


## Permanentemente temporários: reflexões sobre a contratação de professores(as) em Minas Gerais

Daniel Santos Braga  
Eduardo Santos Araújo  
Rosimar de Fátima Oliveira

### Daniel Santos Braga

Universidade do Estado de Minas Gerais, UEMG, Brasil


E-mail: daniel.braga@uemg.br

 <https://orcid.org/0000-0001-5075-4570>

### Eduardo Santos Araújo

Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais, SEEMG, Brasil


E-mail: eduardoaraujo.araujoeduardo@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0001-8014-2938>

### Rosimar de Fátima Oliveira

Universidade Federal Minas Gerais, UFMG, Brasil

E-mail: rosimarfoliveira@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-2212-4018>

### Resumo

Este artigo objetiva discutir a contratação temporária de professores na Rede Estadual de Educação de Minas Gerais, Brasil (2011-2020). A hipótese é que a manutenção de contingente expressivo de docentes com vínculos precários de trabalho consiste em estratégia para redução de despesas com folha de pagamento de pessoal. A fundamentação teórica assume que a seleção de professores por concurso público e sua estabilidade funcional são parte do processo de profissionalização docente e incorporação à burocracia do Estado. Foram coletadas informações educacionais e orçamentárias em fontes oficiais, submetidas a tratamento estatístico descritivo. Como resultados, revelou-se que na maior parte da década, o percentual de funções docentes temporárias foi significativamente superior ao de professores efetivos. Apesar disso, o gasto com pagamento de efetivos foi maior que o de temporários em todos os anos da série, o mesmo ocorrendo com sua remuneração. Identificou-se que a ausência de carreira e consequente impossibilidade de promoções e progressões, com ganhos pecuniários incorporáveis, faz com que essa opção de contratação tenha menos impactos orçamentários no tempo, a despeito de seus possíveis prejuízos para a vida profissional desses trabalhadores, e de suas repercussões pedagógicas negativas.

**Palavras-chave:** Contratação temporária. Seleção de professores. Despesas educacionais.

Recebido em: 07/11/2023

Aprovado em: 13/05/2024



**Abstract****Permanently temporary: reflections on the hiring of teachers in Minas Gerais****Keywords:**

Temporary hiring.  
Selection of  
teachers.  
Educational  
expenses.

This article aims to discuss the temporary employment of teachers in Minas Gerais, Brazil (2011-2020). The hypothesis is that maintaining a substantial contingent of teachers with precarious employment arrangements is a strategy to reduce payroll expenses. The theoretical framework posits that selecting teachers to assume civil servant roles in the education sector and ensuring their job stability are integral to the process of teacher professionalization and their incorporation into the state bureaucracy. Educational and budgetary information was collected from official sources and subjected to descriptive statistical analysis. Results: It was found that for most of the decade, the percentage of temporary teaching positions was significantly higher than that of permanent teachers. Despite this, the expenses associated with permanent staff salaries were higher than those for temporary staff throughout all the years studied, including their remuneration. It was identified that over time, the lack of a career progression path and the consequent impossibility of promotions and advancements, along with incorporated financial gains, reduce the budgetary impacts of this employment model.

**Resumé****Temporairement permanent: réflexions sur le recrutement des enseignants à Minas Gerais****Mots clé:**

L'embauche  
temporaire  
d'enseignants.  
Sélection des  
enseignants.  
Budget de  
l'éducation.

Cet article vise à échanger autour de l'embauche temporaire d'enseignants dans le réseau éducatif de l'État de Minas Gerais, au Brésil (2011-2020). L'hypothèse est que le maintien d'un contingent important d'enseignants en situation précaire constitue une stratégie visant à réduire les dépenses liées à la masse salariale. Les grandes théories originellement suppose que la sélection des enseignants par concours de la fonction publique (CAPES: Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement du Second degré) et leur stabilité fonctionnelle font partie du processus de professionnalisation des enseignants et de leur intégration dans l'administration de l'État. Des informations éducatives et budgétaires ont été collectées à partir de sources officielles, soumises à un traitement statistique descriptif. En conclusion : Il s'est avéré que pendant la majeure partie de la décennie, le pourcentage de postes d'enseignants temporaires a été considérablement supérieur à celui des enseignants titulaires. Malgré cela, les dépenses liées aux salaires des employés titulaires étaient plus élevées que celles des temporaires au cours de toutes les années sur la période, de même que leur rémunération. Il a été démontré que l'absence de carrière et par conséquent l'impossibilité de promotions et de progressions, avec des augmentations salariales, font en sorte que cette option d'embauche soit moins intéressante à long terme, malgré ces éventuelles conséquences négatives sur la vie professionnelle des travailleurs et des répercussions pédagogiques néfastes.

## Introdução

O ingresso no serviço público por meio de concurso de provas e títulos previsto em plano de carreira é um dos princípios constitucionais da administração pública no país (Brasil, 1988, art. 37). Nos cargos da Educação, esse princípio tem sido considerado um importante elemento quando se discute a valorização dos profissionais do magistério (Leher, 2010), sendo garantido por toda a legislação, especialmente na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. O Plano Nacional de Educação (PNE) vigente, Lei n. 13.005, de 25 de junho de 2014, estabeleceu como estratégia de valorização desses profissionais que, até 2017, 90%, no mínimo, dos professores da educação básica do país deveriam ser ocupantes de cargos de provimento efetivo em exercício nas redes escolares a que se encontrassem vinculados (Brasil, 2014).

Entretanto, apesar da exigência legal de concursos, a Constituição prevê também a contratação por prazo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público (Brasil, 1988, art. 37, inciso IX). Dessa maneira, os entes subnacionais encontram nessa excepcionalidade lacuna legal para normatizar, em seus sistemas de ensino, a possibilidade da contratação de professores em caráter provisório. Minas Gerais, por exemplo, conta em seu quadro com expressivo número de professores contratados temporariamente. Em 2020, segundo dados do Censo Escolar do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), 54,7% das funções docentes da rede estadual de ensino estavam sob contratos de designação (Inep, 2021), termo este utilizado no estado para os contratos provisórios.

Em pesquisa a pedido do Conselho Nacional de Secretários de Educação (Consed), Franzese *et al.* (2018) demonstram que todos os estados da federação possuem professores contratados temporariamente, em uma proporção que vai de aproximadamente 6% até 64% (mediana de 38.8%) em relação ao total de professores efetivos. Enquanto o total de professores efetivos diminui ano a ano na série estudada (2012-2016), o de professores temporários cresce em todos os estados proporcionalmente. Segundo o estudo, esse fenômeno pode ser atribuído tanto à flexibilidade do contrato temporário quanto à facilidade de demissão dos temporários como estratégia de diminuição dos gastos.

Pesquisas sobre planos de carreira têm atestado que o aumento do acesso à educação básica não foi acompanhado por uma proporcional expansão dos quadros de profissionais efetivos das redes. Antes, suscitaram um aumento considerável de contratos provisórios para atender à nova demanda, que foram paulatinamente se tornando via de regra para o ingresso na carreira docente (Barbosa *et al.*, 2020; Couto *et al.*, 2013). Essas medidas, além de descaracterizarem os planos de

carreira, caminham em sentido contrário ao processo histórico de profissionalização do trabalho docente no Brasil e no mundo (Nóvoa, 1991).

A literatura acerca do assunto aponta que a utilização ostensiva de trabalho contratado a título provisório na Educação está diretamente ligada à precarização do próprio trabalho docente, além da sua fragmentação pedagógica e falta de vinculação com a comunidade escolar, dada a sua alta rotatividade (Couto *et al.*, 2013; Oliveira, 2021). Em 2019, por exemplo, apenas 8,6% das escolas públicas brasileiras – e 0,2% das escolas estaduais mineiras – apresentavam taxas elevadas de regularidade média do corpo docente (Inep, 2020). Ou seja, um pequeno número de escolas mantinha os professores por mais de cinco anos consecutivos.

Em um campo maior, a temática dos contratos provisórios se insere nos debates acerca do profissionalismo docente e dos planos de carreira. Em outro caminho, a contratação com vínculo precário pode ser inserida em uma discussão sobre a reestruturação do papel do Estado sob a égide da nova gestão pública. Segundo Lima e Afonso (2002), nessa concepção, a administração do Estado se pretende técnica e politicamente neutra; entretanto, promove o privado como política pública, o que, na Educação, reverbera em subordinação à economia. Além desses autores, temáticas e discussões, o construto teórico deste trabalho se embasou em Barbosa *et al.* (2020) e Couto *et al.* (2013) a respeito do ingresso dos professores nas redes de ensino via contratos temporários e seus reflexos para os processos pedagógicos escolares, como também em Nóvoa (1991) ao criticar a recidiva desses vínculos precários, como mencionado anteriormente. Dutra Júnior *et al.* (2000) lastreiam as discussões sobre a forma de concepção dos planos de carreira e estatutos do magistério no país, enquanto Braga *et al.* (2018a, 2018b) e Costa, Coelho e Oliveira (2020) aludem a aspectos referentes à remuneração docente em Minas Gerais.

Nesse contexto, o trabalho em pauta tem como objetivo analisar a evolução da contratação de professores por meio de designação em Minas Gerais no decênio 2011-2020. A pergunta a ser respondida é: em que medida esse tipo de contrato repercute no orçamento público da educação e na remuneração do pessoal do magistério? A hipótese é que, ao tornar regra o que a legislação estadual prevê como excepcionalidade (Minas Gerais, 1977, art. 115), o estado adota uma estratégia de redução de gastos com folha de pagamento. Assim, prováveis incrementos remuneratórios (variável dependente) seriam possíveis mediante manutenção de alto número de contratos de designação (variável independente). Decorrem do objetivo principal deste trabalho os objetivos específicos de (i) identificar os marcos legais da contratação provisória para a Educação no estado de Minas Gerais; (ii) avaliar como as alterações na legislação e na carreira do quadro do magistério repercutem na vida funcional do docente contratado; (iii) verificar se há associação na evolução dos contratos temporários com mudanças na remuneração docente no estado.

## Profissionalização docente, carreira e concursos públicos

O trabalho docente enquanto elemento próprio do Estado remonta, segundo Nóvoa (1991), às transformações políticas e econômicas da Europa do século XIX que chegaram ao Brasil nas reformulações das políticas educacionais de D. Pedro II na segunda metade do Oitocentos. A criação do Imperial Colégio Pedro II alguns anos antes, em 1837, serviu de modelo para que as províncias criassem seus estabelecimentos de nível médio, chamados liceus, que se distinguiam dos colégios, em que somente se ministrava o ensino primário. Como a criação de cursos de nível superior era prerrogativa do imperador, nos liceus se formavam também os quadros que comporiam o magistério.

Antes dos liceus, a maior parte dos professores era contratada provisoriamente pela província ou pela Câmara Municipal, e sua formação era leiga, ou através das iniciativas eclesiais católicas. Essa nova realidade, na qual a formação de professores tanto da capital do império quanto das províncias foi assumida pelo erário, resultou na inserção desses profissionais dentro da burocracia estatal, tornando-os funcionários públicos (Ferreira; Véchia, 2004).

A transformação do professor em funcionário do Estado implicou em uma dupla consequência: por um lado, a garantia de alguns elementos, há muito reivindicados, como a procedência do mantenedor, estabilidade de vínculo e possibilidade de melhorias de condições de trabalho e remuneração; por outro, significou fazer parte de um projeto modernizador e, de alguma forma, submetido às dimensões ideológicas presentes na organização do Estado (Nóvoa, 1991). Esse processo de profissionalização do trabalho docente foi se tornando mais complexo com o advento da república e se consolidou nas diversas constituições sob os mais diferentes matizes políticos e ideológicos.

A partir da Lei de Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus de 1971 (Lei n. 5.692, de 11 de agosto), entram em vigor planos de carreira do magistério. A concepção de carreira presente nessa lei é a de regime jurídico estatutário e que influenciou diretamente, naquela década, a elaboração de estatutos para o magistério nos estados da federação. Na década seguinte, esses acabaram por direcionar a construção de estatutos municipais. Segundo Dutra Júnior *et al.* (2000), uma das características principais desses estatutos era a ausência ou insuficiência de elementos de valorização do desempenho profissional. A quase totalidade dos estatutos e planos desse período previa ingresso por concurso público, apesar de permitir outras formas de contratação.

No campo da carreira, o tempo de serviço era, em muitos deles, fator exclusivo ou preponderante para o desenvolvimento profissional. As várias gratificações, de maneira geral, eram desvirtuadas, uma vez que constituíam pagamento a mais pelo exercício de atribuições próprias do cargo.

Portanto, a situação objetiva para o exercício da atividade profissional do magistério, caracterizada por condições de trabalho precárias e remuneração em processo de desvalorização constante, somava-se a uma estrutura de carreira que, na maioria dos casos, não estimulava a profissionalização e a melhoria do desempenho. Essa realidade concorria para um processo de acomodação e apatia de parcela do magistério, de resto fenômeno comum a grande parte dos servidores (Dutra Júnior *et al.*, 2000, p. 26).

Com a redemocratização nos anos de 1980 e nas discussões sobre Educação durante a Assembleia Nacional Constituinte, a valorização de professores voltou à agenda. A Constituição Federal de 1988 expressa dentre seus princípios, para o campo da Educação, a valorização dos profissionais do ensino garantida através de planos de carreira, com piso salarial profissional nacional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos. A LDB também contemplou a construção de planos de carreira em seu artigo 67, que possibilitassem avanço remuneratório seja por tempo de serviço ou por escolaridade adicional à exigida para o cargo.

Juridicamente, “Planos de Carreira” são distintos de “Estatutos”. Estes são um conjunto de regras que regulamentam a relação dos servidores com a administração pública, estabelecendo e regulando acerca de ingresso e posse, exercício da função, direitos, vantagens e deveres para com o cargo (Dutra Júnior *et al.*, 2000). Já aqueles dizem respeito às normas que indicam e regulamentam as condições de trabalho, contendo diretrizes de movimentação dos servidores nessa mesma carreira, evolução da remuneração profissional e organização dos cargos do grupo profissional em questão, além de dispor as posições nas quais os profissionais serão alocados. Os planos de carreira não devem conter (a não ser que a natureza da profissão assim o exija) elementos próprios de estatutos – como regulamentação de férias, mudanças de lotação, licenciamentos em geral, dentre outros (Dutra Júnior *et al.*, 2000).

O processo de profissionalização do trabalho docente encontra nos estatutos profissionais do magistério e, principalmente, nos planos de carreira um ponto determinante, uma vez que, de maneira geral, esses instrumentos jurídicos representam a incorporação dos professores ao corpo burocrático do Estado. Não obstante isso, esses mesmos instrumentos oficializam a contratação temporária como elemento para a organização do próprio sistema educativo, o que contém, intrinsecamente, o risco da desresponsabilização do Estado no que diz respeito à valorização dos profissionais da Educação.

### **Rede Estadual de Minas Gerais: marcos legais da designação e o quadro do Magistério**

A educação básica em Minas Gerais (REE/MG) era, em 2020, a segunda maior do Brasil, tendo 4.328.917 alunos matriculados em escolas públicas e privadas de acordo com os dados do Censo Escolar. Do total de estudantes, 42,8% eram alunos da rede estadual. Para atender a essa demanda, o ano de 2020 se iniciou com 86.133 professores sendo que, destes, 48.438 (56%) estavam sob regime de contrato provisório com duração máxima de um ano (Inep, 2021).

Os contratos provisórios estão previstos pelo Estatuto do pessoal do magistério público do Estado de Minas Gerais de 1977 e têm como função principal garantir que os alunos da rede não fiquem prejudicados em caso de absenteísmo, afastamento médico, licenciamentos diversos e férias de professores efetivos (Minas Gerais, 1977). Os artigos 122 a 128 estabelecem os critérios de como essa convocação deve ocorrer, indicando, por exemplo, a atividade a ser exercida, a área de estudo ou disciplina e prazo da convocação (Minas Gerais, 1977).

O processo de designação – termo amplamente utilizado na rede estadual de educação de Minas Gerais para se referir aos vínculos precários dos profissionais da educação, em oposição aos servidores efetivos – acontece no início ou em qualquer momento durante o ano letivo em que exista vacância de professores em sala de aula ou em algum espaço escolar em que se tenha necessidade desse profissional. As escolas informam as necessidades funcionais para a superintendência regional de ensino à qual está subordinada; esta ratifica a necessidade da contratação que, subseqüentemente, tem o seu preenchimento autorizado pelo órgão central da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG). Os candidatos ao contrato temporário se inscrevem em sistema próprio da SEE/MG, que gera listagens, por município, constando os nomes dos professores inscritos e em potencial para contratação. Estes, por sua vez, apresentam sua documentação a fim de serem conferidas pelos gestores das escolas onde pretendem atuar.

Os critérios de classificação são definidos por prioridades, sendo elas, nesta ordem: 1) candidato inscrito e concursado para o município ou Regional de Ensino e ainda não nomeado, obedecida a ordem de classificação no concurso vigente, sendo obrigatória a comprovação dos requisitos de habilitação definidos no Edital do Concurso; 2) candidato inscrito e concursado para outro município ou outra Regional de Ensino, ainda não nomeado e nas mesmas condições mencionadas no item anterior; 3) candidato inscrito e habilitado, obedecida a ordem de classificação na listagem geral do município; 4) candidato habilitado não inscrito na listagem geral do município; 5) candidato inscrito não habilitado, obedecida a ordem de classificação na listagem geral de candidatos inscritos do município (Minas Gerais, 2021b).

Como é possível deprender, a partir da legislação acima mencionada, na REE/MG, o candidato com curso superior, mas não habilitado para lecionar a disciplina que pleiteia ou que esteja matriculado e frequente em curso superior e que pretenda ministrar aulas na educação básica, pode solicitar autorização para lecionar a título precário, tendo o processo deferido aquele que apresentar escolaridade mínima exigida para o exercício de professor e formação condizente para a docência do conteúdo pretendido, devendo ser atendidas as condições previstas nas legislações vigentes. Ao obter o Certificado de Avaliação de Título (CAT), que tem validade de um ano, o

candidato poderá se inscrever para concorrer às contratações temporárias (Minas Gerais, 2021a). Essa autorização, já constante do Estatuto do Magistério Público Estadual de 1977, permanece na REE/MG depois de mais de quatro décadas. Isso se constitui, no caso do magistério estadual mineiro, em dupla precariedade na carreira docente: se por um lado há um vínculo não efetivo, por outro não há formação mínima necessária – habilitação.

Torna-se importante, nesse contexto, indicar reflexões sobre o efeito de tais opções em política pública educacional, especialmente no que diz respeito à carreira docente na educação básica, na manutenção dos vínculos precários sobre a qualidade de ensino. Se, desde o advento do Estatuto do Magistério Estadual em Minas Gerais, há a possibilidade de contratação temporária – inclusive de outros profissionais para a função docente –, não houve tempo suficiente para o desenvolvimento de alternativas nas quais se consolidasse a efetivação para os cargos necessários? Apesar da ampliação do acesso à Educação (aumento de matrículas, quase universalização do acesso à educação básica), que, por sua vez, aumenta a demanda por profissionais, os vínculos precários existiram e houve a resposta da demanda em número de profissionais contratados. Tomando o recorte estabelecido neste trabalho, a existência *per se* da contratação de “professores aprovados em concursos vigentes e ainda não nomeados” para cargos vagos implica na existência destes para a nomeação, o que, de maneira subsequente, parece coadunar com uma opção do poder público pela não efetivação.

Os contratos podem ter duração de dias ou meses, porém, desde que encerrados até o último dia do ano em que foram firmados (demarca-se aqui a excepcionalidade de 2020, ano em que, em virtude da pandemia de doença respiratória aguda grave – Covid-19 –, cujo agente etiológico é o novo coronavírus SARS-CoV-2, os contratos foram prorrogados para o final de janeiro de 2021).

Para todos os efeitos, o cargo de um professor designado tem as mesmas atribuições de um professor efetivo: mesma divisão de carga horária em sala de aula e de planejamento, mesmas obrigações de planejamento, registro e o mesmo vencimento básico de um professor com habilitação mínima em início de carreira. Essa regra não é aplicada aos profissionais não habilitados que atuam como professores na REE/MG, uma vez que estes recebem 95% da remuneração de um professor efetivo recém-ingresso na carreira.

Em agosto de 2004, fruto das transformações legais e políticas brasileiras no campo educacional – notadamente a Constituição de 1988, a lei do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef) (Lei n. 9.424, de 24 de dezembro de 1996) e a LDB –, foi aprovado pela Assembleia Legislativa de Minas Gerais o Plano de Carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado de Minas Gerais sob a forma da Lei n. 15.293, de 5 de agosto de 2004. Esse Plano de Carreiras trazia em seu corpo as

determinações sobre as oito carreiras dos Profissionais de Educação Básica, dentre elas a de Professor de Educação Básica.

No capítulo II, seção I, que dispõe sobre o ingresso, o artigo 11 estabelece que tal ingresso, em diferentes carreiras, exige concurso público de provas e títulos, além de formação diferenciada. Em nenhum momento da lei do Plano de Carreiras foram mencionados os contratos temporários, independentemente de seu fim. Ao que parece, nesse caso, a designação de professores estaria normatizada em outras leis que precedem o referido Plano de Carreiras, sobretudo a Lei n. 9.381, de 18 de dezembro de 1986, e a Lei n. 10.254, de 20 de julho de 1990. Tais leis tratam, respectivamente, da instituição do quadro de pessoal das unidades estaduais de ensino e da instituição do regime jurídico único do servidor público civil do Estado de Minas Gerais, entre outras providências.

A legislação de 1986 prevê que, em caso de inexistência de efetivo que assuma aulas optativas, poderá haver designação (denominada “convocação”, à época), para a regência de turma ou de aulas (Professor ou Regente de Ensino), priorizando o candidato aprovado em concurso público. Além disso, as designações são possíveis para as funções de Supervisor Pedagógico e Orientador Educacional, serviçal – termo utilizado para o que corresponderia ao auxiliar de serviços gerais –, entre outros. A lei indica que o vencimento do designado será o correspondente ao do efetivo em início de carreira (Minas Gerais, 1986).

A Lei n. 10.254, de 20 de julho de 1990, que alberga não só o setor educação, já se utiliza da terminologia “designação” para se referir aos contratos temporários, estabelecendo que a ocorrência desta se dará para os cargos de professor, especialista em educação e serviçal, nos casos de substituição, durante o impedimento do titular do cargo e, em “cargo vago, e *exclusivamente até o seu definitivo provimento*, desde que não haja candidato aprovado em concurso público para a classe correspondente” (inciso II do artigo 10 – grifos adicionados). A legislação dá continuidade ao que já havia sido preconizado em 1986, sobre a prioridade do candidato aprovado em concurso público para o cargo, trazendo a especificidade da necessária observância da ordem de classificação. O dispositivo legal adiciona que a designação não poderá exceder o ano letivo em que se der (Minas Gerais, 1990).

### **Procedimentos metodológicos**

Para a verificação da hipótese da pesquisa, foram coletadas informações educacionais da REE/MG e informações orçamentárias do estado de Minas Gerais em fontes oficiais. Os dados educacionais foram os relativos ao número de matrículas, escolas e funções docentes (efetivas e designadas) no Censo Escolar do Inep de 2011 a 2020. Optou-se pela categoria de função docente

ao invés de número de professores uma vez que um mesmo docente pode acumular cargos na educação (Brasil, 1988, art. 37, Inciso XVI, a e b). Também foram coletados dados sobre jornada de trabalho semanal dos professores nos questionários contextuais da Prova Brasil, parte integrante do Sistema de Avaliação da Educação Básica administrado pelo Inep.

Os balanços demonstrativos e as execuções orçamentárias disponíveis no portal da Secretaria de Estado de Fazenda de Minas Gerais não apresentavam as informações de despesas com folha de pagamento desagregados entre efetivos e designados. Por isso, os números para análise foram solicitados à Secretaria de Planejamento e Gestão (Seplag/MG) por meio da Lei de Transparência (Lei Federal n. 12.527, de 18 de novembro de 2011). Da mesma forma, foram solicitadas as médias remuneratórias de cada um dos dois grupos no decênio. Em resposta, a Assessoria de Estatística e Informação da Seplag/MG comunicou que os dados referentes aos anos anteriores a 2012 não estavam consolidados no sistema *Painel de Estatística* na data da consulta. Dessa forma, para as informações orçamentárias, a série histórica investigada foi entre os anos de 2012 e 2020. Os dados fornecidos pela Seplag/MG não discriminavam a jornada de trabalho do docente e são médias ponderadas das remunerações percebidas por todos os professores efetivos e contratados de forma temporária por mês para os anos de 2012 a 2020.

Para a comparação das informações educacionais, as escalas foram adequadas para a base 100. Já para o cotejamento dos valores financeiros, os dados foram deflacionados pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), por meio da Calculadora do Cidadão do Banco Central do Brasil, para o mês de dezembro de cada ano da série histórica. Optou-se pelo INPC tanto por este ser o índice oficial da inflação no Brasil quanto por ser ele o fator de reajuste do valor anual mínimo por aluno do Fundo Nacional de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb) e do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), leis n. 11.494, de 20 de junho de 2007, e n. 11.738, de 16 de julho de 2008, respectivamente.

O vencimento básico dos professores foi apresentado para jornada de trabalho estabelecida no plano de carreira da REE/MG, a saber, 24 horas semanais (Minas Gerais, 2004, art. 33, inciso I). No entanto, como o Supremo Tribunal Federal (STF) fixou entendimento da vinculação proporcional do PSPN à jornada de trabalho na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 4.167 (2013), foram apresentados também os valores padronizados para 40 horas semanais.

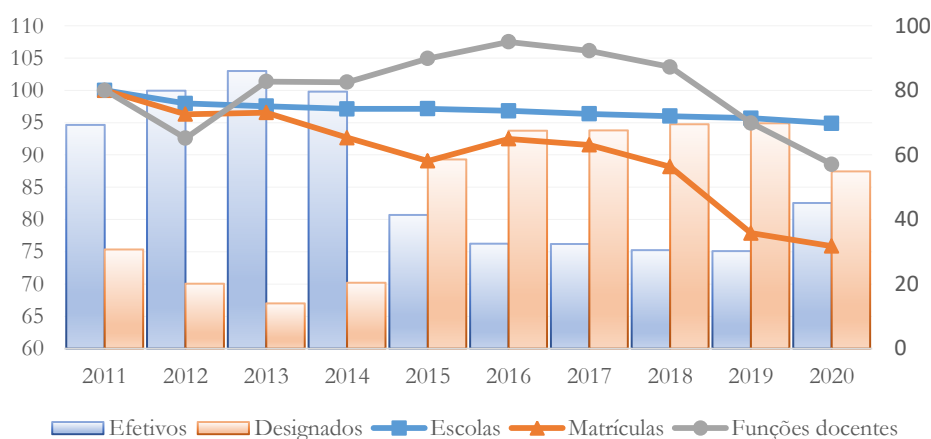
Para exposição dos dados, foram construídos tabelas e gráficos a fim de se demonstrar a evolução histórica da contratação a título provisório na REE/MG e seus reflexos nas despesas com pessoal da Educação em Minas Gerais e na remuneração de professores. Para fins de padronização dos gráficos, as representações de professores efetivos sempre foram feitas em tonalidades azuis e a

dos designados, vermelhas. As análises de regressão linear e correlação levaram em conta a natureza não-paramétrica dos dados.

## Resultados e discussão

O Gráfico 1 apresenta a série histórica dos dados educacionais da REE/MG na base 100 (eixo y da esquerda) e o percentual de funções docentes efetivas e designadas (eixo y da direita). Entre 2011 e 2014, constam dentro da categoria ‘efetivos’ os docentes que, em 2007, foram estabilizados no cargo por meio da Lei Complementar n. 100, de 5 de novembro daquele ano (LC 100/07). De acordo com essa legislação, os servidores que mantinham vínculo precário com a administração pública passaram a ser lotados na previdência estadual. Ao todo, foram efetivados 73.603 servidores ativos da SEE/MG, sendo 48.788 deles, professores (Maia, 2015).

**Gráfico 1** – Evolução de dados educacionais (base 100) e do tipo de contratação de professores da REE/MG



Fonte: Censo Escolar, Inep (2011- 2020).

Os dados apontam que o número de funções docentes oscilou nos dez anos analisados, com redução total de 11,5% no período. Essa queda pode ser explicada, em parte, pela diminuição do tamanho da REE/MG na década. O total da redução de alunos em números absolutos foi na ordem de 600 mil matrículas. O número de escolas estaduais também decresceu continuamente em todo o período, de um total de 3.763 escolas em 2011 para 3.571 em 2020 (redução de 8%).

Por um lado, uma possível explicação para essa diminuição é que no período se verificou queda em torno de 10% na taxa de natalidade (estimada e projetada) pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018). Dessa maneira, entre 2011 e 2020, o número total de matrículas em Minas Gerais diminuiu 5,8% (Inep, 2021). Por outro lado, a variação percentual de estudantes na iniciativa privada ( $\Delta\%$  - 4,7) e nas redes municipais ( $\Delta\%$  - 4,6) foi quase cinco vezes menor do que a variação de matrículas estaduais ( $\Delta\%$  - 24 no período). Ou seja, apesar de haver

uma diminuição geral da demanda nos últimos anos, a redução da oferta educacional se deu de maneira mais acentuada na rede estadual do que nas demais dependências administrativas.

O Gráfico 1 aponta também que, apenas no período entre 2011 e 2014, a maioria dos professores da rede estadual eram efetivos. Esse fato se explica pela vigência da LC 100/07. O julgamento de inconstitucionalidade dessa Lei pelo STF, na ADI n. 4.876, em 2014, gerou o desligamento de milhares de professores no final daquele ano (Brito; Braga, 2016).

O aumento expressivo de funções docentes a partir de 2015 pode ser explicado, em parte, porque, quando a LC 100/07 entrou em vigor, muitos professores foram efetivados enquanto estavam lotados com cargas horárias inferiores a 24 horas semanais. Durante toda a vigência da LC 100/2007, aos professores efetivados sob tal legislação, não foi permitida a ampliação de carga horária, apesar de ter sido autorizada a extensão de jornada para esses profissionais a partir da Resolução SEE/MG n. 1.256, de 22 de dezembro de 2008. Na REE/MG, há distinção entre Ampliação e Extensão de Jornada: esta última não altera o Regime Básico do professor, constando de aulas atribuídas a ele de maneira provisória, não alterando o quantitativo de aulas obrigatórias constantes da sua carga horária de lotação; já aquela altera definitivamente a carga horária desse profissional, fazendo com que as aulas existentes do mesmo conteúdo em cargo vago na escola passem a fazer parte da sua carga horária em definitivo. Assim, apesar de ser facultado aos efetivados o aumento do quantitativo de aulas dos seus cargos, essas aulas continuavam a se constituir como cargos vagos, passíveis, por exemplo, de terem concursados assumindo-os após nomeação.

Os dados sugerem que o encerramento da efetivação, pela decisão do STF, não apenas repercutiu na conversão da maioria dos professores efetivados em designados, como na necessidade de mais funções docentes para contemplar os cargos que, até então, estavam com jornada semanal inferior a 24 horas. O crescimento da linha de funções docentes no Gráfico 1 (linha cinza), desse modo, coincide com a maior parte da faixa de tempo em que o percentual de designados se torna significativamente maior em relação ao de efetivos.

Apesar do grande número de professores designados na série histórica investigada, no decênio do recorte temporal do estudo foram realizados três concursos públicos: em 2012, Edital SEPLAG/SEE nº 01, de 11 de julho de 2011; em 2015, Edital SEPLAG/SEE nº 04, de 24 de novembro de 2014; e em 2018, Edital SEE nº 07, de 27 de dezembro de 2017. O total de vagas para professores em cada um desses concursos corresponde a um percentual relativamente baixo se comparado ao total de professores em contrato provisório no ano de publicação do edital, conforme Tabela 1.

**Tabela 1** – Total de vagas abertas para o concurso público x total de professores designados nos anos de 2011, 2014 e 2017

Ano	Total de vagas	Total de designados	%
2011	15.393	31.096	49,5
2014	14.186	20.915	67,8
2017	17.617	72.836	24,2

Fonte: Editais SEE/MG (2011, 2014, 2017).

O concurso de 2012 ocorreu ainda sob a égide da LC 100/07. Porém, o Edital de 2014 foi elaborado após os acórdãos do STF relativos à ADI n. 4.876. Ou seja, a Seplag já contava com os desligamentos que ocorreriam em dezembro daquele ano. O concurso de 2018, cujo edital já estava há três anos distante no tempo da LC 100/07, apresentou o menor percentual de vagas em relação ao total de professores designados.

Assim, os dados possibilitam interpretar que houve uma opção deliberada por parte da administração estadual pela designação como principal forma de admissão na REE/MG. Ainda que se compreenda que a abertura de vagas para provimento efetivo esteja sujeita a questões macroeconômicas e limites da responsabilidade fiscal (Brasil, 2000), pode-se inferir que a decisão de se manter o quadro docente com a maioria de servidores em contratos temporários objetivava diminuição dos gastos com pessoal.

Essa inferência é reforçada quando se passa a analisar a composição remuneratória dos professores estaduais de Minas Gerais, que compreende todas as verbas recebidas pelo servidor, desde o vencimento básico, até as vantagens, os adicionais, as gratificações, os abonos, dentre outros (Pereira, 2010). O vencimento básico, porém, é o componente que dá maior peso na remuneração, sendo previsto no plano de carreira.

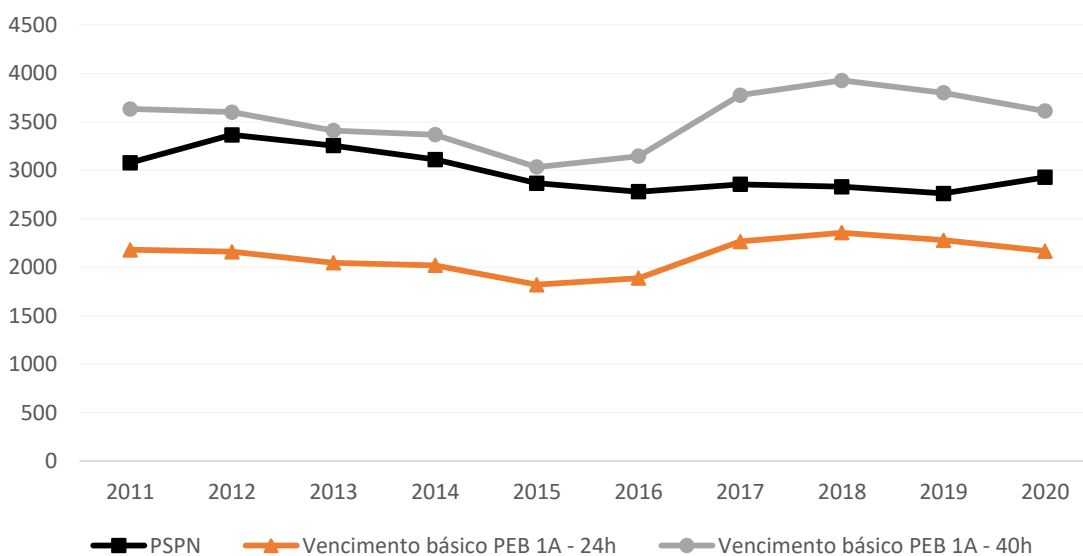
Nesse sentido, cabe aqui uma breve digressão. Desde a aprovação da lei do PSPN em 2008, o movimento de professores da REE/MG e seu sindicato passaram a reivindicar sua implementação. Em 2010, após consecutivas greves da categoria, o então governador Antônio Anastasia, do Partido da Social-Democracia Brasileira, contrariando os objetivos do movimento sindical, apresentou nova legislação que alterava a forma de remuneração dos professores do estado. Em 26 de junho de 2010 foi promulgada a Lei n. 18.975 que estabelecia remuneração através de subsídio fixado em parcela única vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio e verba de representação ou outra espécie remuneratória, ressalvadas as vantagens de natureza indenizatória (Brito *et al.*, 2011). Esse dispositivo “facultava” aos professores a permanência na carreira antiga – mantendo vencimento básico mais adicionais – ou a migração para o modelo de subsídio, o que, de maneira imediata, correspondia a aumento na remuneração, porém, em médio e longo prazos, implicava em perdas na carreira. No ano seguinte, a Lei n. 19.837, de 2 de dezembro de 2011,

confirmou esse modelo de pagamento, tornando-o compulsório para todos os servidores, além de estabelecer congelamento da carreira por quatro anos (Coelho; Oliveira, 2015, 2016).

Em 2015, iniciou-se uma nova gestão da administração pública estadual, sob governo de Fernando Pimentel, do Partido dos Trabalhadores. Uma das principais promessas da campanha eleitoral do governador recém-eleito foi a valorização dos professores e o fim do regime de vencimento por subsídio. Sendo assim, na campanha salarial daquele ano, a categoria colocou em suas pautas reivindicatórias o cumprimento dos compromissos de campanha, o retorno do regime remuneratório por vencimento básico e o estabelecimento da lei do PSPN no estado. Após negociações, o governo promulgou a Lei n. 21.710, de 30 de junho de 2015, que efetivava o piso para quatro anos com reajustes anuais, atualizados pelo fator nacional do PSPN (Lei n. 22.062, de 20 de abril de 2016). O regime de subsídio foi extinto e as tabelas salariais passaram a ser tabelas de vencimento básico (Costa; Coelho; Oliveira, 2020).

Em face a essas rupturas e descontinuidades, a evolução do vencimento básico dos professores na REE/MG, nos anos do estudo (Gráfico 2), demonstra que não houve aumento real no período. A queda registrada na primeira metade da década revela que as correções para recomposição da inflação no regime de subsídio não conseguiram impedir a perda de valor do vencimento. Essa queda chegou ao seu nível mais baixo em 2015, possivelmente como resultado da crise econômica no país. O único aumento registrado no decênio se deu entre 2016 e 2018, provavelmente impulsionados pela busca do cumprimento da lei do PSPN (Braga *et al.*, 2018a, 2018b). Os dois últimos anos da série, já sob o governo de Romeu Zema, do Partido Novo, voltaram a apresentar queda do vencimento básico.

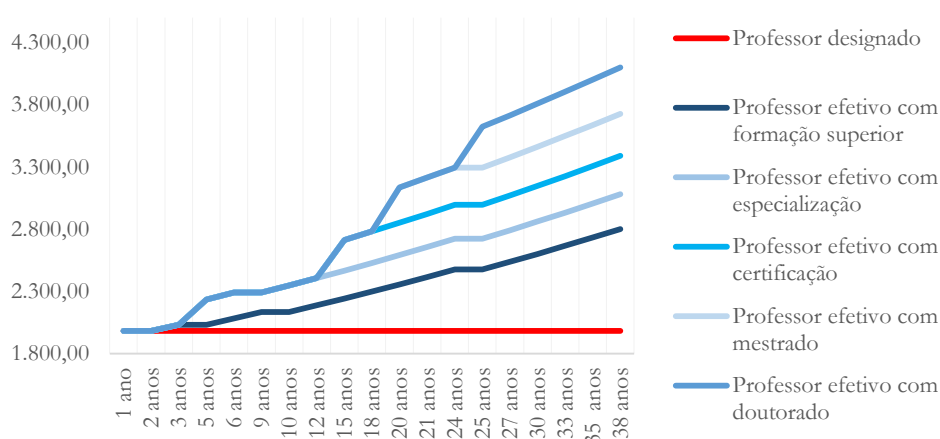
**Gráfico 2** – Evolução do vencimento básico (24h e 40h) dos professores da REE/MG em relação ao PSPN (em reais, defl. INPC)



Fonte: Minas Gerais, Seplag (2021); Brasil, Mec (2021).

Uma vez que, pelas características do contrato de designação de professores – especialmente por não estarem vinculados à carreira –, esses trabalhadores não fazem jus a aumentos remuneratórios previstos aos efetivos, tais como progressão por tempo de serviço, promoção por escolaridade adicional e demais vantagens pecuniárias incorporáveis. Mesmo que o gasto público com um docente efetivo e um designado, ambos em início de carreira, seja o mesmo, após alguns anos, um professor concursado demandará maior despesa por parte do poder público estadual do que um designado (Gráfico 3).

**Gráfico 3** – Evolução do vencimento básico de professores da REE/MG por regime de contratação, anos de serviço e formação



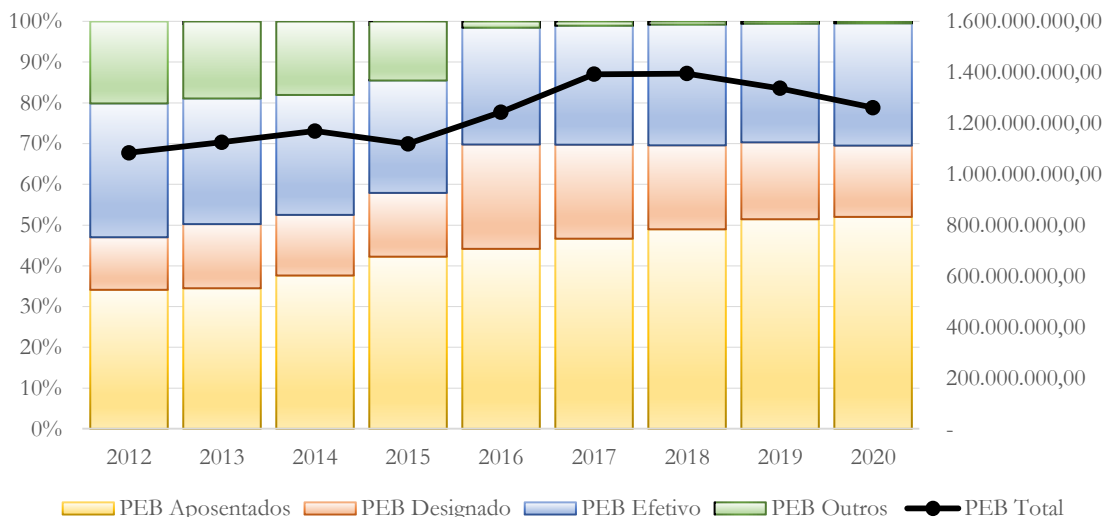
Fonte: Lei n. 22.062, de 20 de abril de 2016.

Assim, a manutenção de percentual elevado de professores designados na rede poderia representar, em médio e longo prazos, redução do gasto público com Educação no tocante ao pagamento do pessoal do magistério.

### Remuneração de professores designados nas despesas com pagamento de pessoal

A composição da folha de pagamento de professores da REE/MG, representada no Gráfico 4, revela o percentual das despesas (eixo y da esquerda) destinado a cada grupo do magistério: professores aposentados, efetivos, designados e com outros vínculos.

**Gráfico 4** – Evolução do percentual do pagamento de professores da REE/MG por tipo de vínculo (em reais, defl. INPC)



Fonte: Seplag (2021).

Por outros vínculos, compreende-se os professores que permaneceram lotados como efetivados pela LC 100/07 e que se encontravam afastados de suas funções em decorrência de licença médica. Pelas modulações do acórdão da ADI n. 4.876 e pela Lei Complementar n. 138, de 29 de abril de 2016, esses profissionais permaneceriam na previdência estadual até completarem seu tratamento de saúde.

Em relação aos aposentados, em agosto de 2020 o STF julgou inconstitucional, na ADI 5.716/SP, ajuizada pelo Procurador-Geral da República contra o governador do Estado de São Paulo e a Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, a despesa que utilizava recursos vinculados à Educação. Porém, a decisão vale somente para a Lei Complementar 1.010/2007 daquele estado, pois a decisão não se aplica a toda a federação. Nesse sentido, a contabilização com professores aposentados permanece sendo possível em Minas Gerais, até que a legislação mineira tenha sua constitucionalidade questionada e possa também ser declarada inconstitucional pelo STF.

Na série do Gráfico 4, é possível observar que os gastos se ampliaram para os professores efetivos e, de maneira mais significativa, para os aposentados. Os professores com outros vínculos (isto é, efetivados) foram os que tiveram maior redução de percentual na série pela própria natureza de seu vínculo.

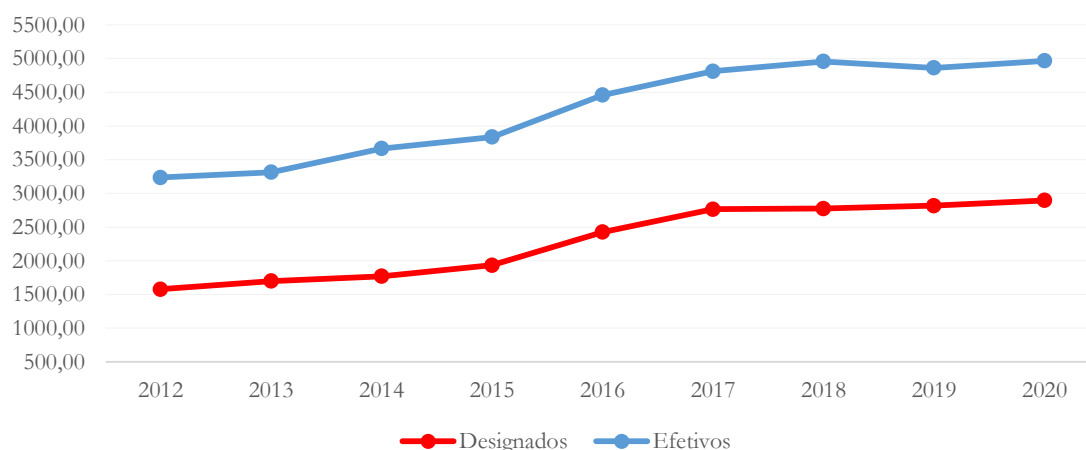
Já os professores designados, apesar de se constituírem o maior grupo de docentes ativos na rede em seis dos nove anos analisados e ser o segundo maior grupo na folha do magistério na maior parte da década – inclusive superando em números absolutos os aposentados entre 2016 e 2017 –, nunca ultrapassaram 25% do montante total destinado ao pagamento. Mesmo nos períodos de aumento mais expressivo do número de funções docentes designadas, como entre 2013 e 2015 ou

entre 2016 e 2019, não se verifica aumento correspondente no montante da despesa para o pagamento desse grupo.

O Gráfico 4 demonstra ainda que, entre 2012 e 2018, o total de gastos com pagamento de professores (eixo y da direita) teve pequeno crescimento, estabilizando-se (com ligeira queda) nos três últimos anos da série. Esse crescimento pode ter sido resultado do aumento do número de funções docentes totais, uma vez que há coincidência da linha de gastos totais com professores (Gráfico 4) com a de funções docentes no Gráfico 1.

Por outro lado, o crescimento no montante total do pagamento de professores, pelo menos entre 2016 e 2018, pode estar relacionado à implementação da lei do PSPN no estado (Costa; Coelho; Oliveira, 2020), que trouxe ganhos reais aos professores da REE/MG, conforme pode ser observado no Gráfico 5. Assim, apesar de o vencimento básico ter se mantido relativamente estável no decênio (cf. Gráfico 2), a remuneração total dos docentes, efetivos e designados cresceu.

**Gráfico 5** – Evolução da média remuneratória de professores da REE/MG por tipo de vínculo (em reais, defl. INPC)



Fonte: Seplag (2021).

É possível perceber, em comparação com o Gráfico 2, que a remuneração média de professores designados ficou abaixo do valor do vencimento básico em 2012. Isso somente é possível uma vez que muitos desses professores assumiam contratos de designação com carga horária semanal inferior a 24 horas. Os dados do Sistema de Avaliação da Educação Básica (Saeb) de 2011 revelaram que cerca de 37% dos professores designados respondentes da Prova Brasil daquele ano tinham contratos firmados abaixo de 20 horas semanais (Inep, 2012). Como a remuneração é proporcional à jornada, isso explica o porquê de os valores médios da remuneração de designados serem menores que o subsídio em 2012.

Ainda em comparação com o vencimento básico do Gráfico 2, destaca-se que, enquanto os valores deflacionados do vencimento básico diminuíram progressivamente no período de vigência do subsídio (2012-2015), a média remuneratória se ampliou no mesmo espaço de tempo. Essa aparente contradição também pode estar relacionada à carga horária semanal de trabalho dos professores. Se, em 2011, aproximadamente um em cada quatro professores (24,6%), sendo um em cada três designados, estava com jornada abaixo de 20 horas (Inep, 2012), em 2013 esse percentual se reduziu para 6,9% (Inep, 2014) e para 5,7% em 2015 (Inep, 2016). Por outro lado, a proporção de professores com jornada semanal superior a 40 horas aumentou de 11,4% em 2011 para 21,8% em 2013 e 47% em 2015, segundo os dados do Saeb.

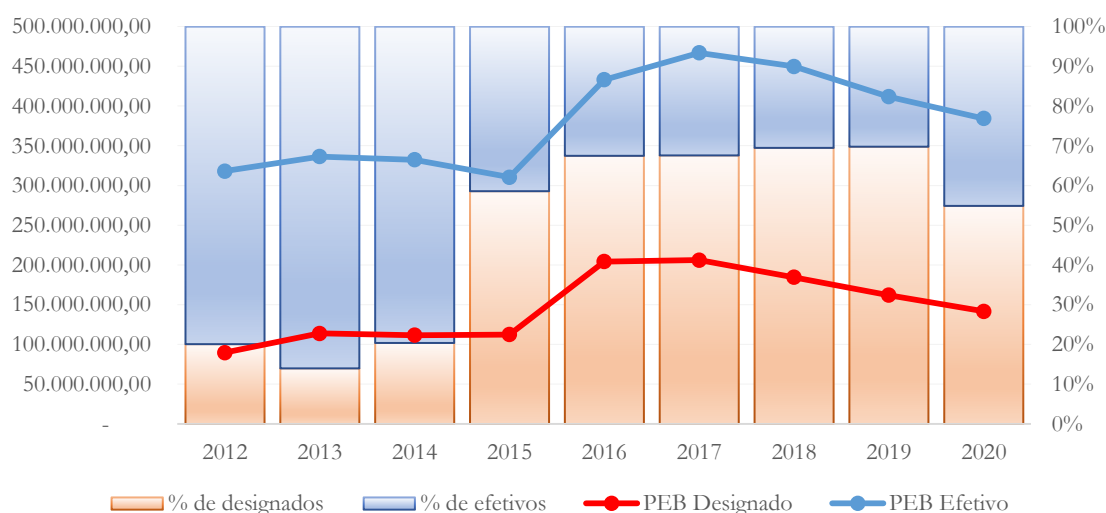
É importante destacar que a opção de carga horária semanal cumprida mais assinalada pelos professores respondentes da Prova Brasil de 2013 e 2015 foi a alternativa “Entre 21 e 39 horas”. Porém, essa opção, por seu grau de agregação, não consegue captar diferença de frequência entre professores com jornada padrão de 24 horas semanais, daqueles com extensão de carga horária. Como nesse período ocorreu a implementação de 1/3 da jornada para planejamento<sup>1</sup>, que modificou o número de horas para parte considerável dos professores, é plausível supor que um percentual expressivo de docentes, efetivos e designados, passaram a ter jornada semanal acima de 24 horas. Além disso, o ingresso de novos professores pelo concurso de 2012 também pode ter repercutido em ampliação da jornada através de extensão de carga horária. Ou seja, na condição de efetivos, esses servidores poderiam assumir até 48 horas semanais (dois cargos de 24 horas semanais). Dessa forma, é possível explicar a média remuneratória crescer no período do subsídio, mesmo que o vencimento básico tenha sofrido decréscimo.

O Gráfico 5 demonstra que a média remuneratória dos professores designados da REE/MG é menor do que a de professores efetivos (diferenças estatisticamente significativas por teste U de Mann-Whitney para todos os anos).

---

<sup>1</sup> Dispositivo previsto na Lei do PSPN e adotado na REE/MG com a promulgação da Lei n. 20.592, de 28 de dezembro de 2012, com vigência a partir de 2013.

**Gráfico 6** – Evolução do gasto com pagamento de pessoal docente da REE/MG por tipo de vínculo em relação ao percentual de professores designados e efetivos (em reais, defl. INPC)

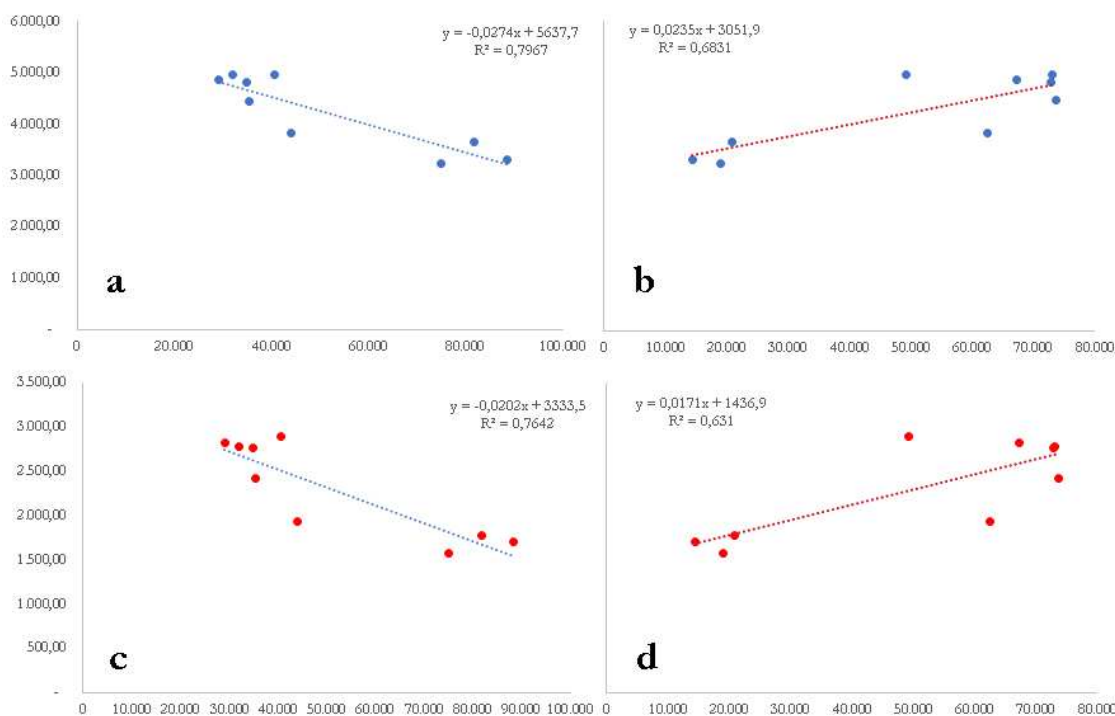


Fonte: Seplag (2021).

Uma explicação plausível, além da admissibilidade de extensão de jornada já exposta acima, é a possibilidade que efetivos têm de acúmulo de gratificações e vantagens incorporadas como o Gráfico 3 indica. Esse fato ajuda a explicar que do total de recursos destinados à folha de pagamento (eixo y da esquerda do Gráfico 6), os gastos com professores em contrato de designação são proporcionalmente menores do que os de professores efetivos, apesar de estes serem a maior parte do quadro do magistério (eixo y da direita do Gráfico 6).

O teste de regressão da série temporal entre o número de docentes designados e a média remuneratória dos professores de Minas Gerais (exposto no Gráfico 7) mostrou que existe correlação entre as variáveis em relação aos efetivos (0,49). O teste revelou que 24,2% da remuneração dos professores efetivos é explicada pelo número de designados. A análise da variância da regressão demonstrou que o ajuste do modelo com o preditor (número de designados) é diferente do ajuste do modelo sem o preditor [ $F(1,113) = 35,994$ ,  $p < 0,01$ ;  $R^2 = 0,242$ ]. A remuneração prevista, em reais corrigidos pelo INPC, corresponderia a  $R\$ 2.828,46 + 0,007 x$  (número de designados).

**Gráfico 7** – Regressões de séries temporais da remuneração média de professores da REE/MG pelo número de funções



- a: remuneração média de efetivos x funções docentes efetivas;
- b: remuneração média de efetivos x funções docentes designadas;
- c: remuneração média de designados x funções docentes efetivas;
- d: remuneração média de designados x funções docentes designadas.

Fonte: Elaboração dos autores.

No Gráfico 7, observa-se que o incremento no número de funções docentes efetivas (linhas tracejadas azuis nos gráficos a e c) repercute em diminuição da remuneração média tanto para efetivos ( $\rho$  de Spearman = -0,611;  $p < 0,05$ ) – marcadores azuis –, quanto para designados ( $\rho = -0,667$ ;  $p < 0,05$ ) – marcadores vermelhos. O aumento do número de funções docentes designadas (linhas tracejadas vermelhas nos gráficos b e d) incide no aumento médio remuneratório para efetivos e designados,  $\rho = 0,617$ ;  $p < 0,05$  e  $0,583$ ;  $p < 0,05$ , respectivamente.

Dessa maneira, os dados permitem supor que a contratação sistemática de professores por meio de designação em Minas Gerais repercutiu em um menor crescimento do montante total do pagamento de professores do que poderia ou deveria ter sido na última década. Isto é, entre 2011 e 2020, a demanda por profissionais do ensino bem como por aumentos remuneratórios devido às pressões sindicais e do PSPN puderam ser efetivadas sem ampliação expressiva das despesas com pessoal do magistério por parte do poder público estadual. O aumento da remuneração média dos docentes, em especial dos docentes efetivos, pode ter sido possível, em alguma medida, pela previsão da Seplag/MG de que, no curto e no médio prazo, não se teria aumento significativo de gastos derivado de vantagens incorporáveis para a maior parte do quadro, uma vez que esta era designada e, portanto, não estava na carreira.

## Considerações finais

Esta pesquisa objetivou analisar em que medida a contratação provisória de professores pode ser considerada uma opção administrativa de contenção do aumento de gastos com folha de pagamento do magistério. O objetivo do estudo se justificou uma vez que o trabalho temporário docente tem sido amplamente utilizado no Brasil, com proporção média de 40% de trabalhadores temporários nas redes estaduais e 26% nas redes municipais (Gomes, 2019). A REE/MG tinha, em 2020, o segundo maior percentual de docentes contratados do país, atrás apenas do estado do Acre (Inep, 2021). Dadas as proporções de Minas Gerais, há uma substancial contribuição desses percentuais em relação à precarização do trabalho docente no país, em geral.

Considerando a estratégia 18.1 do Plano Nacional de Educação, que estabeleceu que 90% dos professores, já em 2017, deveriam ser ocupantes de cargos de provimento efetivo nas redes escolares, apenas quatro estados da federação cumpriram o disposto: Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rondônia e Sergipe. A REE/MG detinha naquele ano somente 32,4% de seus professores efetivos, o que implica em 38.004 docentes efetivos abaixo da meta prevista. O percentual de efetivos foi majorado até 2020, porém ainda permanece substancialmente inferior ao previsto no PNE.

A existência de contratos temporários em Minas Gerais não significa, absolutamente, que o trabalho docente é provisório para esses profissionais, a despeito dos seus vínculos empregatícios o serem. Muitos professores se mantêm atuantes na docência na REE/MG como designados por muitos anos, em uma condição que pode ser definida como ‘superdesignação’ (Amorim; Salej; Barreiros, 2018). Destaca-se que parte desses docentes seguem designados, ano após ano, inclusive se valendo de prioridade por serem aprovados em concurso público vigente, tendo apenas a remuneração correspondente ao vencimento básico, sem progressões, promoções ou outro adicional, por permanecerem fora da carreira.

As informações contidas no Censo Escolar do Inep revelaram que a rede pública estadual mineira diminuiu na última década em número de escolas, matrículas e funções docentes. Essa queda se deu apesar de Minas Gerais ter alcançado apenas parcialmente as metas do PNE que tratam da expansão da escolarização, especialmente a Meta 3, relativa ao ensino médio – uma das etapas pelas quais o poder público estadual é responsável. A tendência de queda nas taxas de natalidade, que eventualmente se refletiria em redução de demanda educacional, explica, em parte, a opção pela manutenção da contratação temporária. Afinal, se em um futuro previsível poderia se prescindir de parte dos docentes, a contratação a título precário favoreceria o desligamento desses profissionais, o que não seria possível para professores efetivos devido à sua estabilidade.

Os dados de execução orçamentária com folha de pagamento da REE/MG demonstraram que o maior peso percentual dos gastos se dá entre professores efetivos e aposentados. Assim, apesar de se constituir o maior grupo dentre os professores ativos da rede pública estadual, o gasto com professores designados é significativamente inferior ao dos professores efetivos, o mesmo ocorrendo com sua média remuneratória.

Foi possível identificar correlação estatística entre o número de funções docentes efetivas e designadas e a remuneração dos professores da REE/MG. O crescimento da contratação provisória repercutiu em aumento das médias remuneratórias; e os períodos de crescimento do número de efetivos estão associados com a diminuição das médias. Assim, pelos dados, é plausível inferir que os ganhos reais tanto no vencimento básico (entre 2015 e 2018) quanto na remuneração média (entre 2012 e 2020) foram possíveis às custas da manutenção da maioria dos docentes da rede com vínculos de designação.

Esta pesquisa encontra como limites o fato de não ter se aprofundado nos reflexos da Lei de Responsabilidade Fiscal e suas interfaces com a manutenção da maior parte do quadro de professores da REE/MG por contratação provisória. Dessa forma, são sugestões para trabalhos posteriores investigações que analisem o peso da folha de pagamento dos professores de Minas Gerais em relação à Receita Corrente Líquida estadual e suas Despesas Correntes. Da mesma maneira, os dados das médias remuneratórias por tipo de contrato, enviados pela Seplag, ao não contemplarem a jornada, dificulta a exploração mais acurada da comparação entre os grupos.

Quanto ao problema proposto neste estudo, os dados permitem denominar como estratégia de contenção de despesas a opção por contratos provisórios devido à projeção de redução de demanda educacional futura e o aumento remuneratório de servidores efetivos em detrimento da maioria de trabalhadores designados. Além dos efeitos financeiros na vida desses profissionais contratados provisoriamente, essa estratégia também impacta, de maneira nefasta, o processo pedagógico escolar, seja pela diminuição da atratividade docente e pelos altos índices de rotatividade de professores nas escolas, seja pela não vinculação às respectivas comunidades escolares, incidindo em seus resultados, subsequentemente.

## Referências

AMORIM, M. A.; SALEJ, A. P.; BARREIROS, B. B. C. “Superdesignação” de professores na rede estadual de ensino de Minas Gerais. *Revista Brasileira de Educação*, Rio de Janeiro, v. 23, n. e230053, p. 1-22, 2018.

BARBOSA, A.; JACOMINI, M. A.; FERNANDES, M. J. S.; SANTOS, J. B. S.; NASCIMENTO, A. P. S. Relações e condições de trabalho dos professores paulistas (1995-2018). *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 50, n. 177, p. 790-812, 2020.

BANCO Central do Brasil. *Calculadora do Cidadão*. BCB/Sisbacen: Brasília, 2023.

BRAGA, D. S.; COSTA, J. T. P.; DUARTE, M. R. T.; BRITO, V. L. F. A. Políticas de remuneração de professores da rede básica de Minas Gerais em contexto de choque de gestão (2006-2014). In: BASSI, M. E.; FERNANDES, M. D. E.; ROLIM, R. M. E. (Eds.). *Remuneração de professores da educação básica das redes estaduais de ensino no contexto do FUNDEB e PSPN*. Curitiba: Appris, 2018a. p. 15-44.

BRAGA, D. S.; SILVA, F. R.; ROCHA, M. C.; BRITO, V. L. F. A. Piso ou teto? Os efeitos da lei do piso nas redes públicas de educação de Minas Gerais e Belo Horizonte (2006-2014). In: BASSI, M. E.; FERNANDES, M. D. E.; ROLIM, R. M. E. (Eds.). *A remuneração dos professores da educação básica pública sob a ótica dos pesquisadores e pesquisadoras em formação*. Curitiba: Appris, 2018b. p. 75-44.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil – 1988. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 1988.

BRASIL. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB. Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 1996.

BRASIL. Plano Nacional de Educação 2014-2024. Lei n. 13.005, de 25 de junho de 2014. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 2014.

BRASIL. Tabela de evolução do PSPN. Homepage Mec - Ministério da Educação. Disponível em: <http://planodecarreira.mec.gov.br/2-uncategorised/16-tabela-de-evolucao-do-pspn>. Acesso em: 7 nov. 2023.

BRITO, V. L. F. A.; BRAGA, D. S. Recursos para a educação e limites do ajuste fiscal. *Educação em Revista*, Belo Horizonte, v. 32, n. 3, p. 247-266, 2016.

BRITO, V. L. F. A. *et al.* Os impactos e impasses da nova proposta de remuneração e plano de carreira do magistério em Minas Gerais: uma contribuição ao debate sobre a Lei 18.975/10. In: VI Simpósio Internacional sobre Trabalho e Educação, 2011, Belo Horizonte, FaE/UFMG, *Anais [...]*. 2011.

COELHO, C.; OLIVEIRA, R. A implementação do Piso Salarial Profissional Nacional na carreira dos servidores da rede estadual de ensino de Minas Gerais: efeitos do subsídio. *FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação*, Porto Alegre, v. 5, n. 7, p. 1-18, 2015.

COELHO, C.; OLIVEIRA, R. Implementação do PSPN e subsídio na Rede Estadual de Ensino de MG. *Retratos da Escola*, Brasília, v. 10, n. 18, p. 293-310, jan./jun. 2016.

COSTA, J.; COELHO, C.; OLIVEIRA, R. A implementação do Piso Salarial Profissional Nacional em Minas Gerais: entre o dito, o feito e o escrito. *FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação*, Porto Alegre, v. 10, n. 3, p. 1-15, 2020.

COUTO, M. A. C.; VASCONCELOS, A. T.; CORRÊA, F. C.; SERRA, E.; BERBAT, M. C. Contra a precarização da escola pública brasileira e pela valorização da profissão docente. *Terra Livre*, São Paulo, v. 1, n. 40, p. 145-158, 2013.

DUTRA JÚNIOR, A. F.; ABREU, M.; MARTINS, R.; BALZANO, S. *Plano de Carreira e Remuneração do magistério público*. Brasília: Fundescola/MEC, 2000.

FERREIRA, A. G. A.; VÉCHIA, A. Um olhar sobre as instituições de ensino secundário no século XIX: o Liceu de Coimbra e o Imperial Collégio de Pedro II. *Cadernos de História da Educação*, Uberlândia, n. 3, p. 5-16, jan./dez. 2004.

FRANZESE, C.; MARIN, P.; ANDRADE, G.; ANDRADE, G. *Despesas com educação dos estados brasileiros*. Brasília: Consed, 2018.

GOMES, A. V. A. Contratação temporária de professores nas redes públicas de educação básica e o cumprimento da estratégia 18.1 do Plano Nacional de Educação. *Estudo Consultoria Legislativa*. Câmara dos Deputados, DF, 2019.

IBGE. *Projeção da População das Unidades da Federação por sexo e idade: 2000-2030*. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Brasília, DF: IBGE, 2018.

INEP. *Sistema de Avaliação da Educação Básica – Saeb – Base de dados dos Professores 2011; 2013 e 2015*. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Brasília, DF: Inep, 2012, 2014, 2016.

INEP. *Censo Escolar 2011 a 2020*. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Brasília, DF: Inep, 2012:2021.

INEP. *Indicador de Regularidade Docente*. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Brasília, DF: Inep, 2020.

LEHER, R. Valorização do magistério. *Dicionário Trabalho, profissão e condição docente*. GESTRADO/UFGM, 2010.

LIMA, L. C.; AFONSO, A. J. *Reformas da educação pública: democratização, modernização, neoliberalismo*. Porto: Edições Afrontamento, 2002.

MAIA, L. S. F. A contratação precária no estado de Minas Gerais a partir do caso da Lei Complementar n. 100/2007. Trabalho de conclusão de curso. Fundação João Pinheiro, 2015.

MINAS GERAIS. Estatuto do Pessoal do Magistério Público do Estado de Minas Gerais. Lei n. 7.109, de 13 de outubro de 1977. *Minas Gerais – Diário do Executivo*. Belo Horizonte: Imprensa Oficial, 1977.

MINAS GERAIS. Lei n. 9.381, de 18 de dezembro de 1986. *Minas Gerais – Diário do Executivo*. Belo Horizonte: Imprensa Oficial, 1986.

MINAS GERAIS. Lei n. 10.254, de 20 de julho de 1990. *Minas Gerais – Diário do Executivo*. Belo Horizonte: Imprensa Oficial, 1990.

MINAS GERAIS. Lei n. 22.062, de 20 de abril de 2016. *Minas Gerais – Diário do Executivo*. Belo Horizonte: Imprensa Oficial, 2016.

MINAS GERAIS. Plano de carreiras dos profissionais da Educação Básica de Minas Gerais. Lei n. 15.293, de 5 de agosto de 2004. *Minas Gerais – Diário do Executivo*. Belo Horizonte: Imprensa Oficial, 2004.

MINAS GERAIS. Emitir autorização para lecionar a título precário em escola estadual de educação básica (CAT), 2021a.

MINAS GERAIS. Resolução SEE n. 4.475/2021. Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2021b.

NÓVOA, A. Para o estudo sócio-histórico da gênese e desenvolvimento da profissão docente. *Teoria e Educação*, [s.l.], n. 4, p. 109-139, 1991.

OLIVEIRA, D. A. Condições de trabalho docente e a defesa da escola pública: fragilidades evidenciadas pela pandemia. *Revista USP*, São Paulo, n. 127, p. 27-40, 2021.

PEREIRA, L. R. M. Remuneração. *Dicionário Trabalho, profissão e condição docente*. GESTRADO/UFGM, 2010.

SANTOS, J. B. S. dos; QUIBAO NETO, J. O contrato temporário como estratégia da administração pública na rede estadual de ensino de São Paulo. In: ENCONTRO ANUAL DA FINEDUCA, 6., *Anais* [...], p. 152-165, Campinas, SP, 2018. Disponível em: <https://fineduca.org.br/anais-fineduca/>. Acesso em: 17 jul. 2024.

SIMARDI NETO, Moacir. *Neoliberalismo e Educação: A precarização do trabalho docente e da educação pública no estado de São Paulo*. 2019. 156 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de São Carlos, Sorocaba, 2019. Disponível em: <https://www.ppged.ufscar.br/pt-br/arquivos-1/dissertacoes-defendidas/2019/moacir-neto.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2024.