

## **REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE BELO HORIZONTE: LUTAS EM DEFESA DA ESCOLA PÚBLICA E DA GESTÃO DEMOCRÁTICA**

**Maria da Consolação ROCHA<sup>1</sup>**

**Professora da RME/BH- PBH**

Doutora em Educação pela FEUSP

mariadaconsolacaorochoa@gmail.com

**Franceline Rodrigues SILVA<sup>2</sup>**

**Professora da Educação Infantil da RME/BH- PBH**

Doutoranda em Educação pela FaE/UFMG

franceline.rodrigues30@gmail.com

Este artigo analisa as propostas das trabalhadoras e trabalhadores da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte (RMEBH), presentes nas pautas de reivindicações da categoria, no período de 1985 a 2017, especialmente nos aspectos que envolvem as condições de trabalho e as questões pedagógicas e está organizado em três partes. Na primeira, apresentamos um breve histórico da constituição da RMEBH e de sua organização sindical, o Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Rede Pública Municipal de Belo Horizonte (SindREDE/BH). Em seguida, apresentamos o levantamento das reivindicações profissionais que envolvem as condições de trabalho e a questão dos projetos pedagógicos. Por fim, avaliamos os avanços e recuos das políticas educacionais como resultado da complexidade das relações de mudanças, de interpenetrações, de articulação e conflitos entre as ações do Estado, no nível de poder executivo municipal e seus agentes, por um lado, e a organização, reivindicações e lutas dos/as profissionais da educação, por outro. Para nós, a importância desta análise parte de uma perspectiva que incorpora também como tarefa da organização sindical o debate, a elaboração e a ação coletiva entorno das repercussões das condições de trabalho e dos projetos educacionais no cotidiano do trabalho educacional.

### **1 - A CONSTITUIÇÃO DA REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE BH**

A luta em defesa da escola pública é parte constituinte das lutas das trabalhadoras e trabalhadores em educação no país. Ela está presente nos processos de

---

<sup>1</sup>. Professora da Educação Básica e da Educação Superior. Núcleo de Pesquisas sobre Formação, Trabalho Docente e Discurso Pedagógico da Faculdade de Educação da Universidade do Estado de Minas Gerais (FaE-UEMG).

<sup>2</sup> Professora da Educação Infantil na Prefeitura de Belo Horizonte.

constituição das redes de ensino e fazem parte do debate das lutas sindicais deste segmento profissional ao longo da história da educação brasileira.

Neste sentido, conhecer o processo de constituição da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte, bem como da construção da organização sindical de suas/seus profissionais ao longo dos anos é fundamental para compreendermos a interpenetração das lutas sindicais da educação com as lutas sociais pelo direito à educação pública de qualidade referenciada, a partir dos dilemas vivenciados no chão da escola que repercutem os debates travados nas esferas locais e nacional e podem ser observados nas pautas de reivindicações de suas/seus profissionais.

A Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte é formada pelas instituições públicas de educação mantidas pelo poder municipal, coordenadas pela Secretaria Municipal de Educação de Belo Horizonte (SMED), e organizadas como Sistema Municipal de Ensino, constituído em 1998 pela Lei 7543/98, composto por um órgão executivo, a Secretaria Municipal de Educação; um órgão normativo e fiscalizador, o Conselho Municipal de Educação (CME/BH); pelos estabelecimentos filantrópicos, confessionais, comunitários; e pelas Conferências Municipais de Educação.

As importantes mudanças ocorridas na RMEBH: ampliação do atendimento à população, melhoria da infraestrutura escolar, construção da gestão democrática das escolas e do sistema municipal de educação, através da constituição de espaços de participação da comunidade na definição de políticas educacionais e na gestão administrativa das unidades são resultado das lutas em defesa da educação e representam avanços e recuos com repercussões profundas nas condições de trabalho, na organização das escolas e da categoria, na valorização profissional e na participação da comunidade escolar (ROCHA e ROCHA, 2017).

A RMEBH conta com 292 instituições escolares, sendo 173 de ensino fundamental, 3 de ensino especial, 116 de educação infantil, além de 192 creches conveniadas. Ao todo são atendidos mais de 188 mil e 288 estudantes da Rede Própria e Rede Conveniada, incluindo a educação de jovens e adultos.

O quadro de pessoal da educação é formado por 16.978 trabalhadores/as em educação concursados/as: Professoras/es, Pedagogos, Bibliotecários, Auxiliares de Biblioteca e Auxiliares de Escola); e 9 mil e 700 trabalhadores/as em educação

terceirizados/as (Caixa Escolar<sup>3</sup>, AMAS<sup>4</sup>, e Inova BH<sup>5</sup>) distribuídos nos cargos de: Vigias, Faxineira(o), Cantineira(o), Porteiro(a), Mecanógrafo(a), Artífice, Auxiliar de Apoio à Inclusão, Coordenador de Esportes, Monitor de Esportes, Agente Cultural, Monitor e Auxiliar de Apoio à Educação Infantil.

Rocha & Rocha (2017) destacam que o contexto da política educacional na capital mineira combina a ausência de um projeto pedagógico global articulado à existência de uma variedade de programas desarticulados entre si: Escola Integrada, Pró-Jovem, BH para Crianças, Programa Família-Escola, Escola Aberta, Projeto de Ação Pedagógica (PAP), Programa Rede pela Paz, Monitoramento da Aprendizagem, avaliações em larga escala. E mais recentemente, envolvem a privatização dos prédios escolares construídos e administrados através da Parceira Público-Privada (PPP) com a Odebrecht.

## **2. A ORGANIZAÇÃO SINDICAL DA REDE MUNICIPAL DE BH**

O Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Rede Pública Municipal de Belo Horizonte (SindREDE/BH), representação sindical dos/as profissionais da educação municipal de Belo Horizonte, concursados e/ou terceirizados pelo Caixa Escolar, conta com uma diretoria colegiada composta por trinta membros, sendo vinte e quatro titulares e seis suplentes, com o mandato de três anos, permitindo apenas uma recondução consecutiva, eleita de forma proporcional pelos filiados/as (ROCHA & ROCHA, 2013).

O formato de organização das redes municipais de educação no Brasil sempre foi um gargalho, coexistindo no país e nos entes federados uma diversidade de experiências, que envolvem desde a vinculação ao funcionalismo municipal como o Sindicato dos Municipários de Porto Alegre (SIMPA); à existência de sindicatos próprios à exemplo do Sindicato dos Profissionais em Educação no Ensino Municipal (SIMPEEM/SP) em São Paulo; à organização com a rede particular, como é o caso do Sindicato dos Professores de Juiz de Fora (SINPRO/JF); ou em Subsedes conjuntas com a rede estadual, como são organizadas diversas redes municipais no SindUTE/MG.

---

<sup>3</sup> As Caixas Escolares das escolas municipais de Belo Horizonte foram criadas através do Decreto nº 327 de 12 de agosto de 1954, regulamentadas pela lei nº 3.726/1984.

<sup>4</sup> A Associação Municipal de Assistência Social (AMAS) foi fundada em 26 de junho de 1979.

<sup>5</sup> Inova BH, empresa da Odebrecht Properties

Durante as décadas de 1970 e 1980, os/as trabalhadores/as da educação pública mineira eram sindicalizados em entidades organizadas por segmentos ocupacionais, como a Associação dos Orientadores Educacionais (AOEMIG), a Associação dos Supervisores Pedagógicos (AMISP), a Associação dos Diretores e Vice-Diretores (ADVEM), e, em entidades gerais como a Associação de Professores Públicos de Minas Gerais (APPMG), e a União dos Trabalhadores do Ensino de Minas Gerais (UTE/MG).

Os diversos segmentos profissionais da Rede Municipal de Belo Horizonte (RMEBH) eram representados por estas entidades, mas o corpo docente que atuava no que hoje denominamos anos iniciais do ensino fundamental era representado pela APPMG e a UTE/MG. Havia ainda, a Associação dos Professores Municipais (APM) que representava os docentes do antigo Colégio Municipal (em suas três unidades: São Cristóvão, Marconi e Salgado Filho), posteriormente transformada no Sindicato dos Trabalhadores no Ensino Público de Belo Horizonte (SINTEP/BH).

Em 1990, foi realizado o congresso de unificação das entidades acima citadas, criando o Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais (SindUTE/MG), que passa a representar a RMEBH. Entretanto, permanência o debate interno na categoria sobre a criação ou não de um sindicato próprio. Em 1991, no I Congresso da Rede, como a categoria denomina seu vínculo à RMEBH, é criada a Diretoria Colegiada Municipal, constituída de nove diretores, com autonomia política, ficando a questão da autonomia financeira deliberativa para posterior discussão.

O debate sobre a organização sindical da Rede teve seu ponto de maior tensão durante a gestão 1994/1996, devido a três questões centrais: as divergências de funcionamento administrativo entre a Direção Colegiada da Rede Municipal e a Diretoria Estadual do SindUTE/MG; as diferentes visões sobre a gestão sindical e a relação partido/sindicato entre os membros da Direção Colegiada; as divergências de uma grande parcela da categoria com a conduta política da maioria da direção estadual do SindUTE/MG, que se posicionava contra as greves realizadas pela categoria durante a gestão da Frente BH Popular (1992/1996).

Diante desses conflitos, em outubro de 1995, o IV Congresso da Rede, foi pautado pela temática da organização e estrutura sindical. O congresso definiu pela criação da Subsede da Rede Municipal de BH, consolidada em março de 1996 e dirigida pela Direção Colegiada do mandato em curso; e aprovou a realização do “Fórum de

Estrutura e Organização da Subsede da Rede Municipal de Belo Horizonte – Sind-UTE” para discutir e deliberar sobre a estrutura e organização da Rede e a questão do sindicato orgânico à CUT. O Fórum ocorreu em agosto de 1996 e por uma diferença de apenas 12 votos, prevaleceu a permanência da Rede no SindUTE/MG.

A partir da criação da Subsede da Rede Municipal, ampliaram-se as divergências administrativas com a direção estadual do SindUTE/MG, e aprofundaram-se as diferenças políticas sobre a relação movimentos sociais e governos, a partir da eleição de governos do campo democrático-popular, com forte presença do PT, seja à frente do executivo municipal ou em cargos centrais da PBH desde 1993.

Aos fatos locais agregam-se as mudanças ocorridas no país durante os governos Collor e FHC, a partir das privatizações, das reformas administrativa, previdenciária e educacional, e da crise do movimento sindical cutista que se aprofunda com a chegada de Lula à Presidência da República. As divergências de condução da ação sindical diante do governo Lula, com destaque para a proposta de reforma da previdência apresentada logo no início do mandato, e que levou à expulsão de parlamentares do Partido dos Trabalhadores (PT), culminaram com o rompimento de diversos grupos políticos com a CUT, articulando em 2004 a Conlutas; em 2005, a Intersindical, e em 2007, a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB).

É nesse contexto de críticas à estrutura e organização sindical e à relação do sindicalismo brasileiro combativo com os governos do campo democrático-popular, que o VII Congresso da Rede, realizado em 2003, debateu novamente a polêmica do sindicato próprio e decidiu a realização de um plebiscito com todos os/as trabalhadores/as, sobre a melhor forma de organização da Rede: sindicato próprio ou a permanência no SindUTE/MG. Com aprovação de 85% a posição de construir uma entidade sindical própria foi referendada no VIII Congresso da Rede, realizado em março de 2006, e criado o SindREDE/BH, representando todos/as os/as profissionais da educação pública municipal de BH.

O Congresso aprovou o Estatuto da entidade e reafirmou princípios defendidos pela categoria ao longo de sua história organizativa na UTE/MG e no SindUTE/MG tais como: uma entidade de caráter sindical e sem fins lucrativos, que combate as discriminações relativas à raça, credo religioso, gênero ou convicção política ou ideológica; a independência e autonomia diante de outras organizações e partidos

políticos, entidades patronais e o Estado; a revogabilidade dos mandatos individuais e coletivos; o respeito à unidade, à democracia de base do movimento; a proporcionalidade na base para a composição da direção sindical; o limite de uma recondução consecutiva na diretoria; acompanhar o processo de rearticulação do movimento sindical brasileiro participando das diversas experiências organizativas em curso (Conlutas, Intersindical e outras).

### **3. AS REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA EM RELAÇÃO ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO E ÀS QUESTÕES PEDAGÓGICAS**

As condições de trabalho envolvem a “materialidade da escola”, ou seja, os equipamentos, o espaço físico e a infraestrutura, bem como o quadro de pessoal para o atendimento dos/as estudantes e a jornada de trabalho, que compreendem o tempo de regência/atividades e o tempo coletivo de reflexão sobre a ação pedagógica. É a partir dessas condições que a escola organiza seu tempo/espaço de trabalho pedagógico e consolida a gestão democrática.

Neste sentido, destacamos a importância do I Congresso Político Pedagógico da Rede, em 1990, com participação de pais/mães/responsáveis, estudantes, de pais/mães, alunos/as, trabalhadores/as da educação com o objetivo de definir normas e critérios de funcionamento das escolas, tais como: o estabelecimento de regras para o conjunto das escolas no que tange a proporção de trabalhadores/as em educação (administrativos e docentes) e o número de estudantes; o número de estudantes por sala; hora coletiva de estudo do corpo docente; critérios para distribuição de aula entre outros. Além de consolidar o processo de gestão democrática, construído ao longo dos anos de 1980, através de instâncias deliberativas como o Colegiado, a Assembleia Escolar e a eleição direta para a direção da escola. Cabe destacar que grande parte das resoluções do I Congresso foi incorporada no capítulo referente à educação, na Lei Orgânica do Município (LOM), votada em 1990.

#### **3.1. A Gestão Democrática e Autonomia Financeira**

A Rede Municipal teve expressiva participação no Movimento de Renovação Pedagógica de defesa da escola pública, gratuita e de boa qualidade, e com gestão democrática, na esteira da luta nacional pelo fim da ditadura militar e pela democratização do país, com presença marcante de suas/seus profissionais nos debates, seminários, congressos e conferências, nos Conselhos Municipais da área social, na

construção de alternativas educacionais e na busca de um maior controle sobre o seu fazer pedagógico.

Na década de 1980, a gestão democrática das escolas era a pauta central e compreendia: a construção coletiva de projetos político-pedagógicos comprometidos com a classe trabalhadora, no sentido de garantir o acesso e a permanência das crianças, jovens e adultos na escola; a eleição direta para direção de escola, a formação de colegiados escolares e assembleias escolares como instâncias de participação do conjunto dos usuários da escola pública, a criação de grêmios livres e de associações de pais/mães/responsáveis.

A partir desse debate, as primeiras tentativas de renovação nas escolas municipais foram direcionadas para a construção de projetos pedagógicos, organizados por área, por turno ou pelo conjunto da escola, que buscavam garantir mais tempo do/a estudante na escola, através de atividades culturais, esportivas, de recuperação extraturno, educação de jovens e adultos, turmas de tempo integral etc, realizados a partir da forte organização interna das escolas e das lutas coletivas da categoria pelo reconhecimento das propostas alternativas que estavam sendo gestadas dentro da Rede.

A luta pela democratização das direções de escolas foi ampliada a partir de experiências de eleições em algumas unidades escolares, em enfrentamento às indicações de políticos das regiões e, posteriormente, em 1989 com a regulamentação via legislação municipal para todas as escolas com os seguintes critérios: mandatos de dois anos, permitida uma recondução; voto universal garantindo a participação de pais, mães, estudante, professores/as e funcionários. Os Colegiados, formados pela Comunidade Escolar (pais, mães, estudantes, profissionais da escola) e as Assembleias Escolares já existentes foram fortalecidos, e constituídos nas demais escolas, além de passarem a ter poder de deliberação sobre um grande número de assuntos, ampliando a participação da comunidade na gestão escolar.

No ano de 2004, a PBH tentou prorrogar o mandato das direções escolares eleitas por mais um ano, alegando que a coincidência com a eleição para prefeito e vereadores poderia “politizar” as eleições escolares. A estratégia da PBH foi utilizar-se do fato do Conselho Municipal de Educação ter enviado à Câmara Municipal uma proposta de alteração da Lei Orgânica do Município que passava de dois para três anos a duração do mandato das direções escolares. Tal alteração valeria para as novas

direções eleitas, mas era o argumento usado pela PBH para prorrogar o mandato das direções. A categoria se mobilizou, pressionou a Câmara Municipal e garantiu as eleições escolares naquele ano, sendo a modificação aprovada em fevereiro de 2007 e entrou em vigor na eleição seguinte.

Além disso, a SMED passou a utilizar a intervenção para retirar as direções eleitas ao invés de incentivar os Colegiados e Assembleias Escolares a cumprirem a sua função de gestão democrática para solucionar possíveis problemas administrativos através de novas eleições nas escolas, conforme previsto na legislação municipal (ROCHA, 2009). Em 2014, um número importante de escolas não participou do processo democrático de escolha de dirigentes, seja por estar com intervenção e a SMED impedir a eleição ou por não conseguir inscrever chapas. A SMED optou por prorrogar os mandatos anteriores até 31 de janeiro de 2015 e indicar interventores ao invés de realizar novo processo eleitoral com a participação da comunidade escolar.

Registramos a existência de tentativas de alterações no processo eleitoral com adoção de mecanismos utilizados na rede estadual a partir da combinação de processo seletivo através de provas e eleição, explicitadas em artigo publicado na revista Educa BH, de responsabilidade de SMED, em 2013, e disponível no site da PBH.

A autonomia financeira, reivindicação histórica dos/as trabalhadores/as e usuários da escola pública como parte do debate da gestão democrática sempre buscou garantir recurso financeiro direto para as escolas resolverem os seus problemas emergenciais.

Até a gestão 1986/1988, as Caixas Escolares recebiam materiais como caderno, lápis, borracha, para distribuir aos estudantes carentes. Contudo, pequenas reformas, como consertos de luz, pisos etc., eram realizados pela Superintendência do Desenvolvimento da Capital (SUDECAP). As escolas se viam obrigadas a realizarem festas para a arrecadação de fundos, que eram direcionados para a aquisição de materiais como cortinas, armários, televisores e pequenas reformas.

A partir da gestão de 1989/1990 as escolas da Rede começaram a receber verbas, administradas pela Caixa Escolar, para resolver problemas do cotidiano, e realizar pequenas reformas na infraestrutura. Esse processo foi intensificado nas gestões de 1993 a 2008, com a universalização dos kits escolares, a ampliação da Rede Municipal de Informática (RMI), o crescimento do acervo das bibliotecas escolares.



Além das verbas municipais, a partir de 1995 diversos programas do governo federal vem realizando ações financiadas pelo Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE), e envolvem o Programa Nacional do Livro Didático (PNLD), o Programa Nacional de Alimentação Escolar (PNAE), e o Programa Dinheiro Direto na Escola (PDDE), com repasse direto de recursos financeiros, resultado direto das lutas nacionais e locais da educação pela autonomia das escolas e melhores condições de trabalho e de atendimento.

### **3.2. A Organização dos Tempos e Espaços Escolares**

A organização dos tempos espaços escolares envolve o quantitativo de estudantes, o quantitativo de docentes e demais profissionais da escola, bem como a distribuição da carga horária de cada segmento envolvido no processo ensino-aprendizagem. Ela repercute na organização do trabalho pedagógico, no processo de ensino-aprendizagem e, conseqüentemente, nas condições de trabalho dos/as profissionais das escolas.

#### **a. Quantitativo de estudantes**

O quantitativo de estudantes por turma foi definido no I Congresso Político Pedagógico de acordo com o nível e modalidade de ensino e incorporado no artigo 9º do Ato das Disposições Transitórias da LOM. Mas, na Portaria 008/97, a SMED modificou-o e, em 2000, o Conselho Municipal de Educação, ao regulamentar o funcionamento da Educação Infantil no Sistema Municipal de Ensino, alterou o quantitativo de estudantes de cinco e seis anos de idade, para vinte e cinco por turma. A partir de 2004, a SMED acrescentou em até 20% o número de estudantes por turma para assegurar o atendimento dos casos de inclusão social, seja por alguma deficiência física e/ou por medida judicial.

#### **b. Quantitativo de docentes**

O quadro básico de pessoal docente e administrativo das unidades de Pré-escola à 4ª série, de 5ª a 8ª séries e 2º grau, definido I Congresso Político Pedagógico levou em conta a relação profissionais/estudantes e, no caso docente, chegou a proporção “1.8”, além da ampliação do número do pessoal de supervisão pedagógica/orientação educacional. Entretanto, o governo municipal não implementou a resolução em todas as escolas, por isso, a partir de 1995, com a implantação da Escola Plural, a definição do número de professores/as nas escolas foi estabelecida na proporção de “1.5”,

considerando-se uma média entre a proposta do I Congresso e a realidade da maioria das escolas.

Essa nova forma de organização criou o “apoio” e extinguiu as funções de regências especializadas (educação física, artes, biblioteca e eventual), existente nas escolas de 1ª a 4ª séries. No caso dos jardins municipais, a Resolução SMED 001/96 definiu que o cálculo do “1.5” profissional por turma e por turno incluía as professoras regentes, especializadas, eventuais, orientadoras e supervisoras, excetuando apenas os cargos de Diretor e Vice-Diretor de Estabelecimento de Ensino.

Em 1997, a SMED publicou a Portaria 008/97 que estabeleceu, como regra, que o dimensionamento do quadro de professores/as, em todas as escolas, deveria ser definido levando-se em conta o número de turmas da unidade escolar e o número de integrantes do quadro de professores/as, incluindo aqueles/as em atividades de regência, coordenação e tarefas pedagógicas, professores/as em readaptação funcional, sem atribuições na secretaria ou biblioteca, para efeito do cálculo do “1.5”, o que provocou uma redução do número de professores/as no conjunto das escolas; detalhou o quantitativo de pessoal administrativo, com exceção da biblioteca e secretaria; e uniformizou a duração do módulo-aula em todas as escolas em 60 minutos.

No final de 2014 foi publicada a Portaria 317/2014 reformulando a organização do tempo escolar, do quadro docente e do número de estudantes, especialmente da EJA. As Portarias 008/97 e 317/2014 representam dois importantes momentos de redução do quadro de pessoal das escolas e do tempo de planejamento através da reorganização dos tempos e espaços escolares.

### **c. Jornada de trabalho e tempo coletivo**

A jornada de trabalho das/os profissionais da RMEBH passou por diversas mudanças e normatizações nos últimos anos, via leis, decretos, portarias e/ou orientações da SMED, culminando na construção de uma jornada docente comum para toda a educação básica.

A jornada do cargo de Professor Municipal I<sup>6</sup> (PMI), professor/a de Pré-escola à 4ª série, até a década de 1980, era de 30 horas semanais, sendo 22 horas e 30 minutos na escola e o restante considerado como horas de atividades de correção de exercícios e

---

<sup>6</sup> O Plano de Carreira dos Servidores da Educação da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte (Lei 7235/1996) unificou o cargo de Professor Municipal com pagamento igual para mesma titulação.

elaboração de planejamento, realizadas no espaço doméstico. O tempo de planejamento semanal na escola era organizado em quatro horas individuais e/ou em pequenos grupos e duas horas de reunião pedagógica coletiva.

A jornada limite do cargo de Professor Municipal II (PMII), professor/a de 5ª a 8ª séries e 2º grau, era de 30 horas aulas semanais, mas havia professores/as concursados com jornadas de 06, 08, 12 ou 24 horas/aula semanais. As horas destinadas ao planejamento eram remuneradas, quando realizadas na escola como horas de projeto (no limite de 5 horas semanais), ou em casa como “atividade extraclasse”, incluídas no cálculo salarial denominado “Divisor 81”.

Na década de 1990, o governo realizou inúmeros debates sobre a concepção de jornada do PMII, na defesa da tese de que ela deveria ser igual ao do PMI: uma jornada completa em um turno de trabalho, em uma mesma escola, para garantir vínculo pedagógico, e não uma jornada de trabalho exercida em várias escolas. As tentativas de padronização da jornada docente para todo o ensino fundamental esbarraram nos limites legais dos editais de concurso para docentes nos anos finais, que previam jornadas diversas, variando de 5 a 30 horas/aula semanais. A partir desse debate, os novos editais de concursos para docentes de disciplinas específicas passaram a constar uma jornada de trabalho semanal de 22h30 semanais para garantir o vínculo docente a uma determinada escola.

A organização interna da jornada de trabalho docente (aula, planejamento e estudos) também foi modificada ao longo dos anos. Nas unidades de Pré-escola a 4ª série, a organização da grade curricular, com previsão das aulas especializadas de educação física, artes e biblioteca, garantia ao conjunto do corpo docente quatro horas semanais para planejamentos e estudos. A jornada do corpo docente de 5ª a 8ª série e do 2º grau, organizada em hora/aula, abriu a possibilidade de pagamento de “horas de projeto”, para a realização de atividades coletivas.

Em 1997, através da Portaria 008/97, a SMED reorganizou a jornada semanal docente de 22 horas e 30 minutos distribuindo-a em 4 horas e 20 minutos diários, durante quatro dias da semana. Os 10 minutos diários seriam acumulados e cumpridos em um dia da semana, que teria uma jornada de 5 horas e 10 minutos, com a realização da reunião semanal de 50 minutos. Admitiu, também, a possibilidade de utilizar o horário destinado ao planejamento e estudos (Lei 7577/98), para a substituição de

professoras/es. A resistência da RMEBH à alteração da jornada de trabalho e do tempo coletivo garantiu duas decisões. A primeira foi a aprovação pela I Conferência Municipal de Educação de 1998, das reuniões pedagógicas semanais com duas horas de duração para todas as escolas. A segunda foi a regulamentação da jornada e do tempo de planejamento, com a destinação de “20% (vinte por cento) de sua jornada semanal, desta excluído o tempo diário reservado para o recreio na escola, para a realização de atividades coletivas de planejamento e avaliação escolar, de acordo com as regras estabelecidas pela Secretaria Municipal de Educação” (Lei 7577/98).

Com a publicação das Portarias 226/2004 e 013/2005 a SMED tentou modificar a jornada anual de trabalho, ampliar o calendário escolar e suspender as reuniões pedagógicas semanais dentro da jornada de trabalho. Tais documentos desconheciam a legislação em vigor e redefiniram a jornada docente no formato da Portaria 008/97, acabando com as reuniões pedagógicas semanais e adulterando a jornada semanal da legislação em vigor. Para conseguir o seu intento a SMED orientou as escolas a modificarem o Plano Curricular Anual, excluindo o recreio do tempo de efetivo trabalho escolar, computado até 2005, como carga horária do/a estudante e utilizou a Gerência de Avaliação do Funcionamento Escolar (GAFVE), para orientar as direções escolares e o corpo docente a registrar, no livro de ponto, a jornada diária de 4 horas e 20 minutos, em flagrante descumprimento das jornadas legalmente estabelecidas (Lei 7577/98 e Lei 8679/03).

Criou ainda o “Abono por Participação em Reunião” (Lei 9232/2006), com o objetivo de incentivar a ampliação da jornada de trabalho e evitar a cobrança pelo cumprimento da legislação municipal do direito às Atividades Coletivas de Planejamento e Avaliação Escolar (ACPATE)<sup>7</sup> e de não substituição no horário de projeto. As condições para o recebimento do abono, profundamente restritivas, chegam a excluir o direito de quem teve alguma licença médica no período, explicitando a concepção meritocrática do governo.

Com a aprovação da Lei 11738/2008 e da Resolução 18/2012 do Conselho Nacional de Educação que determinam 1/3 da jornada docente para as atividades extraclasse (estudos, avaliação e planejamento), cresceu o debate e a organização nos locais de trabalho pela garantia do tempo coletivo. O Sind-REDE/BH entrou com ação

---

<sup>7</sup> Lei 7577/98.

judicial e conseguiu uma liminar que proíbe a substituição, bem como a utilização de qualquer constrangimento ao docente para descumprir a legislação. Entretanto, a PBH/SMED, em nova portaria publicada no final de 2014 (Portaria 317/2014), além de desconsiderar a legislação, busca descumprir a liminar ao incentivar a substituição no formato de horas extras.

#### **d. Calendário Escolar**

O calendário escolar tem sido outro ponto de disputa com os diferentes governos desde a década de 1980. Durante anos foram publicadas diversas portarias com o objetivo de ampliar a jornada anual de trabalho para além do estabelecido pela legislação federal, modificar o período de férias e recessos escolares. Entretanto, as mudanças mais profundas ocorreram a partir dos anos 2000 e envolveram o período de férias e a jornada anual, organizada com 200 dias letivos, 30 dias de férias em julho e 30 dias de recesso em janeiro.

Através da Portaria 226/2004, a SMED tentou ampliar a jornada anual do magistério do ensino fundamental e médio, em “no mínimo 10 dias ou 40 horas e, no máximo, 14 dias ou 56 horas [...] destinados a planejamento, avaliação e formação dos profissionais da escola”. E na Portaria 227/2004 passava o calendário da educação infantil, até então igual aos demais níveis de ensino, para 240 dias, com o início das aulas na segunda quinzena de janeiro e quinze dias de aulas no mês de julho, além de 10 ou 14 dias para as reuniões pedagógicas. Em ambas encerrava as reuniões pedagógicas semanais dentro da jornada de trabalho. Por isso, a educação realizou duas greves durante o ano de 2005, uma em janeiro e outra em maio/junho que impediu a ampliação da jornada anual e conseguiu manter as reuniões pedagógicas até o mês de agosto.

No final de 2006, a SMED tentou ampliar novamente o calendário escolar através da Portaria 176/06, estabelecendo 210 dias de trabalho. Os/as trabalhadores/as não aceitaram a imposição e iniciaram 2007 com um encontro geral para organizar a luta pela manutenção dos 200 dias letivos, no limite de 204 dias de trabalho. A SMED renegociou o calendário para 205 dias.

O governo propôs ainda a alteração das férias docentes do mês de julho para o mês de janeiro, proposta recusada pela categoria em assembleia geral. Entretanto, o governo enviou à Câmara Municipal o Projeto 1465/07, através do qual modificava o período das férias de julho para janeiro, mas o magistério pressionou e os/as

vereadores/as utilizaram de manobra regimental para não votarem a proposta. Mesmo assim, o prefeito publicou a Portaria 283/07, com as orientações do calendário para o ano de 2008 modificando as férias para o mês de janeiro. Desde então, as datas de início e término do ano letivo são definidas de tal forma que o cumprimento do calendário exige o funcionamento das escolas durante duas semanas no mês de julho para garantir os 200 dias letivos, exceto em 2014, pois Belo Horizonte foi a única cidade sede da Copa que cumpriu o calendário FIFA em todas as redes de ensino, da educação básica e superior.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Como pudemos ver através desse breve histórico, a organização e as lutas da Rede sempre pautaram as questões envolvidas no fazer pedagógico. As alterações ocorridas na organização dos tempos e espaços escolares, nas regras de recrutamento de pessoal para o quadro das escolas, têm repercussões na organização do trabalho e na construção coletiva de alternativas para os problemas cotidianos enfrentados pelas escolas, no tempo livre dos/as profissionais, nos tempos de luta da categoria. Elas são parte do processo de constituição, organização e expansão da educação municipal com repercussões nas condições de trabalho dos/as profissionais, na relação entre profissionais e comunidade escolar, profissionais e governo, e em sua própria organização enquanto categoria.

Durante os últimos anos, a opção dos governos municipais tem sido de embate aberto com os sindicatos para impor a sua política de retirada de direitos sociais e trabalhistas. Há, de forma sistemática, um desrespeito às decisões coletivas que contrariavam as políticas oficiais, e dos espaços públicos de debate da política educacional, com a transformação dos fóruns em espaços de submissão à política da SMED. Essas mudanças culminaram com a intensificação do processo de controle da gestão escolar; a implantação das políticas remuneratórias de cunho meritocrático; o aumento de processos administrativos; a intensificação das intervenções nas direções de escola; o aprofundamento de uma concepção pedagógica meritocrática a partir da adesão ao projeto patronal “Todos pela Educação” e ao cumprimento das metas.

As alterações na organização do trabalho das escolas, iniciadas em 1997 e aprofundadas nos últimos anos reduziram o número de profissionais docentes e administrativos, precarizaram as condições e as relações de trabalho, aumentaram o

trabalho docente com a redução do tempo coletivo de planejamento e estudos, e a alteração dos períodos de férias/recesso; intensificaram o trabalho administrativo e burocrático realizado pelas direções escolares. Mudanças que, agravadas por outros fatores sociais presentes em uma sociedade desigual como a nossa, ampliaram na categoria um grave processo de adoecimento e crescente perda do sentido do trabalho coletivo.

Além disso, o aprofundamento do processo de precarização e terceirização do trabalho educacional através de diferentes vínculos contratuais têm sido reproduzidos em várias esferas públicas e aparece em toda a sua complexidade na pesquisa sobre o trabalho docente realizada pelo Gestrado/FaE/UFGM<sup>8</sup>.

Essa diversidade de vínculos contratuais tem criado novos conflitos no interior das escolas, comprometendo a gestão democrática e ampliando as tarefas administrativas da direção escolar, com a possibilidade de responsabilização em processos trabalhistas. Há um processo de enfraquecimento do poder decisório do Colegiado Escolar e da Assembleia Escolar, visto que as diretrizes operacionais são definidas pela SMED, tornando as direções escolares por vezes executoras de ordens.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ENGUITA, Mariano Fernández (1991), A ambiguidade da docência: entre o profissionalismo e a proletarização. **Teoria & Educação**, Porto Alegre, 4, 41-61.

ROCHA, Maria da Consolação Rocha. **Políticas de valorização do magistério: Políticas de valorização do magistério: remuneração, plano de carreira, condições de trabalho - uma análise da experiência de Belo Horizonte**. Faculdade de Educação: Universidade de São Paulo, 2009 (Tese de Doutorado).

ROCHA, Maria da Consolação & ROCHA, Wanderson. A luta em defesa da educação pública e as repercussões na organização sindical: o caso da Rede Municipal de Belo Horizonte. In: GINDIN, Júlian; Ferreira, Márcia Ondina Oliveira; DAL ROSSO, Sadi. (Org.). **Associativismo e sindicalismo em educação: teoria, história e movimento. 1ed. Brasília: Paralelo 15**, 2013, v.2, p. 243-265.

ROCHA, Maria da Consolação & ROCHA, Wanderson. La precarización del trabajo educativo en la municipalidad de Belo Horizonte: desafíos para la acción sindical. **Polifonías Revista de Educación** - Año VI - N° 10 -2017 - pp 116-137.

---

<sup>8</sup> A pesquisa "O Trabalho Docente na Educação Básica no Brasil", realizada em 2009 e 2010, entrevistou 8.770 sujeitos docentes, de sete estados brasileiros - MG, PA, RN, GO, ES, PR, SC, e foi coordenada pelo Grupo de Pesquisa sobre Política Educacional e Trabalho Docente - GESTRADO/FAE/UFGM.