis, o mais preocupante é a clara intenção de reduzir os gastos com a folha de pagamento através da exclusão dos aposentados dos aumentos anuais que servem para recompor as perdas decorrentes da inflação e outros fatores sociais.

Temos que destacar nesse contexto, a política que usa o Piso Nacional da Educação como teto de referência de uma forma ainda mais perversa, pois desconsidera o valor integral de R\$ 4.420,00, fazendo uma proporção em relação à nossa carga horária de 22 horas e 30 minutos semanais. Diante do valor atual, ao fazer essa proporção estabelece o valor do piso cai para R\$2.486. Se observarmos a tabela acima, que já contém o reajuste de 5%

cedido em 2023, o primeiro nível da carreira (salário base) está no valor de R\$ 2.656,23, ou seja, R\$ 167,23 acima do valor do “teto” estabelecido pela política de desvalorização dos professores adotado pela prefeitura.

Não sendo o bastante, além de ter uma referência medíocre para remuneração dos professores, a tendência é que com o próximo índice de aumento que sairá em janeiro de 2024, o primeiro nível da carreira seja jogado para baixo do valor do Piso proporcional a nossa jornada. Porém, mantendo essa lógica, ao invés de dar um aumento no salário base para fazer cumprir a lei, poderemos sofrer mais um ataque sobre nossa carreira como estratégia de burlar a lei novamente, dividindo a categoria e excluindo os aposentados dos seus direitos de terem aumento garantido pela lei do piso nacional da educação.

Para entendermos como chegamos nessa situação temos que fazer um resgate histórico, pois essa política de desvalorização não é coisa só desse governo atual. Desde a criação da Lei do Piso, em 2008, o nosso vencimento base foi sendo rebaixado ano a ano. Só para se ter uma ideia, conforme tabela abaixo, em 2008 o piso para 40 h era de R\$ 950,00, enquanto o nosso salário era R\$ 1.308,86, ou seja, 37% acima do piso sem nenhuma proporcionalidade.

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

Ano	Salário-mínimo nominal	Salário-mínimo necessário (DIEESE)*	PSPN (Jornada semanal de até 40 horas)	Diferença entre o salário do DIEESE e do PSPN		Vencimento-base do Professor municipal (jornada semanal de 22 horas e 30 minutos)	Vencimento-base do Professor para a educação infantil (jornada semanal de 22 horas e 30 minutos)
				Em R\$	Percentual		
				2008	380,00		
2009	415,00	2.077,15	950,00	1.127,15	54,26%	1.473,76	850,00
2010	510,00	1.987,26	1.024,67	962,59	48,43%	1.503,23	884,94
2011	540,00	2.194,76	1.187,00	1.007,76	45,91%	1.583,97	949,72
2012	622,00	2.398,82	1.451,00	947,82	39,51%	1.841,20	1.186,85
2013	678,00	2.674,88	1.567,00	1.107,88	41,41%	1.878,02	1.210,59

Ano	Salário-mínimo nominal	Salário-mínimo necessário (DIEESE)*	PSPN (Jornada semanal de até 40 horas)	Diferença entre o salário do DIEESE e do PSPN		Vencimento-base do Professor municipal (jornada semanal de 22 horas e 30 minutos)	Vencimento-base do Professor para a educação infantil (jornada semanal de 22 horas e 30 minutos)
				Em R\$	Percentual		
				2014	724,00		
2015	788,00	3.118,62	1.917,78	1.200,84	38,50%	2.092,22	1.348,67
2016	880,00	3.795,24	2.135,64	1.659,60	43,72%	2.144,53	1.382,38

Se observarmos, a cada ano, o reajuste do Piso Nacional é superior ao reajuste anual sobre o vencimento básico da nossa carreira. Em 2016, o nosso salário base, que antes estava 37% acima, se equiparou ao valor integral (40h), com uma diferença de apenas R\$ 8,89.

Até então, a PBH alegava que o salário dos professores estava acima do piso, depois de 2016 o argumento passou a ser a proporcionalidade em relação à nossa carga horária, mantendo assim, a mesma política em que os reajustes anuais sequer corrigem a inflação ou mesmo a ausência de qualquer aumento salarial em um ano. Isso nos levou a uma defasagem maior, que chegou a 93% de 2008 até 2023. Isso significa que, para um professor ter o mesmo poder aquisitivo que tinha quando a lei do piso foi criada, ele precisa ter uma jornada dupla para garantir a sobrevivência e um mínimo de qualidade de vida.

Só para se ter uma ideia, em relação ao salário mínimo, em 2008, que era R\$ 380,00, nós recebíamos 3,5 salários mínimos. Em 2016, o nosso vencimento básico caiu para o equivalente a 2,4 salários mínimos. Atualmente, o primeiro nível (R\$ 2.656,23) da nossa carreira equivale aproximadamente a apenas 2 salários mínimos (R\$ 2.640,00).

Com base nesses dados, fica claro que a não adoção do índice anual do piso como referência tem causado uma enorme desvalorização, na contramão de uma política de valorização, conforme prevê a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (1996). Ou seja, os baixos salários levam a uma situação de precariedade na vida pessoal, impondo assim longas jornadas, em dois ou até três turnos, influenciando na saúde física e mental dos trabalhadores em educação.

Com relação à luta e resistência a este processo, embora praticamente todos os anos tenham ocorrido greves e mobilizações contra essa política, os gestores públicos da PBH, nos últimos 15 anos, têm reprimido fortemente as nossas estratégias de garantir o direito dos trabalhadores em educação, seja

com violência policial, ameaças de corte de ponto, judicialização das greves, dentre outras formas de assédio e uso dos dias de reposição de greve como forma de punir professores grevistas.

Sabemos que está cada vez mais difícil enfrentar os desmandos daqueles que utilizam do seu poder político para impor e implementar interesses escusos aos interesses públicos por uma educação de qualidade. No entanto, não podemos aceitar, em hipótese alguma, que propostas de alterar a carreira, como as que aceitamos em Assembleia em 2020 e 2022, sejam sequer apreciadas, tendo em vista que dividem a categoria, sobretudo, os trabalhadores aposentados que, inclusive, muitos deles lutaram muito no passado para construir uma carreira que nos garante alguma valorização.

A proposta, portanto, é que a categoria assine um pacto para que propostas como essas de alteração da carreira como forma de burlar a lei do piso não sejam sequer apreciadas, quanto mais aprovadas pela categoria, por entender que essas propostas não oferecem condições iguais para a totalidade da classe de professores, a qual inclui os aposentados.

Como forma de evitar mais perdas e garantir um mínimo de valorização proponho que a categoria tenha como referência mínima para o ajuste anual o índice de reajuste da lei do Piso Nacional dos Profissionais da Educação, mesmo que para isso seja necessário realizar, paralisações, mobilizações e greves por tempo indeterminado até que os gestores públicos se comprometam com o cumprimento da lei, da valorização da educação e seus profissionais.

REFERÊNCIAS

ROCHA, Francilene Macedo; MELO, Savana Diniz Gomes. *Carreira, remuneração e piso salarial docente na rede municipal de educação de Belo Horizonte*. Revista Pesqui., São Paulo, v. 45, e194440, 2019.

Contribuição do Coletivo Fortalecer o Sind-REDE/BH para o Seminário Deliberativo Carreira da Educação na Rede Municipal de Belo Horizonte - 2024

O direito do candidato com deficiência ao cargo público efetivo da carreira dos servidores da educação da PBHⁱ

O Sind-REDE/BH tem como pauta de defesa o cumprimento legal dos direitos dos candidatos com deficiência ao acesso em igualdade de direitos aos demais candidatos sem deficiência ao cargo público efetivo da carreira da Educação da PBH através da vigilância e reivindicação de uma Edital inclusivo e acessível em todas as fases do mesmo: inscrição, nomeação e estágio probatório com a efetivação ao cargo.

O Decreto nº 3.298/1999 explicita mecanismos de discriminação positiva de forma a preservar dois importantes princípios, o do concurso público e o do direito à igualdade das pessoas com deficiência com os demais candidatos. Acrescentaria o artigo 34 da Lei nº 13.146/2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência:

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

Constatamos nos últimos Editais da SMED/BH /BH (2021 e 2023) para o provimento do cargo de professor reiterados atos discriminatórios ao excluir candidatos com deficiência pelas exigências dos protocolos técnicos de exames médicos admissionais e a avaliação dos aprovados na Prova Discursiva a compatibilidade da deficiência com as atribuições do cargo em RAZÃO DE SUA CONDIÇÃO.

Ressalva-se que o artigo 39, parágrafo 3º, da Constituição da República, é claro ao dispor que se aplica ao servidor ocupante de cargo público o disposto no artigo 7º, inciso XXXI, o qual proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão da pessoa com deficiência.

Lei Municipal nº 11416 de 2022 no seu “CAPÍTULO II DA REALIZAÇÃO DE CONCURSOS E PROCESSOS SELETIVOS, artigos 111 e 113, entre outros:

111 Ficam reservados pelo menos 5% (cinco por cento) dos cargos e empregos públicos de provimento efetivo do quadro de pessoal da administração direta e indireta dos poderes do Município para a pessoa com deficiência.

Art. 113. Serão reservadas pelo menos 10% (dez por cento) e no máximo 20% (vinte por cento) das vagas colocadas em disputa em concurso público ou processo seletivo para investidura por pessoa com deficiência.

No ato da inscrição deveria solicitar do candidato com deficiência que apresentasse o documento de avaliação biopsicossocial que consta da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, no artigo 2º (Lei nº 13.146/2015):

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual,

em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

A exigência do documento de comprovação da deficiência nesta concepção auxilia o administrador público na preparação das provas acessíveis, se forem requeridas. Dessa forma, os recursos de tecnologia assistiva e apoios devem ser oferecidos de acordo com a deficiência e necessidades apresentadas pelos candidatos que concorrem, por livre opção, às vagas reservadas exclusivamente às pessoas com deficiência.

Como entidade representativa dos trabalhadores em educação e em específico, das demandas do “Coletivo de Trabalhadores com deficiência” temos questionado e reivindicando à SMED/BH o cumprimento da legislação dos direitos das pessoas com deficiência seja aos candidatos ao cargo ou aos servidores em exercício.

A falta de um ambiente de trabalho acessível e inclusivo não se restringe ao período probatório, pois somente com a atuação do departamento jurídico do Sind-Rede/BH junto à Justiça (início em 2018), garantiu neste ano a uma professora com deficiência e com estabilidade o acesso a recursos tecnológicos para exercer seu trabalho com segurança e independência. A mesma vem reivindicando a SMED/BH as adequações laborais desde o seu período de ingresso na Rede sem um retorno efetivo, recorrendo à Justiça para o cumprimento dos seus direitos. Em junho de 2023, o juiz da 1ª vara dos Feitos da Fazenda Pública Municipal da Comarca de Belo Horizonte afirmou que a Prefeitura deve garantir toda a materialidade para que a trabalhadora possa ter o direito ao trabalho.

Assim, como consta na matéria publicada no site do sindicato do sindicato no dia 13/06/2023 foi

A falta de providenciada PBH, mesmo após inúmeras solicitações da servidora para que fossem realizadas adequações mínimas no ambiente de trabalho aprofundou o cenário de constrangimento e humilhações, o que levou o sindicato a recorrer à justiça. (Sind-Rede/BH, 13/06/2023)

Outro ponto que cabe destaque quando na legislação voltada para a entrada de candidatos PCD, é a equipe multiprofissional que deve ser composta por seis profissionais, sendo três profissionais capacitados e atuantes nas áreas de deficiências, um deles médico, e três profissionais integrantes da carreira alvo pelo candidato. Conforme Gugel na sua obra “Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público”, esta Equipe

possui atribuições definidas nas diferentes fases do concurso público e do estágio probatório, sendo uma obrigação e não opção da Administração Pública ofertá-la, exceto se não houver inscrição de candidatos com deficiência, ou serão desconstituídas se não houver candidatos com deficiência aprovados.

Constatamos pela primeira vez a menção desta Equipe no último Edital para o cargo público para servidores da educação (2023) mas sem garantir esta composição e função. E o que é mais preocupante, com a errônea e legalmente superada concepção de avaliar a compatibilidade da deficiência com as atribuições do cargo com finalidade eliminatória.

Como bem ressalta Gugel,

(...) se a Administração Pública está obrigada a que todo edital de concurso especifique as atribuições e tarefas essenciais dos cargos (artigo 39, inciso II, Decreto nº 3.298/1999) e, se a pessoa com deficiência participa do concurso público em igualdade de condições com os demais candidatos quanto ao conteúdo das provas, avaliação e critérios de aprovação (artigo 41, incisos I e II, Decreto nº 3.298/1999), será a nota alcançada – demonstração de conhecimento e capacidade - o elemento definidor de quem obterá classificação, vencendo as etapas do concurso. A pessoa com deficiência tem o período do estágio probatório para ser avaliada e demonstrar estar ou não em condições de desempenho de suas atribuições (...) As exigências em relação ao candidato com deficiência, relativamente ao exercício das funções, a execução de tarefas e o desempenho inerentes aos cargos e empregos públicos serão aferidas durante o estágio probatório. O estágio probatório constitui-se também em um mecanismo utilizado para dar concretude à ação afirmativa de reserva de cargos.

Consideramos importante destacar abaixo alguns Princípios, Normas e Leis que corroboram os direitos da pessoa com deficiência ao concurso público e a ilegalidade da avaliação da compatibilidade da deficiência com as atribuições do cargo que respaldam a Administração impedir a investidura em cargo público por parte do candidato com deficiência.

Artigo 2 da CDPD: Discriminação por motivo de deficiência” significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

Os requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir não diz respeito à condição da deficiência, sob pena de incidir em discriminação por motivo da deficiência.

A Constituição da República garante à sociedade brasileira a não discriminar, legitimando o princípio de amplo acesso de todos ao concurso público sem qualquer restrição, e, portanto, a Lei nº 8.112/1991 que cria condição de compatibilidade entre função e deficiência, afronta aos princípios da acessibilidade do artigo 37, inciso I e, de concurso público do inciso II. E a lei nº 11416 de 2022 (Lei Municipal de Inclusão da Pessoa com Deficiência e da Pessoa com Mobilidade Reduzida):

Art. 21:

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exame admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.ⁱⁱ

Logo, quando se pensa na política que defenda a carreira dos trabalhadores em educação que atuam em Belo horizonte, não se pode excluir as leis criadas para que as pessoas com deficiência possam ter a plena garantia de participação. Por tudo aqui apresentado neste texto apresentamos as seguintes propostas:

- 1- A adequação de todo os editais dos concursos públicos para a educação respeitando as Leis de cotas para PCD e as cotas raciais.
- 2- A organização de todo o processo visando garantir ao candidato o direito a concorrer a vaga e de ser acompanhado.
- 3- A efetivação da equipe multiprofissional para garantir a igualdade de condições aos candidatos com deficiência em relação aos demais sem deficiência.
- 4- Uma política inclusiva e acessível que valorize os trabalhadores com deficiência na Rede.
- 5- Toda a materialidade e condições de trabalho para os candidatos PCD aprovados na Rede municipal de BH.

REFERÊNCIA

GUGEL, Maria Aparecida. Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. Goiânia:Ed. Da UCG,2016.

<http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2019/09/Livro-Livro-PESSOAS-COM-DEFICIENCIA-E-O-DIREITO-DO-COINCURSO-PUBLICO.pdf>

[file:///C:/Users/pr075755/Documents/died/ConcursoPublico_Workshop_2016_M Gugel%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/pr075755/Documents/died/ConcursoPublico_Workshop_2016_M%20Gugel%20(1).pdf)

Lei Nº 11416 DE 03/10/2022

Institui a Lei Municipal de Inclusão da Pessoa com Deficiência e da Pessoa com Mobilidade Reduzida.

<https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=436986>

Servidora com deficiência da rede municipal garante direitos sociais na justiça. *In:* <https://sindrede.org.br/sind-rede-bh-garante-direitos-sociais-a-servidora-com-deficiencia-da-rede-municipal/> .

ⁱ Texto produzido por Diana de Cássia Silva e Rosmary Aguayo integrantes do Coletivo Fortalecer e do Coletivo dos trabalhadores com deficiência do SIND-REDE//BH.

ⁱⁱ A Lei nº 13.146/2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência : Ar. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.&1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão ,que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas

