

Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG
Faculdade de Educação – FAE
Programa de Pós-Graduação em Educação:
Conhecimento e Inclusão Social

**EFEITOS DA IMPLEMENTAÇÃO DO PISO SALARIAL PROFISSIONAL
NACIONAL NA CARREIRA DOS DOCENTES DA REDE ESTADUAL DE ENSINO
DE MINAS GERAIS: subsídio e sistema unificado de remuneração**

Clayton Lúcio Coelho

Belo Horizonte

2016

CLAYTON LÚCIO COELHO

**EFEITOS DA IMPLEMENTAÇÃO DO PISO SALARIAL PROFISSIONAL
NACIONAL NA CARREIRA DOS DOCENTES DA REDE ESTADUAL DE ENSINO
DE MINAS GERAIS: subsídio e sistema unificado de remuneração**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação: Conhecimento e Inclusão Social da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial para obtenção do título de mestre em educação.

Linha de pesquisa: Políticas Públicas em Educação: Concepção, Implementação e Avaliação.

Orientadora: Professora Doutora Rosimar de Fátima Oliveira.

Belo Horizonte

2016

C672e Coelho, Clayton Lúcio, 1973-
T

Efeitos da implementação do Piso Salarial Profissional Nacional na carreira dos docentes da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais: subsídio e sistema unificado de remuneração / Clayton Lúcio Coelho. - Belo Horizonte, 2016.
327 f., enc., il.

Dissertação - (Mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação.
Orientadora: Rosimar de Fátima Oliveira.

1. Educação -- Teses. 2. Educação e Estado -- Teses. 3. Educação -- Financiamento -- Teses. 4. Professores -- Salários, etc -- Teses. 5. Política salarial -- Teses.

I. Título. II. Oliveira, Rosimar de Fátima. III. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação.

CDD- 379.81

Catálogo da Fonte: Biblioteca da FaE/UFMG

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

Dissertação intitulada, “*Efeitos da implementação do Piso Salarial Profissional Nacional na carreira dos docentes da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais: subsídio e sistema unificado de remuneração*”, de autoria do mestrando Clayton Lúcio Coelho, aprovada em 15 de julho de 2016 pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

Profa. Dra. Rosimar de Fátima Oliveira – orientadora
FaE/UFMG

Profa. Dra. Cacilda Rodrigues Cavalcanti
UFMA

Profa. Dra. Savana Diniz Gomes Melo
FaE/UFMG

Belo Horizonte, 15 de julho de 2016

Dedico este trabalho aos meus pais

Lenira Luzia Coelho

e

Geraldo Salletino Ribeiro Coelho (in memoriam)

e, não poderia deixar de admirar a minha bela esposa, Elizângela.

AGRADECIMENTOS

A Deus e minha família.

À professora e orientadora Rosimar, pela compreensão, sabedoria, ensinamentos e presteza com que se dedicou a esta pesquisa, sem a qual jamais teria sido realizada.

Às professoras do grupo de pesquisa GRUPASE, em especial Marisa Duarte e Maria Rosimary que muito me apoiaram ao longo dos estudos por meio de elogios e críticas bem fundamentadas.

Às professoras da linha de pesquisa, Adriana Duarte, Suzana e Ana Maria Galvão pelo aprendizado dentro e fora da docência.

Aos colegas e integrantes do grupo de pesquisa GRUPASE, com quem tive boa convivência, diálogos e discussões acaloradas, em especial à Adriane e Glecenir e ao Anderson.

À CAPES, pela concessão da bolsa de estudos que me financiou com dinheiro público, tenho minha gratidão a toda a sociedade, mas em especial aos mais pobres e injustiçados que jamais puderam ter alguma oportunidade de seguir nos estudos num país de extrema desigualdade social.

Aos sujeitos envolvidos na pesquisa, que deram a sua contribuição ao me conceder as entrevistas.

Aos servidores da Secretaria Estadual de Educação, em especial aos professores.

Aos Deputados da Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais e servidores da Biblioteca da FaE/UFMG.

Ao Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais, o qual fui filiado e participante dos movimentos de luta por uma educação mais cidadã; aos colegas João, Diuliana, Ana Lúcia, Renata, Luciano, Zelina, Márcio, Said, Célia, Ronaldo e outros.

Aos funcionários, colegas e alunos da Escola Estadual Professora Benvinda de Carvalho, o qual lecionei durante oito anos nos ensinamentos fundamental, médio e EJA.

Ao Professor do Instituto de Geociências da Universidade Federal de Minas Gerais, exemplo de vida, William Rosa Alves (*in memoriam*), que muito lutou e contribuiu por uma sociedade mais livre e justa.

Aos meus onze irmãos que muito me apoiaram e até hoje estão comigo, mas é a Carmem a quem eu mais admiro pela lucidez e persistência na vida.

RESUMO

Esta dissertação apresenta estudo sobre as alterações ocorridas no plano de carreira e remuneração dos profissionais da educação básica da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais a partir de 2008, quando da promulgação da Lei n. 11.738/2008 (BRASIL, 2008), que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Tais alterações ocorreram de forma mais acentuada em 2010, quando da aprovação do Projeto de Lei estadual que instituiu o subsídio como forma de pagamento aos servidores da educação, além de implementar mudanças estruturais na carreira docente. No ano seguinte, em 2011, outro Projeto de Lei estadual originou o Sistema Unificado de Remuneração, promovendo assim o reposicionamento definitivo dos servidores na carreira e o pagamento do Piso Salarial Profissional Nacional sob a forma definitiva de subsídio aos professores e especialistas, de forma parcelada, até 2015. A pesquisa foi realizada por meio de levantamento documental em arquivos disponíveis na Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais e órgãos do Governo do Estado de Minas Gerais, além de entrevistas com atores envolvidos no processo de implementação do Piso Salarial Nacional na carreira dos docentes da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais. A técnica utilizada foi a análise de conteúdo, por meio da qual concluiu-se que o Governo de Estado de Minas Gerais, ao implementar o Piso Salarial Nacional sob a forma de subsídio, promoveu mudanças expressivas na estrutura da carreira docente com a redução nos níveis de promoção e progressão; o fim da possibilidade de adquirir gratificações, benefícios ou vantagens decorrentes do tempo de serviço na carreira; além do reposicionamento dos servidores mais antigos para o início da carreira, gerando descontentamento, perda salarial e de garantias anteriormente instituídas.

Palavras-chave: Piso Salarial Profissional Nacional. Plano de carreira. Subsídio.

ABSTRACT

This dissertation presents a study about the modifications occurred on the plan of career and remuneration of basic education's professionals from Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais since 2008, when the enactment of the Law nº. 11.738/2008 (BRASIL, 2008), that instituted the National Minimum Wage for Professionals of the public mastership of basic education. Such modifications occurred in a sharp way in 2010, when the State Project Law that instituted the subsidy as a form of payment to public servers was approved, in addition to deploy structural changes in teacher's career. In the following year, 2011, another State Project Law gave origin to the Unified System of Remuneration, thus promoting definitive repositioning of the servers in terms of career and payment of the National Minimum Wage in a definitive way of subsidy to teachers and specialists in installments, until 2015. The research was fulfilled by documental survey in files available in Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais and govern institutes from Minas Gerais state, besides interviews with actors involved in the process of implementation of National Minimum Wage in teacher's career from Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais. The technique used was the analysis of content, which let the conclusion that the Minas Gerais Government, to implement the National Minimum Wage under the form of a subsidy, promoted expressive changes in the teacher career structure, with the reduction of levels of promotion and progression. The end of the possibilities to acquire gratifications, benefits and advantages resulted from time in service. Besides the repositioning of the older servers to the beginning of the career, creating discontent, lost of wage and guarantees previously instituted.

Keywords: National Professional Wage Floor. Career path. Subsidy.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

ADE – Adicional de Desempenho

Adeomg – Associação de Diretores das Escolas Oficiais de Minas Gerais

ADI – Avaliação de Desempenho Individual

ADIn – Ação Direta de Inconstitucionalidade

AEB – Analista de Educação Básica

AEC – Adicional de Extensão Curricular

AED – Avaliação Especial de Desempenho

AEJ – Adicional de Extensão de Jornada

AGE – Advocacia Geral do Estado

AGU – Advocacia Geral da União

ALMG – Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais

AMES – Associação Metropolitana dos Estudantes Secundaristas

ANE – Analista Educacional

APEOESP – Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo

ASB – Auxiliar de Serviços de Educação Básica

ASE – Assistente de Educação

ATB – Assistente Técnico de Educação Básica

ATE – Assistente Técnico Educacional

BDMG – Banco de Desenvolvimento de Minas Gerais

BPS – Bloco Parlamentar Social

BSD – Bloco Social Democrata

CACS-Fundef – Conselho de Acompanhamento e Controle Social do Fundef

CAMGE – Coordenadoria de Avaliação da Macrogestão Governamental do Estado

CAP – Comissão de Administração Pública

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CCJ – Comissão de Constituição e Justiça

CEB – Câmara de Educação Básica

CE/MG – Constituição Estadual de Minas Gerais

CEFET/MG – Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais

CF – Constituição Federal

CFFO – Comissão de Fiscalização Financeira e Orçamentária

CNE – Conselho Nacional de Educação
CNM – Confederação Nacional de Municípios
CNTE – Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação
COEP – Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos
COLTEC – Colégio Técnico da UFMG
CONSED – Conselho Nacional de Secretários de Estado da Educação
CPB – Confederação dos Professores do Brasil
CUT/MG – Central Única dos Trabalhadores de Minas Gerais
DEM – Democratas
DepB₁ – Deputado da Base 1
DepB₂ – Deputado da Base 2
DepOp₁ – Deputado da Oposição 1
DepOp₂ – Deputado da Oposição 2
Dir. Sind – Direção sindical
EC – Emenda Constitucional
EEB – Especialista em Educação Básica
EESP-FGV – Escola de Economia de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas
ENEM – Exame Nacional do Ensino Médio
ex-SecGov – ex-Secretária de Governo
FaE/UFMG – Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais
FPE – Fundo de Participação dos Estados e do Distrito Federal
FPM – Fundo de Participação dos Municípios
FUNDEB – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação
FUNDEF – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério
FUNDESCOLA – Fundo de Fortalecimento da Escola
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBICT – Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia
ICMS – Imposto sobre Operações relativas à circulação de mercadorias e sobre prestação de serviços de transporte interestadual e intermunicipal e de comunicação
INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor
IOF-Ouro – Imposto sobre Operações Financeiras

IPI-Exp – Imposto sobre Produtos Industrializados, proporcional às exportações

IPSEMG – Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais

IPTU – Imposto Predial e Territorial Urbano

IPVA – Imposto sobre Propriedade de Veículos Automotores

IR – Imposto de Renda

ISS – Imposto sobre serviços de qualquer natureza

ITBI – Imposto sobre Transferência e Bens Intervivos

ITCMD – Imposto sobre Transmissão Causa Mortis e Doação de quaisquer bens ou direitos a eles relativos

ITR – Imposto Sobre a Propriedade Territorial Rural

LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

LDO – Lei de Diretrizes Orçamentárias

LOA – Lei Orçamentária Anual

LRF – Lei de Responsabilidade Fiscal

MAB – Movimento dos Atingidos por Barragens

MDE – Manutenção e Desenvolvimento do Ensino

MEC – Ministério da Educação

MPMG – Ministério Público do Estado de Minas Gerais

MST – Movimento dos Trabalhadores Rurais sem Terra

NGP – Nova Gestão Pública

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OSCIP – Organização da Sociedade Civil de Interesse Público

Pnaic – Pacto Nacional pela Alfabetização na Idade Certa

PCdoB – Partido Comunista do Brasil

PCRM – Parcela de Complementação Remuneratória do Magistério

PDS – Partido Democrático Social

PDT – Partido Democrático Trabalhista

PEB – Professor de Educação Básica

PEB Escant₁ – Professor de Educação Básica Escola antiga 1

PEB Escant₂ – Professor de Educação Básica Escola antiga 2

PEB Escant₃ – Professor de Educação Básica Escola antiga 3

PEB Escnv₁ – Professor de Educação Básica Escola nova 1

PEB Escnv₂ – Professor de Educação Básica Escola nova 2

PEB Escnv₃ – Professor de Educação Básica Escola nova 3

PEC – Proposta de Emenda à Constituição
PEN – Partido Ecológico Nacional
PGDI – Plano de Gestão do Desempenho Individual
PIB – Produto Interno Bruto
PL – Projeto de lei
PMDB – Partido do Movimento Democrático Brasileiro
PMDI – Plano Mineiro de Desenvolvimento Institucional
PMN – Partido da Mobilização Nacional
PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNE – Plano Nacional de Educação
PP – Partido Progressista
PPAG – Plano Plurianual de Ação Governamental
PPS – Partido Popular Socialista
PRC – Parcela Remuneratória Complementar
PRTB – Partido Renovador Trabalhista Brasileiro
PSDB – Partido da Social Democracia Brasileira
PSPN – Piso Salarial Profissional Nacional
PT – Partido dos Trabalhadores
PTdoB – Partido Trabalhista do Brasil
PTB – Partido Trabalhista Brasileiro
PV – Partido Verde
Rais – Relação Anual de Informações Sociais
REE/MG – Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais
RMBH – Região Metropolitana de Belo Horizonte
SciELO – Scientific Electronic Library Online
SEE/MG – Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais
SEPLAG – Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais
Sindeleto-MG – Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Energética de Minas Gerais
Sindifisco – Sindicatos dos Auditores Fiscais da Receita Estadual de Minas Gerais
SindRede-BH – Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Rede Pública Municipal de Belo Horizonte
Sind-Saúde/MG – Sindicato dos Trabalhadores da Saúde de Minas Gerais
Sind-UTE/MG – Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais
Sinttel-MG – Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações de Minas Gerais

SRE – Superintendência Regional de Ensino

STF – Supremo Tribunal Federal

TAG – Termo de Ajustamento de Gestão

TCEMG – Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais

TCLE – Termo de Consentimento Livre Esclarecido

TJMG – Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais

UNDIME – União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação

UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

UNICEF – Fundo das Nações Unidas para a Infância

VMAA – Valor Mínimo Aluno Ano

VPNI – Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada

VTAP – Vantagem Temporária de Antecipação de Posicionamento

VTI – Vantagem Temporária Incorporável

LISTA DE ILUSTRAÇÕES: GRÁFICO, TABELAS E QUADROS

GRÁFICO

Gráfico 1- Evolução do atendimento da rede municipal no Ensino Fundamental	44
----------------------------------------------------------------------------------	----

TABELAS

Tabela 1- Perfil dos professores entrevistados	29
Tabela 2 - Perfil dos Deputados, ex-Secretária de Governo e Direção sindical entrevistados.	30
Tabela 3 - Vencimento base da carreira do magistério – 1994 a 2004.....	87
Tabela 4 - Vencimento básico da carreira de PEB da REE/MG e carga horária de trabalho de 24 horas semanais – ano 2005 (R\$).....	107
Tabela 5 - Comparativo entre quinquênio e Adicional de Desempenho	112
Tabela 6 - Vencimentos do PEB da REE/MG com Ensino Superior e jornada de trabalho de 24 horas semanais (PEB IIIA) – 2005 a 2010 (R\$).....	119
Tabela 7 - Subsídio da carreira de PEB da REE/MG e carga horária de trabalho de 24 horas semanais – 2010 (R\$)	140
Tabela 8 - Subsídio da carreira de PEB da REE/MG e carga horária de trabalho de 30 horas semanais – 2010 (R\$)	140
Tabela 9 - Distribuição da carga horária semanal de trabalho das carreiras de PEB no vencimento básico e subsídio	143
Tabela 10 - Comparativo entre índices de vencimento básico, PSPN e INPC.....	151
Tabela 11 - Tabela salarial de vencimento básico da carreira de PEB da REE/MG e carga horária de 24 horas semanais – 2010 (R\$).....	173
Tabela 12 - Tabela salarial de vencimento básico proposta pelo governo para cumprimento do piso na carreira de PEB da REE/MG e carga horária de 24 horas semanais – 2010 (R\$)	173
Tabela 13 - Percentual total de gastos em Educação, MDE e inativos no período de 2009 a 2012	183
Tabela 14 - Tempo de serviço em anos para fins de posicionamento	190
Tabela 15 - Vencimento básico da carreira de PEB da REE/MG e carga horária de 24 horas semanais – 2011 (R\$)	190
Tabela 16 - Comparativo remuneratório composto de vencimento e subsídio da carreira de PEB da REE/MG	208

Tabela 17 - Alteração na jornada de trabalho do Professor – Lei estadual n. 20.592/2012 ...	244
Tabela 18 - Proposta do governo ao sindicato sobre jornada de trabalho	245

QUADROS

Quadro 1 - Inventário dos dados coletados	26
Quadro 2 - Identificação e quantitativo dos sujeitos da pesquisa.....	28
Quadro 3 - Temas estruturadores utilizados nos roteiros de entrevistas	32
Quadro 4 - Relação dos objetivos e seus respectivos temas e categorias levantados a partir do corpus documental.....	34
Quadro 5 - Comparativo entre o FUNDEF e o FUNDEB.....	45
Quadro 6 - Comparativo entre dispositivos das edições da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional sobre carreira.....	50
Quadro 7 - Principais dispositivos da Resolução CNE/CEB n. 2/2009 voltados à valorização e melhoria da qualidade do ensino	51
Quadro 8 - Síntese dos votos dos Ministros do STF no julgamento da ADIn n. 4.167	70
Quadro 10 - Reposicionamento dos professores da REE/MG do estatuto do magistério para a carreira de vencimento básico	91
Quadro 11- Requisitos de escolaridade para ingresso na carreira de PEB na REE/MG – carga horária semanal de trabalho de 24 horas	95
Quadro 12- Requisitos para progressão e promoção na carreira docente - Lei estadual n. 15.293/2004.....	98
Quadro 13- Disposição da exigência de titulação para ocupação dos cargos e níveis, além do tempo necessário à movimentação do PEB no plano de carreira da REE/MG.....	100
Quadro 14- Demonstrativo de pagamento – Cargo PEB IIIA.....	109
Quadro 15- Descrição das gratificações e benefícios incorporados ao subsídio – Cargo PEB	110
Quadro 16- Composição das Comissões para emissão de Parecer: PL estadual n. 4.689/2010	133
Quadro 17- Associação das emendas propostas ao PL estadual n. 4.689/2010 em primeiro turno por tema e síntese do parecer elaborado pela CFFO	136
Quadro 18- Correlação estabelecida entre as estruturas das carreiras de PEB no vencimento básico e no subsídio.....	141
Quadro 19- Parcelas incorporadas e não incorporadas do cargo de PEB ao subsídio	148

Quadro 20- Comparativo salarial entre os valores instituídos pela carreira de PEB no vencimento básico com e sem a Lei do PSPN e o subsídio	149
Quadro 21- Comparativo salarial entre vencimento básico e subsídio, segundo a SEE/MG.	154
Quadro 22- Comparativo entre PSPN e subsídio, segundo o Sind-UTE/MG.....	155
Quadro 23- Principais argumentos dos gestores após a publicação do Acórdão da Lei do PSPN	171
Quadro 24- Principais medidas tomadas pelo governo para aperfeiçoamento do subsídio ...	175
Quadro 25- Composição das Comissões para emissão de Parecer: PL estadual n. 2.355/2011	184
Quadro 27- Relação das emendas apresentadas ao Substitutivo do PL estadual n 2.355/2011	194
Quadro 29- Caso 1: Implementação do Sistema Unificado de Remuneração na carreira de ATB e 14 anos no cargo com alteração nos percentuais da tabela de vencimento básico	198
Quadro 30- Caso 2: Implementação do Sistema Unificado de Remuneração na carreira de ATB e 14 anos no cargo sem alteração nos percentuais da tabela de vencimento básico.....	199
Quadro 31- Caso 3 - Implementação do Sistema Unificado de Remuneração na carreira de PEB e 18 anos no cargo com alteração nos percentuais da tabela de vencimento básico	201
Quadro 32- Caso 4 - Implementação do Sistema Unificado de Remuneração na carreira de PEB e 18 anos no cargo sem alteração nos percentuais da tabela de vencimento básico.....	203
Quadro 33- Caso 5 - Implementação do Sistema Unificado de Remuneração na carreira de PEB e 5 anos no cargo com alteração nos percentuais da tabela de vencimento básico	204
Quadro 34- Caso 6 - Implementação do Sistema Unificado de Remuneração na carreira de PEB e 5 anos no cargo sem alteração nos percentuais da tabela de vencimento básico.....	205
Quadro 35- Correlação estabelecida entre cargos da carreira de PEB na tabela salarial de vencimento básico para o de subsídio	209
Quadro 38- Composição das Comissões para emissão de Parecer: PL estadual n. 3.461/2012	233
Quadro 39- Motivos apresentados para a emissão/rejeição de Substitutivos ao PL estadual n. 3.461/2012	237

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	17
CAPÍTULO 1. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	25
1.1 Apresentação	25
1.2 Levantamento documental e bibliográfico	26
1.3 Entrevistas	27
1.4 Roteiro de entrevistas	32
1.5 Procedimentos de análise de dados	33
CAPÍTULO 2. O PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL NO ÂMBITO DA ORGANIZAÇÃO E DO FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO BRASILEIRA.....	36
2.1 Apresentação	36
2.2 A organização da Educação Básica e seu financiamento	37
2.3 O FUNDEF e o FUNDEB como políticas de financiamento e seus efeitos na Educação Básica	42
2.4 A carreira e a remuneração dos docentes da Educação Básica	48
2.5 A instituição do Piso Salarial Profissional Nacional	54
2.6 A implementação do Piso Salarial Profissional Nacional	64
2.7 O questionamento sobre a constitucionalidade da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional no Supremo Tribunal Federal.....	67
2.8 Considerações finais	75
CAPÍTULO 3. A CARREIRA E A REMUNERAÇÃO DOS DOCENTES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REE/MG ANTES DO PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL: O VENCIMENTO BÁSICO.....	76
3.1 Apresentação	76
3.2 Concepções de carreira e remuneração	76
3.3 O contexto político e econômico de aprovação da carreira docente sob a forma de vencimento básico	82
3.4 Estruturas da Carreira de vencimento básico dos docentes da REE/MG	94
3.4.1 Ingresso, progressão e formação	94
3.4.2 Remuneração e jornada de trabalho	105
3.5 Considerações finais	114

CAPÍTULO 4. A CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS DOCENTES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REE/MG A PARTIR DO PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL: O SUBSÍDIO	115
4.1 Apresentação	115
4.2 O contexto de reivindicação para a implementação do PSPN na REE/MG	115
4.3 O subsídio como pagamento na carreira docente.....	123
4.4 O subsídio no âmbito do legislativo	125
4.5 As principais mudanças na carreira docente decorrentes da Lei do subsídio.....	139
4.6 Considerações finais	158
CAPÍTULO 5. A CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS DOCENTES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REE/MG A PARTIR DO PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL: O SISTEMA UNIFICADO DE REMUNERAÇÃO	160
5.1 Apresentação	160
5.2 O contexto de luta contra o subsídio.....	160
5.3 A greve na REE/MG e as contradições do subsídio como PSPN	163
5.4 O Sistema Unificado de Remuneração no âmbito legislativo	180
5.5 Principais mudanças na carreira dos docentes da REE/MG a partir do Sistema Unificado de Remuneração.....	195
5.6 O Sistema Unificado de Remuneração na percepção dos docentes	211
5.7 Considerações finais	224
CAPÍTULO 6. A CARREIRA E A REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES DA REE/MG A PARTIR DO PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL: A JORNADA DE TRABALHO	227
6.1 Apresentação	227
6.2 O processo de regulamentação da jornada de trabalho na Lei do subsídio.....	227
6.3 A regulamentação da jornada de trabalho no âmbito do legislativo	231
6.4 Principais mudanças na carreira dos docentes da REE/MG a partir da Lei da Jornada	242
6.5 Considerações finais	246
CONCLUSÃO	247
REFERÊNCIAS	258
APÊNDICES	288
ANEXOS	315

INTRODUÇÃO

O Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) foi instituído por meio da Emenda Constitucional (EC) n. 53/2006 (BRASIL, 2006), que alterou e acrescentou novos dispositivos ao art. 206, da Constituição Federal de 1988¹ (CF de 1988). Além disso, no artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), a CF de 1988 dispôs que a lei de regulamentação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) deveria estabelecer um prazo a ser fixado em lei específica para a instituição de um valor nacional de vencimento inicial a ser pago aos profissionais do magistério público da Educação Básica (inciso III, alínea *e*) (BRASIL, 1988).

Aos 16 de julho de 2008 foi aprovada a Lei n. 11.738/2008, regulamentando o PSPN ao estabelecer “o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 horas semanais” (art. 2º, §1º) (BRASIL, 2008). O referido valor a ser cumprido como PSPN ficou definido em R\$950,00, a ser pago como vencimento inicial para formação em nível médio de escolaridade, na modalidade normal (magistério), previsto nos planos de carreira de estados e municípios.

Desta maneira, ficou estabelecida a possibilidade de que estados e municípios fizessem a implementação do PSPN de maneira progressiva, a partir de 1º de janeiro de 2009, com o acréscimo de 2/3 da diferença entre o valor do piso e o valor inicial vigente na carreira do magistério (art. 3º, incisos II e III). Assim a integralização do PSPN ocorreria no ano seguinte, em 1º de janeiro de 2010. Contudo, até 31 de dezembro de 2009, poderia ser admitido que o referido valor do PSPN pudesse ser composto por vantagens, gratificações e outros benefícios, pagas a qualquer título, pelas redes públicas de ensino (BRASIL, 2008). Ou seja, até então, o valor do piso poderia ser entendido como remuneração. Era uma forma de permitir que os gestores públicos adequassem essa nova realidade ao orçamento dos respectivos Estados.

Observa-se, pelo conceito de PSPN definido em seu artigo 2º, § 1º, que o seu valor mínimo está vinculado a uma jornada semanal máxima de trabalho. No entanto, para situações distintas presentes nas redes de ensino locais, poderia ser flexibilizada aplicando, no mínimo, a proporcionalidade do referido valor. Quanto a composição da jornada de trabalho das redes de ensino públicas, ficou definido que o limite máximo de dois terços dessa jornada estaria voltado

¹ A redação do artigo 206, inciso v, teve alterada a expressão “os profissionais do ensino” para “os profissionais da educação escolar”. Também acrescentou dois novos dispositivos a esse artigo: o inciso viii e o parágrafo único.

às atividades de interação com os educandos e o restante, destinado às atividades extraclasse, como planejamento, avaliação e reuniões necessários ao bom andamento pedagógico.

Tem direito ao PSPN os profissionais do magistério público da Educação Básica aqueles trabalhadores que

desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, em suas diversas etapas e modalidades, com a formação mínima determinada pela legislação federal de diretrizes e bases da educação nacional (art. 2º, § 2º) (BRASIL, 2008).

Quanto a carreira e remuneração do magistério, a Lei federal ainda previu um prazo até 31 de dezembro de 2009 para o poder público local implantar ou se adequar a essa nova legislação nacional. O papel dos planos de carreira, conforme afirmou Machado (2010, p.87), “possui substancial importância, pois definirão os percentuais que irão diferenciar o Piso para formação em nível médio dos vencimentos iniciais para graduados e pós-graduados, podendo contribuir ou não para incentivar a busca pela formação superior”.

A fim de evitar a defasagem do PSPN e servir como instrumento de valorização salarial da Educação Básica pública, semelhante a outros profissionais de formação similar, foi previsto também a sua atualização anual, no mês de janeiro, cujo índice a ser definido será calculado tendo como base o mesmo percentual de crescimento do Valor Mínimo Aluno Ano (VMAA)² referente aos anos iniciais do Ensino Fundamental urbano do FUNDEB.

Ocorre que, para a integralização desses dispositivos acima mencionados, está previsto a participação da União em caráter supletivo, nos casos em que o ente federado, a partir dos recursos constitucionalmente vinculados, não tiver condições de implementar o PSPN (BRASIL, 2008). De acordo com o previsto no ADCT da CF de 1988, até 10% dos recursos de complementação da União ao FUNDEB podem ser redistribuídos aos fundos estaduais por meio de programas destinados para a melhoria da qualidade da educação. Já quanto ao regulamento, o mesmo é definido em portaria pelo Ministério da Educação (MEC), a qual são

² A partir dessa referência, são calculados os fatores de ponderação a serem aplicados para as outras etapas e modalidades da Educação Básica. Compete à Comissão Intergovernamental de Financiamento para a Educação Básica de Qualidade realizar esse estudo. Essa Comissão é composta por onze integrantes, distribuídos da seguinte forma: i) um representante do MEC; ii) um representante dos secretários de educação de cada uma das cinco regiões do Brasil; iii) um representante dos secretários municipais de educação de cada uma das cinco regiões do Brasil. Cabe a ela, além de definir os fatores de ponderação acima mencionados; “fixar anualmente o limite proporcional de apropriação de recursos pelas diferentes etapas, modalidades e tipos de estabelecimento de ensino”, conforme art. 13, inc. ii, da Lei n. 11.494/2007 (BRASIL, 2007); e “fixar anualmente a parcela de complementação da União para os fundos [...]”, conforme art. 13, inc. iii, da Lei n. 11.494/2007 (BRASIL, 2007).

exigidas algumas condicionalidades aos entes subnacionais que solicitarem a complementação da União, tais como:

aplicação do mínimo de 25% da receita resultante de impostos em despesas com manutenção e desenvolvimento do ensino, preenchimento do Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação (Siope), cumprimento do regime de gestão plena dos recursos vinculados à manutenção e ao desenvolvimento do ensino, implementação de plano de carreira para o magistério por lei específica, demonstração do impacto na Lei do piso nos recursos do Estado ou do Município (ABREU, 2013, p. 95).

Portanto, diante dessa conjuntura de aprovação da Lei do PSPN na carreira do magistério público é que abordaremos o caso de Minas Gerais, que ocorreu com a sua implementação sob a forma do pagamento de subsídio aos professores.

A primeira alteração mais incisiva no plano de carreira estadual se deu a partir de 2010 com aprovação da Lei estadual n. 18.975/2010 (MINAS GERAIS, 2010), ao instituir o subsídio como forma de pagamento e, posteriormente, em 2011, com aprovação da Lei estadual n. 19.837/2011 (MINAS GERAIS, 2011), quando foi realizado, além de ajustes decorrentes do reposicionamento de servidores na carreira, o parcelamento, até 2015, de pagamento do PSPN via subsídio. Essas alterações tiveram o seu ciclo finalizado em 2012, com a regulamentação da jornada de trabalho docente, pela Lei estadual n. 20.592/2012 (MINAS GERAIS, 2012), em que um terço da jornada de 24 horas semanais seria destinado ao tempo extraclasse. Dessa forma, a partir desse conjunto normativo, a Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG) considerou ter implementado nos planos de carreira de sua rede de ensino os dispositivos previstos na Lei do PSPN, bem como as orientações gerais da educação nacional difundidas pelo governo federal.

Assim, mais do que uma simples adequação à norma federal sobre política de carreira e remuneração do magistério, o Governo do Estado, com a implantação do subsídio na carreira docente, alterou e promoveu mudanças expressivas não só na forma de pagamento, mas na sua estrutura com a redução nos percentuais de progressão e promoção; além da perda de benefícios, gratificações e vantagens decorrentes por tempo de serviço amplamente contempladas na carreira anterior de vencimento básico, dado pela Lei estadual n. 15.293/2004 (MINAS GERAIS, 2004). Acrescenta-se a isso o fato de ter havido o reposicionamento de professores com maior tempo de serviço para o início da carreira na nova tabela salarial do subsídio, o que levou a inúmeras incorreções salariais com perdas e a um inevitável processo de desvalorização da educação, pois docentes com tempo de serviço distintos ficaram posicionados no mesmo grau da carreira do subsídio.

Aprovada em agosto de 2004, a Lei estadual n. 15.293/2004 (MINAS GERAIS, 2004) que instituiu o plano de carreira dos profissionais de Educação Básica da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais (REE/MG), representou, à época, uma grande conquista, tanto para os trabalhadores da educação com a instituição do quadro único³, quanto da perspectiva de valorização docente, pois os professores seriam retribuídos pelo seu nível de formação e desempenho e não mais pela etapa de ensino em que lecionavam (AUGUSTO, 2004). No entanto, naquela ocasião, o governo procurava, de certa forma, alinhar a legislação estadual às diretrizes nacionais vigentes, como também da perspectiva do aumento da eficiência na prestação do serviço público alcançada, sobretudo, pela meritocracia via avaliação periódica de desempenho individual satisfatória, tendo em vista a modernização do serviço público alcançada sob a luz do “novo” modelo de gestão da administração pública estadual, implementada sob o viés da reforma administrativa em andamento (MINAS GERAIS, DIÁRIO DO LEGISLATIVO, MSG 135, 2003).

Tanto o plano de carreira dos profissionais de Educação Básica da REE/MG, quanto as tabelas salariais foram formulados no contexto político do programa de governo conhecido como “Choque de gestão”⁴ (BRITO, 2012). Ainda sobre a implementação do plano de carreira da educação, Augusto (2004) nos esclarece que o referido projeto foi aprovado sem as tabelas de vencimento básico, vindo a ser instituídas em 2005 com a Lei estadual n. 15.784/2005 (MINAS GERAIS, 2005). Nessa condição, os valores previstos ficariam atrelados à política remuneratória praticada pelo Governo do Estado, sob a coordenação da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais (SEPLAG).

Acompanhando essa perspectiva – de a remuneração docente da REE/MG estar alinhada ao mesmo tempo à capacidade financeira do Estado e em conformidade com a futura Lei do PSPN, prevista no artigo 41 da Lei n. 11. 494/2007 (BRASIL, 2007), que regulamentou o FUNDEB –, o governador Aécio Neves (PSDB – 2003 a 2010), em seu segundo mandato, enviou projeto à Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais (ALMG) alterando os valores da tabela remuneratória do plano de carreira ao instituir, a partir de 1º de janeiro de 2008, a Parcela de Complementação Remuneratória do Magistério (PCRM), destinada aos professores e especialistas (pedagogos), conforme previsto no artigo 4º da Lei estadual n.

³ A Lei estadual n. 15.293/2004 (MINAS GERAIS, 2004) abrange os servidores ativos e inativos que integram o Grupo de Atividades de Educação Básica, contemplando, ao todo, oito carreiras: Professor de Educação Básica (PEB); Especialista em Educação Básica (EEB); Analista de Educação Básica (AEB); Assistente Técnico de Educação Básica (ATB); Assistente Técnico Educacional (ATE); Analista Educacional (ANE); Assistente de Educação (ASE) e Auxiliar de Serviços de Educação Básica (ASB).

⁴ De acordo com Brito (2012), esse novo programa de Governo foi implementado sob a gestão do Governador eleito Aécio Neves (PSDB – 2003 a 2010).

17.006/2007 (MINAS GERAIS, 2007a). De natureza variável, sua finalidade era complementar a remuneração total desses servidores, independentemente de sua formação ou tempo de serviço prestado, para se atingir o piso remuneratório do magistério estipulado à época em R\$850,00.

Nos anos seguintes, ainda como um processo decorrente de possíveis efeitos da Lei do PSPN, associado às pressões do Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais (Sind-UTE/MG) com os movimentos de greve pela implementação da Lei federal na carreira do magistério, os trabalhadores em educação foram surpreendidos com a aprovação do subsídio, pago em parcela única na carreira dos professores, e a posterior regulamentação da jornada de trabalho.

A fim de compreender a carreira e a remuneração dos professores de Educação Básica a partir desse contexto de mudanças ocorridas com a promulgação da Lei do PSPN, esta pesquisa propõe aprofundar-se nas seguintes questões: como estava estruturada normativamente a carreira dos professores de Educação Básica da REE/MG antes da instituição do PSPN? Quais as principais alterações implicadas na carreira dos professores de Educação Básica, a partir da instituição do PSPN, com a implantação do subsídio como forma de pagamento? Por que o subsídio foi implantado somente na área da educação? Quais os principais pontos de tensão e/ou convergência decorrentes da tradução da legislação federal pela estadual? Quais os efeitos do subsídio sobre a constituição da carreira dos professores de Educação Básica da REE/MG?

A condição de servidor público efetivo no cargo de Professor de Educação Básica (PEB) na REE/MG desde 2006, e filiado ao Sind-UTE/MG, propiciaram-me situações de experiência e participação política mais intensas e constantes, fosse internamente na escola com os demais colegas de profissão, onde discutíamos a realidade dos trabalhadores da educação na perspectiva da implementação da Lei do PSPN e seus reflexos na carreira docente; fosse externamente, para além dos muros da escola, com os movimentos de greve⁵ liderados pelo sindicato em 2008, 2010 e 2011, cuja principal pauta de reivindicação era a implementação do PSPN na carreira. Portanto, à época, minha situação de docente na rede estadual sob o contexto de aprovação da Lei do PSPN teve influência significativa e propositiva no delineamento do objeto desta pesquisa: o plano de carreira docente estadual.

Discutindo sobre essas relações entre sujeito e objeto da pesquisa, concordo com Deslauriers e Kérisit (2014), de que “o objeto de pesquisa é, geralmente, definido como uma

⁵ Dentro do contexto de lutas para a implementação da Lei do PSPN na carreira, ocorreram greves organizadas pelo Sind-UTE/MG em 2008, com 30 dias de paralisação; em 2010, com 47 dias; e em 2011, com 112 dias de paralisação. Para maiores informações, cf. <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/index.php>>.

lacuna que é preciso preencher” (p. 132). Essa lacuna, no âmbito desta pesquisa, apresenta-se como os efeitos do PSPN na carreira docente dos professores da REE/MG. Nesse sentido, ela é, “ao mesmo tempo, um ponto de partida e um ponto de chegada” (DESLAURIERS; KÉRISIT, 2014, p. 133) numa ligação que se retroalimenta a fim de compreender melhor a “realidade” que nos cerca.

Portanto, a partir de fontes documentais e bibliográficas, além da realização de entrevistas com alguns professores e outros sujeitos que estiveram diretamente envolvidos no processo de elaboração e implementação do subsídio, esta pesquisa se desenvolveu numa abordagem do tipo qualitativa, cujo enfoque para o tratamento da natureza dos dados se deu através da análise de conteúdo, conforme previsto em Bardin (2011). Todo esse processo será melhor detalhado mais adiante no primeiro capítulo, referente aos procedimentos metodológicos.

Estudos envolvendo a carreira docente têm suscitado interesses diversos em inúmeros pesquisadores nos últimos anos (ARELARO; CAMARGO, 2012; CAMARGO; JACOMINI, 2011; GATTI; BARRETO, 2009; GATTI; TARTUCE; NUNES; ALMEIDA, 2010; GURGEL, 2012; MORDUCHOWICZ, 2003; PALAZZO; GOMES, 2009; PAZ; LEITE, 2013; PIMENTEL; PALAZZO; OLIVEIRA, 2009; SOUSA, 2008), bem como as questões ligadas à remuneração e valorização docente (ALVES; PINTO, 2011; MONLEVADE, 2000; SCHEIBE, 2010). Também sobre os reflexos do salário e remuneração na condição docente estão os trabalhos de Barbosa (2011), Oliveira (2013) e Rocha (2009). Esses temas – salário ou remuneração, jornada de trabalho, valorização e até mesmo condição docente – estão, de certa forma, atrelados ao plano de carreira, sendo ele o principal mecanismo de regulamentação da profissão, pois seus dispositivos “[...] materializam as relações de trabalho entre uma categoria de servidores públicos e a Administração [...]” (BRASIL, 2009a, p. 10), seja ela de qual nível for: federal, estadual ou municipal.

Da mesma forma, estudos cuja literatura envolva a questão sobre a Lei do PSPN vêm ganhando nova dimensão e importância, pois tem sido crescente a iniciativa de pesquisadores que buscam compreender os efeitos dessa norma federal sobre o salário dos professores das redes de ensino, sejam elas municipais (SILVA FILHO, 2015) ou no âmbito estadual, como a pesquisa de Godoy (2014) para o caso do Paraná; Souza (2014) para Santa Catarina; Machado (2010) sobre Goiás, e Ferreira (2010) no caso do Rio Grande do Norte. Além dos artigos de Fernandes e Rodrigues (2011), Abicalil (2008) e especificamente o de Brito (2012) para o caso de Minas Gerais.

Assim, será no segundo capítulo que este trabalho irá abordar a organização e o financiamento da Educação Básica a partir da CF de 1988, que se estruturou num contexto de mudanças e avanços na área social, com a ampliação dos anos de escolarização e do acesso ao Ensino Fundamental, atingindo mais recentemente toda a Educação Básica pública e suas modalidades, o que somente foi possível a partir da regulamentação federal do seu financiamento via política de fundos: o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF) e, posteriormente, o FUNDEB. Neste mesmo capítulo versaremos sobre as mais recentes mudanças na carreira docente, bem como o processo de instituição do PSPN seguido pelo conflito federativo, com a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn) n. 4.167, julgada pelo Supremo Tribunal Federal (STF).

Iniciaremos o terceiro capítulo com uma breve discussão sobre concepções de carreira e remuneração para então abordarmos a situação da carreira e remuneração docentes que se configura a partir do programa de governo “Choque de Gestão”, sob os dois mandatos do governador Aécio Neves (PSDB – 2003 a 2010), o qual instituiu a EC n. 57/2003 (MINAS GERAIS, 2003), que definiu as diretrizes para as carreiras dos trabalhadores em educação. O reposicionamento dos professores na carreira do estatuto do magistério para a de vencimento básico será outro tópico abordado. Finalizando esse capítulo, faremos uma análise da estrutura da carreira de vencimento básico a partir do levantamento de dados referentes à forma de acesso, movimentação na carreira, remuneração e jornada de trabalho.

O contexto de reivindicação para a implementação do PSPN na carreira da REE/MG será a temática do quarto capítulo. Não sem contradições, o mesmo se deu a partir da implementação do subsídio na carreira docente, que será então analisada. O processo legislativo e as principais mudanças na carreira docente com o subsídio também serão tratados nesse capítulo.

É no quinto capítulo que abordaremos o contexto de disputa e resistência da categoria contra a aprovação e implementação da Lei do subsídio na carreira docente. Para tanto, a greve e as contradições do subsídio na carreira docente serão enfatizadas, com destaque para as novas orientações do governo estadual, que instituiu o Sistema Unificado de Remuneração, a fim de consolidar a implementação do subsídio. Fechando esse capítulo, faremos uma breve análise, a partir das percepções dos docentes, sobre essa nova forma de pagamento na carreira.

No sexto capítulo trataremos do processo de implementação da regulamentação da jornada de trabalho na carreira docente, com a destinação de um terço de sua jornada voltado para a realização de atividades extraclasse. O processo legislativo do Projeto de lei (PL) que instituiu essa norma será o tópico seguinte, com destaque para os seus efeitos na carreira

docente. Por fim, serão apresentadas as considerações finais desse capítulo. A conclusão desta pesquisa será o tópico seguinte.

Nesse sentido, esta pesquisa visa agregar conhecimento sobre uma “nova” forma de remuneração na carreira docente – o subsídio –, compreendendo-o no contexto da carreira e remuneração dos profissionais de Educação Básica da REE/MG como um efeito da Lei do PSPN. Conclui-se que a implementação do PSPN na carreira dos professores da REE/MG, por meio do subsídio, trouxe não só conflitos, mas fragmentação e desestruturação da referida carreira.

CAPÍTULO 1. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

1.1 Apresentação

Para compreender os efeitos do subsídio na carreira e remuneração dos profissionais de Educação Básica da REE/MG, a partir da promulgação da Lei do PSPN, adotaremos, nesta pesquisa, a abordagem metodológica de cunho qualitativo. Tendo em vista seus procedimentos, bem como a natureza dos dados alcançados com o objeto de estudo – o plano de carreira – e dos atores envolvidos, a abordagem qualitativa se mostra mais adequada à compreensão desse processo. De acordo com Gatti e André (2010), nesta abordagem leva-se em conta "todos os componentes de uma situação em suas interações e influências recíprocas" (p. 30). Da mesma forma, Pires (2014) destaca algumas características da pesquisa qualitativa que favorecem a escolha por essa abordagem metodológica, tais como:

a) por sua flexibilidade de adaptação durante o seu desenvolvimento [...]; b) por sua capacidade de se ocupar de objetos complexos, como instituições sociais, os grupos estáveis, ou ainda, de objetos ocultos, furtivos, difíceis de apreender [...]; c) por sua capacidade de englobar dados heterogêneos [...]; d) por sua capacidade de descrever em profundidade vários aspectos importantes da vida social [...]; e) finalmente, por sua abertura para o mundo empírico, a qual se expressa, geralmente, por uma valorização da exploração indutiva do campo de observação [...] (p. 90).

A coleta de dados ocorreu em dois momentos e procedimentos distintos que se complementaram. O primeiro efetuou-se através de levantamento bibliográfico e documental; o segundo se deu por meio de entrevistas semiestruturadas com atores envolvidos no processo de reestruturação da/na carreira docente na REE/MG, após a instituição do PSPN.

A técnica utilizada para o tratamento dos dados foi a análise de conteúdo, conforme Bardin (2011), atendendo as seguintes fases: i) pré-análise; ii) exploração do material; iii) tratamento dos resultados e inferências.

Por fim, para o entendimento dos efeitos do subsídio implantado a partir de 2010, tomou-se como referência o plano de carreira de vencimento básico instituído em 2004, através da Lei estadual n. 15.293/2004 (MINAS GERAIS, 2004). Por meio do cotejamento de ambas as carreiras, procedeu-se à análise sobre as mudanças implementadas na carreira da REE/MG a partir do PSPN.

1.2 Levantamento documental e bibliográfico

O primeiro momento da pesquisa consistiu num amplo levantamento de dados de caráter documental e bibliográfico realizado com a finalidade de se organizar um *corpus* documental para atendimento aos objetivos propostos, conforme mostra o Quadro 1. Importantes fontes documentais datadas ao longo da década de 1970 a 2015 foram levantadas e também fontes bibliográficas. Sobre o documento, Cellard (2014) afirma que o mesmo “permite acrescentar a dimensão do tempo à compreensão do social” (p. 295). Quanto ao seu uso, Bardin (2011) propõe levar em consideração algumas regras de exaustividade, representatividade, homogeneidade e pertinência a fim de esgotar possibilidades imprevistas.

Quadro 1 - Inventário dos dados coletados

Fonte	Origem	Período	Descritor	Tipo de documento
Bibliográfica	IBICT, SciELO, Portal CAPES, Google acadêmico	—	Carreira docente, federalismo e educação, piso salarial, Lei do Piso, financiamento e trabalho docente.	Tese, dissertação e artigos.
Documental	ALMG	Déc. 1970 a 2015	Subsídio, piso salarial, gratificação, carreira do magistério, remuneração e jornada de trabalho.	Emenda Constitucional, Leis, Decretos, Pareceres e mensagens presentes em Atas e Anais.
	SEE/MG	2004 a 2015	Subsídio, Sistema Unificado de Remuneração, Plano de carreira do magistério e remuneração.	Resolução, informes e notícias.
	Sind-UTE/MG	2004 a 2015	—	Artigos, Clipping, Informa, Notícias.

Fonte: Elaborado pelo autor com base no banco de dados da pesquisa.

Os principais sítios eletrônicos acessados para se buscar material de cunho bibliográfico foram o Portal de Periódico da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT), do portal Scientific Electronic Library Online (SciELO) e do Google acadêmico. Acessaram-se teses, dissertações e artigos de periódicos através dos seguintes descritores: carreira docente, federalismo e educação, piso salarial, Lei do Piso, financiamento e trabalho docente.

Para a pesquisa documental, levou-se em consideração as três principais instituições envolvidas no processo de aprovação da Lei do subsídio, a saber: a ALMG, a SEE/MG e o Sind-UTE/MG.

No sítio da ALMG procurou-se buscar todo o ordenamento jurídico responsável pela regulamentação do plano de carreira estadual, como Emendas Constitucionais; Projetos de leis;

Leis; Decretos; atas, pareceres e mensagens referenciando o processo legislativo em plenário; além do próprio Regimento Interno da Casa. Para a busca e levantamento de material desse conjunto normativo, utilizaram-se dois filtros: o primeiro com os descritores subsídio, piso salarial, gratificação, carreira do magistério, remuneração e jornada de trabalho; o segundo, pela própria referência de dispositivos da legislação.

No sítio da SEE/MG foram recolhidos documentos de natureza institucional através de informes e notícias, e normativos como resolução. No *link* notícias, foram levantados materiais de caráter informativo e publicitário utilizados para dar publicidade as suas ações na educação, realizadas entre 2004 e 2015. Os principais descritores utilizados para essa busca foram: subsídio; sistema unificado de remuneração; plano de carreira do magistério e remuneração.

Por fim, selecionou-se material pertinente ao Sind-UTE/MG. No sítio dessa instituição, foram separados documentos nos seguintes *links*: Artigos; Clipping; Informa e Notícias. O período de publicação do material recolhido variou entre 2004 e 2015, compreendendo toda a época de implantação da carreira de vencimento básico até a Lei do subsídio com as suas alterações, além da regulamentação da jornada de trabalho. Os documentos coletados foram organizados por tema e data, conforme os objetivos da pesquisa, nos termos definidos por Cellard (2014).

1.3 Entrevistas

Outro importante instrumento de coleta de dados utilizado, de forma complementar ao levantamento documental, foi a entrevista. A sua finalidade foi buscar informações não disponíveis ou que não estivessem muito claras nos documentos oficiais pesquisados dos órgãos envolvidos. Deslauriers e Kérisit (2014) nos aconselham a buscar outras fontes de informação, pois isso “possibilita ao pesquisador adquirir um conhecimento mais próximo sobre o seu tema e também dar uma orientação mais precisa à sua pesquisa” (p. 135). Dessa forma, “algumas entrevistas no campo permitem explicitar diferenças que a literatura sequer menciona” (p. 135), dando maior completude ao tema pesquisado.

A amostra delimitada para a seleção dos entrevistados foi do tipo não-probabilística⁶, conforme mostra o Quadro 2. O nosso objetivo foi reunir atores que se destacaram no fenômeno estudado no âmbito do Poder Legislativo, Executivo e entre os representantes dos trabalhadores em educação. Uwe Flick (2009) sugere que os “nossos casos devem ser capazes de representar

⁶ Segundo Babbie (1999), é aquela “amostra selecionada de forma não sugerida pela teoria da probabilidade. Exemplos incluem amostras por julgamento (intencionais), por quota e bola de neve” (p. 492).

a relevância do fenômeno que queremos estudar em termos de experiência e envolvimento dos participantes de nossa pesquisa com esses fenômenos” (p. 47).

Quadro 2 - Identificação e quantitativo dos sujeitos da pesquisa

Origem/Cargo/Função	Codificação	Quantidade	Fundação da Escola
Deputados da Base	DepB ₁ , DepB ₂	2	-
Deputados da Oposição	DepOp ₁ , DepOp ₂	2	
ex-Secretária de Governo	ex-SecGov	1	
Direção sindical	Dir. Sind	1	
Professor de Educação Básica Escola nova	PEB Escnv ₁ , PEB Escnv ₂ , PEB Escnv ₃	3	2005
Professor de Educação Básica Escola antiga	PEB Escant ₁ , PEB Escant ₂ , PEB Escant ₃	3	1907
Total		12	-

Fonte: Elaborado pelo autor com base no banco de dados da pesquisa.

Levando em conta essas considerações, foram definidos perfis de entrevistados para os órgãos da ALMG, SEE/MG, Sind-UTE/MG e do Poder Executivo através da SEPLAG, totalizando 12 entrevistados⁷.

Na ALMG foram selecionados quatro deputados: dois da base do Governo (PSDB) e dois da oposição (Bloco PT-PMDB-PCdoB). Para a escolha desses deputados, levou-se em consideração sua atividade parlamentar e a participação nas comissões e/ou o número de emendas propostas em plenário envolvendo os três Projetos de Lei que instituíram o subsídio⁸.

Junto à SEE/MG, optou-se por entrevistar os professores de Educação Básica, servidores que tiveram suas vidas funcionais alteradas em decorrência da implementação, pelo Executivo estadual, da Lei do subsídio na carreira. Para tanto, levou-se em conta o cargo de PEB na situação funcional de provimento efetivo ou efetivado⁹, tendo em vista que somente essas duas situações têm direito a movimentação na carreira por tempo de serviço: seja por progressão ou promoção. Dessa forma, levou-se em consideração não o número de servidores envolvidos, mas seu tempo de efetivo exercício na carreira, quando da aprovação da Lei do subsídio, em 2010. Sendo assim, foram determinados três intervalos de tempo de serviço na

⁷ A fim de manter o sigilo da fonte, os nomes dos entrevistados são fictícios, assim como os das duas escolas selecionadas em Belo Horizonte.

⁸ A Lei do subsídio tem sua origem em 2010, com o PL estadual n. 4.689/2010. Em 2011, houve a aprovação do PL estadual n. 2.355/2011, que instituiu o Sistema Unificado de Remuneração através do subsídio como forma de pagamento do PSPN. Em 2012, houve a implementação de 1/3 da jornada extraclasse com o PL estadual n. 3.461/2012. Portanto, consideram-se aqui esses três conjuntos normativos.

⁹ A figura do efetivado é a do servidor que ganhou estabilidade no emprego público sem concurso em 2007, quando da promulgação da Lei Complementar n. 100/2007 (MINAS GERAIS, 2007b). Trata-se de uma lei previdenciária com alguns dos seus dispositivos já considerados inconstitucionais pelo STF, em 26 de março de 2014, através da ADIn n 4.876 (STF, 2012).

profissão docente: entre cinco a dez anos; acima de dez até vinte anos; e acima de vinte anos. Desse modo, procurou-se contemplar, respectivamente, professores que estivessem posicionados no início, meio e fim da carreira. O objetivo foi buscar evidências dos diferentes efeitos da implantação do subsídio na vida funcional desses servidores em momentos distintos na carreira docente.

Elemento secundário foi a escolha das escolas onde esses profissionais estivessem lotados. Definiu-se que seria uma escola mais antiga e outra mais nova, pois acreditou-se que a localização de professores com maior tempo de serviço efetivo posicionados mais no fim da carreira dar-se-ia mais facilmente em escolas mais antigas. Já o contrário, profissionais posicionados no início da carreira seriam mais facilmente localizados nas escolas mais novas. Dessa forma, estaríamos também contemplando, por essa escolha, a variação na carreira relativa ao tempo de serviço.

Embora pudessem ter sido selecionados professores de cargo de provimento efetivo ou efetivado, a preferência inicial foi por identificar professores de cargo efetivo. Porém, nas escolas visitadas não havia esses profissionais disponíveis para participar da pesquisa. Assim, foram convidados os profissionais efetivados. As Tabelas 1 e 2 apresentam o perfil dos sujeitos entrevistados.

Tabela 1- Perfil dos professores entrevistados

Identificação	Sexo	Idade	Escolaridade	Disciplina	Provimento no cargo	Tempo no cargo
PEB Escnov₁	F	45	Lic. Plena	Biologia/Ciências	Efetivada	9 anos
PEB Esconv₂	F	42	Lic. Plena com pós-graduação	Biologia/Ciências	Efetivada	11 anos
PEB Escnov₃	M	60	Lic. Plena	Arte	Efetivo	22 anos
PEB Escant₁	F	40	Lic. Plena	Biologia/Ciências	Efetivada	10 anos
PEB Escant₂	F	55	Lic. Plena	Educação Física	Efetivada	18 anos
PEB Escant₃	F	56	Lic. Plena	Língua Portuguesa	Efetivada	35 anos

Fonte: Elaborado pelo autor com base no banco de dados da pesquisa.

No Executivo estadual foi escolhida uma ex-Secretária de Governo (ex-SecGov) que teve participação destacada no processo de elaboração e implementação da Lei do subsídio na educação. Por sua vez, representando a categoria dos trabalhadores em educação, foi indicada

uma das representantes da Direção sindical (Dir. Sind) do Sind-UTE/MG. Em ambos os casos, a escolha dos entrevistados tem a ver com sua posição, atuação e representatividade nos cargos ocupados na implementação do PSPN na carreira dos professores da REE/MG no período pesquisado.

Tabela 2 - Perfil dos Deputados, ex-Secretária de Governo e Direção sindical entrevistados

Identificação	Sexo	Idade	Escolaridade	Formação	Mandato – Tempo no cargo
DepB₁	M	48	Superior	Direito	2 mandatos
DepB₂	M	58	Superior	Direito	3 mandatos
DepOp₁	M	66	Superior	Medicina	6 mandatos
DepOp₂	M	57	Superior	Licenciatura	3 mandatos
ex-SecGov	F	—	Superior	Estatística	5 anos
Dir. Sind	F	—	Superior	Pedagogia	6 anos

Fonte: Elaborado pelo autor com base no banco de dados da pesquisa.

Ao todo, foram selecionados doze sujeitos, porém realizadas onze entrevistas, as quais ocorreram ao longo do segundo semestre de 2015, tendo em vista que a aprovação da documentação pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (COEP) se deu no final de maio e, no mês seguinte, foram realizados contatos por telefone e *e-mail* com as instituições envolvidas, objetivando assim, ter anuência para sua realização.

Com os deputados, o primeiro contato foi realizado com seus assessores de imprensa, quando foram esclarecidos sobre os motivos e os detalhes da pesquisa. Posteriormente, foram encaminhados, por *e-mail*, o roteiro de entrevista, conforme Apêndice A e Apêndice B, juntamente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) – (APÊNDICE C). Somente algum tempo depois obtivemos o retorno para a realização das mesmas. Dessa forma, as entrevistas ocorreram entre agosto e setembro de 2015, por conta do recesso parlamentar de julho. Todas elas foram realizadas em seus respectivos gabinetes.

Vale registrar que a entrevista com o Deputado da Base₂ (DepB₂) não foi realizada em decorrência de sua não confirmação, embora várias tentativas insistentes com suas assessoras tivessem sido realizadas. Não obtive nenhuma justificativa ou motivo para a recusa da entrevista. Para suprir essa ausência, outros três deputados que integravam a Base do Governo foram contatados para participar da pesquisa, porém sem sucesso. Nesses casos, ambos argumentaram que tinham poucas informações a acrescentar. Por outro lado, com os deputados da Oposição, inicialmente, apenas um deles – o Deputado da Oposição₂ (DepOp₂) não

confirmou a autorização para entrevista e nem justificou o motivo. Sendo assim, outro deputado foi contatado, o qual teve sua confirmação pela sua assessoria de imprensa.

No entanto, o DepOp₂, embora tenha sido membro da Comissão de Fiscalização Financeira e Orçamentária (CFFO) no 1º e 2º turnos, ter participado da Comissão que emitiu parecer sobre as emendas propostas ao PL que instituiu a Lei do subsídio, e também ter sido membro da Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) no 1º turno do PL que deu origem à Lei da jornada, o mesmo argumentou que pouco poderia acrescentar sobre os temas ali abordados no roteiro. A justificativa dada foi que a sua atuação está centrada na área da saúde. Mesmo assim, a entrevista foi realizada. Porém, quanto ao conteúdo das informações prestadas, seu conteúdo não correspondeu às expectativas do roteiro elaborado. Por esse motivo, na análise de dados, esse conteúdo teve pouca contribuição para a compreensão do processo legislativo que levou a criação das leis do subsídio e da Lei da jornada, conforme mostrarão os capítulos quatro, cinco e seis.

Com os professores, os contatos somente foram realizados após o consentimento da Secretaria de Educação Básica, que encaminhou as autorizações para as escolas indicadas. A partir daí é que, pessoalmente nas escolas, foi feito o contato com a Direção, ou Vice-Direção ou mesmo a Especialista ali presente, para apresentação dos informes sobre a pesquisa. Por conseguinte, encaminhado à sala dos professores no horário de intervalo, fez-se o anúncio e o convite para a participação como voluntário na pesquisa. Assim, somente a partir daí é que se estabeleceu o contato e o agendamento da data de entrevista com os docentes escolhidos, os quais aceitaram posteriormente. Aqui também, após agendadas, todas as entrevistas foram realizadas na própria escola, em horário de planejamento do(a) próprio(a) professor(a), fosse na biblioteca ou sala dos professores. Ver roteiros das entrevistas aos Professores no (APÊNDICE D)

Representando o Poder Executivo, foi realizado contato em agosto de 2015, através de *e-mail* institucional, com uma ex-SecGov, que respondeu prontamente ao chamado, permitindo assim o agendamento de dia e horário para a realização da entrevista. O encontro ocorreu numa cidade da Região metropolitana de Belo Horizonte (RMBH), em local institucional de trabalho da própria ex-Secretária. Ver roteiro de entrevista (APÊNDICE E).

De maneira similar, a representante da categoria dos professores foi entrevistada em seu local de trabalho, na região central de Belo Horizonte, à sede da Central Única dos Trabalhadores de Minas Gerais (CUT/MG), em dia e horário agendados por ela. Ver roteiro de entrevista (APÊNDICE F).

Sendo assim, as onze entrevistas realizadas foram autorizadas, gravadas em áudio e posteriormente transcritas em sua integralidade para posterior análise e interpretação.

1.4 Roteiro de entrevistas

Após selecionado o conteúdo presente no material documental e realizada uma leitura aprofundada, foram elaborados os roteiros das entrevistas. Atendendo ao perfil e especificidades dos integrantes de cada uma das quatro áreas envolvidas no processo de implementação da Lei do subsídio na carreira, optou-se por estruturar as perguntas por temas, conforme exposto no Quadro 3.

Quadro 3 - Temas estruturadores utilizados nos roteiros de entrevistas

Deputados	Governo (SEPLAG)	Sindicato	Professores
Tema 1. Relação entre a trajetória parlamentar e a educação;	Tema 1. Trajetória profissional e sua relação com a Educação Básica pública;	Tema 1. Trajetória sindical e educação;	Tema 1. Ingresso e trajetória do servidor na (REE/MG);
Tema 2. Atuação do parlamentar no contexto de aprovação dos Projetos de Leis do subsídio - processo legislativo;	Tema 2. Relação com as instituições SEE/MG e Sind-UTE/MG;	Tema 2. Relação sindical com os órgãos de governo em sua gestão.	Tema 2. Atuação sindical e participação nos movimentos de greve;
Tema 3. Entendimento sobre a Lei do PSPN, além dos resultados e reflexos do conjunto normativo aprovado na carreira docente;	Tema 3. Particularidades de sua participação na proposição da Lei do subsídio;	Tema 3. Estratégias do movimento de greve com o governo Aécio-Anastasia;	Tema 3. Vida funcional e carreira: antes e após a aprovação da Lei do subsídio;
Tema 4. Importância e papel da Assembleia para a carreira docente.	Tema 4. O papel da SEPLAG e a carreira docente básica pública.	Tema 4. Perspectivas para o movimento sindical e a educação a partir da Lei do PSPN.	Tema 4. Percepção sobre a Lei do PSPN e do subsídio na carreira docente.

Fonte: Elaborado pelo autor com base no banco de dados da pesquisa.

De maneira geral, os roteiros das entrevistas foram construídos com base nos dados coletados pelo material documental, principalmente a partir de leitura mais detalhada sobre fatores, fatos e situações ocorridas no contexto que antecedeu e sucedeu ao processo de implementação da Lei do subsídio na carreira docente. Ou seja, procurou-se, através das questões elaboradas, levantar junto aos entrevistados aspectos obscuros ou mesmo controversos presentes no material documental analisado. Para exemplificar esse procedimento, mencionamos o caso ocorrido após análise das edições do boletim **Informa** do Sind-UTE/MG, em que não ficou muito claro se a opção pelo subsídio como forma de pagamento foi compartilhada favoravelmente entre essa instituição e o Governo, embora o sindicato estivesse

lutando pela implementação do piso na carreira. Outro exemplo diz respeito à opção exclusiva do Poder Executivo pela área da educação e não outras para a implantação do subsídio. Da mesma forma, junto ao Poder Legislativo, cumpre salientar que a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) estadual que deu juridicidade ao subsídio foi arquivada pelo plenário da ALMG, tendo sido então aprovada somente algum tempo depois, através de emenda a uma outra PEC. Portanto, são alguns exemplos de informações que somente poderiam ser obtidas, nesta pesquisa, por meio de entrevista. Assim, compartilho com Poupart (2014), que tal instrumento de pesquisa, para atingir os seus objetivos previstos, deve antes procurar, se não atender alguns princípios,

[...] fazer com que o entrevistado possa verdadeiramente dar conta de sua visão ou de sua experiência: obter a melhor colaboração do entrevistado; colocá-lo o mais à vontade possível na situação de entrevista; ganhar sua confiança e, enfim, fazer com que ele fale espontaneamente e aceite se envolver (p. 228).

Assim sendo, quatro foram as temáticas envolvidas nos roteiros de entrevista elaborados. Inicialmente, foram apresentadas questões de identificação profissional ou do *status* ocupado pelo entrevistado e sua relação com a área da educação; em seguida, tratou-se das relações entre as instituições envolvidas, procurando evidenciar a presença ou ausência de hierarquias, subordinações e sentidos; posteriormente, buscou-se levantar aspectos mais específicos do processo envolvido no subsídio, os quais foram discutidos com o objetivo de capturar as suas particularidades que por ventura tenham existido quando da opção e aprovação pelo subsídio; por fim, além dos resultados das ações implementadas, foram apresentadas questões ligadas à perspectiva de futuro das ações tomadas e os seus efeitos com a implementação da Lei do PSPN na educação e carreira docente.

1.5 Procedimentos de análise de dados

A análise de conteúdo foi a técnica utilizada para o tratamento dos dados obtidos. Conforme Bardin (2011), pertencem ao campo da análise de conteúdo

[...] todas as iniciativas que, a partir de um conjunto de técnicas parciais, mas complementares, consistam na explicitação e sistematização do conteúdo das mensagens e da expressão deste conteúdo, com o contributo de índices passíveis ou não de quantificação, a partir de um conjunto de técnicas, que, embora parciais, são complementares (p. 48).

Para Babbie (1999), “um analista de conteúdo codifica e analisa documentos para fazer afirmações descritivas ou explicativas sobre a literatura composta pelos documentos, seu(s) autor(es), e/ou o meio social do qual fazem parte os documentos” (p. 156). Dessa forma, tal

análise é realizada apenas por um conjunto de ações e procedimentos adotados pelo pesquisador, conforme sua conveniência e relação com o tipo de documento analisado. Como procedimento, deve ser executado a partir de um conjunto de medidas sucessivas que seja suficiente para implementar essa tarefa, sobretudo quando o volume de documentos é expressivo. Assim, nesta pesquisa, a organização da análise seguiu as etapas sugeridas por Bardin (2011), iniciando com a i) pré-análise, onde se deu a seleção do material pesquisado, seguida pela ii) exploração do material, com o levantamento de termos específicos, frases, temas, a codificação, e finalizando com o iii) tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação do material.

Na primeira fase da pesquisa procedeu-se à leitura e indexação dos documentos coletados em cada órgão – ALMG, SEE/MG e Sind-UTE/MG – e das entrevistas transcritas. A referência temporal utilizada para a coleta dos documentos de natureza legislativa da ALMG, e mesmo o informativo da SEE/MG e do Sind-UTE/MG, se deu a partir da instituição da carreira dos profissionais da educação, através da Lei estadual n. 15.293/2004 (MINAS GERAIS, 2004). Desse marco institucional, foram organizados os demais textos numa sequência temporal, até o ano de 2014/2015.

Na segunda fase, também conhecida pela exploração do material, ocorreu a codificação das unidades de registro e o levantamento das unidades de contexto. O *corpus* documental, constituído de documentos e entrevistas transcritas, a partir de então, foi indexado conforme os objetivos propostos na pesquisa, como mostra o Quadro 4.

Quadro 4 - Relação dos objetivos e seus respectivos temas e categorias levantados a partir do corpus documental

(Continua)

Objetivo 1: conhecer os principais documentos oficiais que estruturam e regulamentam o plano de carreira e remuneração dos profissionais de Educação Básica da REE/MG.			
Órgão	Instrumento	Tema 1	Categoria
ALMG	Leis; Decretos; Emenda Constitucional; Projeto de lei; Mensagens.	Documentos que estruturam e regulamentam o plano de carreira de vencimento básico.	Plano de carreira
SEE/MG	Resolução, Notícias do Site da SEE/MG.		
Sind-UTE	Informativo.		
Objetivo 2: caracterizar o subsídio como forma de pagamento no plano de carreira e remuneração dos profissionais de Educação Básica da REE/MG.			
Órgão	Instrumento	Tema 2	Categoria
ALMG	Leis, Decretos; Mensagem; Proposta de Emenda à Constituição; Diário do Legislativo.	Características do subsídio.	Forma de remuneração

SEE/MG	Notícias do site da SEE/MG; Informativo; Texto jornalístico.		
Sind-UTE	Notícias; Texto jornalístico; Informativo.		

(Conclusão)

Objetivo 3: compreender as principais mudanças ocorridas no plano de carreira e remuneração dos profissionais de Educação Básica da REE/MG com a implementação do subsídio.			
Órgão	Instrumento	Tema 3	Categoria
ALMG	Lei; Decreto; Mensagem.	Mudanças no plano de carreira.	Reposicionamento
SEE/MG	Notícias do site da SEE/MG; Informativo; Texto jornalístico.		
Sind-UTE	Informativo; Notícias.		
Objetivo 4: identificar os princípios estruturadores do subsídio como forma de pagamento no plano de carreira e remuneração dos profissionais de Educação Básica da REE/MG por meio do seu processo legislativo de formulação.			
Órgão	Instrumento	Tema 4	Categoria
ALMG	Leis, emendas, parecer sobre emendas; notas taquigráficas; Entrevistas.	Princípios estruturadores do subsídio.	Padronizar
SEE/MG	-		
Sind-UTE	Texto jornalístico; informes.		
Objetivo 5: analisar as percepções dos representantes dos trabalhadores em educação da REE/MG, membros do Sind-UTE/MG, quanto aos efeitos do subsídio sobre a carreira e a remuneração dos profissionais de Educação Básica da REE/MG.			
Órgão	Instrumento	Tema 5	Categoria
ALMG	Entrevistas.	Percepção sobre os efeitos do subsídio.	Perda de gratificações, vantagens e benefícios.
SEE/MG	Entrevistas.		
Sind-UTE	Artigos de opinião; notícias; Informativo.		

Fonte: Elaborado pelo autor com base no banco de dados da pesquisa.

A partir de então, procedeu-se à tabulação dos dados coletados em tabelas e quadros para a análise que será apresentada nos capítulos seguintes.

CAPÍTULO 2. O PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL NO ÂMBITO DA ORGANIZAÇÃO E DO FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO BRASILEIRA

2.1 Apresentação

O PSPN “é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 horas semanais” (BRASIL, 2008). Foi criado pela CF/1988 (alínea “e”, inc. III, art. 60/ADCT) (BRASIL, 1988) e regulamentado por meio da Lei n. 11.738/2008 (BRASIL, 2008), promulgada em 16 de julho de 2008, a qual estabelece que o PSPN será de R\$950,00 de vencimento inicial pago aos profissionais do magistério público, cuja jornada de trabalho do professor se dê na composição máxima de dois terços em interação com os alunos. O restante será destinado à atividade extraclasse. Dessa forma, tais situações devem estar previstas na carreira do magistério público dos estados e municípios até 31 de dezembro de 2009 (BRASIL, 2008). O PSPN foi atualizado em 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015, respectivamente, nos seguintes valores: de R\$1.024,67; R\$1.187,00; R\$1.451,00; R\$1.567,00; R\$1.697,39; e R\$1.917,78; garantindo um acúmulo de 101,9%. A Lei do PSPN estabelece ainda que a sua atualização será anual, no mês de janeiro, tendo como base a variação do valor mínimo por aluno ano do FUNDEB, referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano. Além disso, o ente federativo poderá solicitar auxílio à União nos casos de impossibilidade orçamentária para o pagamento do PSPN aos profissionais do magistério.

O objetivo deste capítulo é apresentar o PSPN como uma política de financiamento da educação que se viabilizou de forma vinculada ao FUNDEF/FUNDEB tanto em função da sua estrutura contábil quanto do princípio de valorização dos profissionais da educação a que se destina, embora não sem contradições. Além disso, o capítulo abordará os conflitos federativos a partir da instituição do PSPN, evidenciando a disputa entre estados e União pelo poder de regulamentar a carreira e a remuneração dos profissionais da Educação Básica, submetida ao julgamento da Corte Suprema, o STF.

Além desta apresentação e das considerações finais, este capítulo está dividido em cinco seções. Na primeira, abordaremos a organização da Educação Básica e seu financiamento a partir de 1988. Na seção seguinte, destacaremos como a política de fundos, através do FUNDEF/FUNDEB, se constituiu em um importante mecanismo legal de coordenação federativa e articulação entre os entes subnacionais com vista à Manutenção e Desenvolvimento

do Ensino (MDE) e valorização do magistério tanto da carreira docente, que será tratada na seção seguinte, quanto da aprovação da Lei do PSPN discutida na seção quatro. A seção cinco discutirá os conflitos relativos à promulgação da Lei do PSPN por meio da ADIn n. 4.167 (STF, 2008), que questionou o papel da União na regulamentação de dispositivos ligados ao plano de carreira e remuneração da educação.

2.2 A organização da Educação Básica e seu financiamento

Nas últimas três décadas, desde a promulgação da CF de 1988, o Brasil vem avançando com ações de implementação de políticas públicas que expressem conquistas no que diz respeito à assunção dos direitos sociais. Na área da educação, uma dessas ações pode ser traduzida pelo dispositivo verificado no seu texto normativo do artigo 206, inciso I, ao apontar, como um dos princípios, a igualdade de condições de acesso e permanência na escola. Já em seu inciso VII, é a qualidade que se apresenta como um dos seus maiores desafios a ser conquistado (BRASIL, 1988). Para Coelho e Oliveira (2015), a aprovação desse texto legal traz a marca das recentes lutas por direitos sociais, que até então se encontravam amplamente alijados de nossa sociedade.

Ainda sobre o texto constitucional, Dourado (2011) expõe pelo menos duas novidades envolvendo a organização do Estado ao relatar que este

traz novas configurações ao papel e à autonomia dos entes federados, incluindo os municípios (art. 18), bem como o reforço ao federalismo, através da regulamentação, por leis complementares, de normas para a colaboração entre a União e os estados, o Distrito Federal e os municípios (art. 23 – EC 53/2006), e, ainda, uma concepção de administração pública direta e indireta marcada pelos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, entre outros (art. 37) (p. 23).

Por sua vez, Franzese (2010) destaca que não só no campo das políticas públicas sociais, mas no aspecto do arranjo federativo, a Lei maior “representou um marco importante na redefinição do pacto federativo brasileiro por trazer uma série de regras que inovaram a ordem institucional nacional” (p. 89), com forte interferência da União nas relações intergovernamentais, decorrentes da descentralização e das competências compartilhadas dos serviços públicos pelos Estados.

Enquanto dever do Estado na garantia de serviços essenciais à população, a educação escolar, em seu nível básico, tem como objetivo o desenvolvimento pleno do educando para o exercício e a construção da cidadania, bem como propiciar-lhe meios para a qualificação no trabalho (BRASIL, 1988). Ela é obrigatória e gratuita, garantido a todos de quatro aos 17 anos

de idade, inclusive para aqueles que não tiveram acesso na sua idade adequada. Dispõe ainda em seu artigo 211 que a “União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios organizarão em regime de colaboração seus sistemas de ensino” (BRASIL, 1988).

Portanto, a sua oferta passa pela organização política do poder de Estado no território, cujo modelo normativo envolve a atuação coordenada e sincronizada entre as três esferas de governo, representados aqui pelos seus sistemas de ensino (CURY, 2008; SAVIANI, 1999).

Desse arranjo federativo, destaca-se que a União tem um duplo papel em relação às políticas educacionais: além da coordenação, cabem-lhe as funções normativa, supletiva e redistributiva a fim de dar as diretrizes comuns e combater as desigualdades educacionais. Ela atua também no Ensino Superior e nas escolas federais de ensino e dos territórios. Por sua vez, os estados atuarão no Ensino Fundamental e, com prioridade, no Ensino Médio. Da mesma forma, os municípios atenderão a Educação Infantil e, com prioridade, o Ensino Fundamental. Ao Distrito Federal serão aplicadas as mesmas regras dos estados e municípios.

Dessa organização da educação nacional, vê-se que o Ensino Fundamental é compartilhado pelos sistemas estadual e municipal. Ou seja, estados e municípios devem se organizar de forma a equilibrar a oferta dessa etapa de ensino, onde, geralmente, os municípios se ocupam das matrículas das séries iniciais, ficando, por sua vez, com os estados a oferta de vagas das séries finais. Porém, nada impede que haja a troca entre ambas as redes públicas, podendo até mesmo ocorrer, se necessário, a integração do próprio município ao sistema estadual ou, caso opte, compor com ele um sistema único de Educação Básica, conforme disposto no parágrafo único do artigo 11 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) n. 9.394/1996 (BRASIL, 1996b)¹⁰.

Formas de cooperação e de arranjos federativos no atendimento educacional envolvendo o nível estadual e municipal vêm se espalhando pelo país, alguns mais adiantados, outros menos. Este é o caso, por exemplo, da Gestão Única da Educação Básica instituída pelo estado do Mato Grosso, após amplo processo de discussão que fora sintetizado no Fórum Nacional em Defesa da Escola Pública na década de 1990, numa vanguarda acadêmica e sindical daquele estado ao aprovar, alguns anos mais tarde, a Lei Complementar n. 49/1998 (MATO GROSSO,

¹⁰ De acordo com Sari (2015), além de se poder organizar autonomamente, duas são as formas de atuação do município: a opção pela “alternativa por integração” articula estado e municípios optantes em ações binárias conjugadas que, empiricamente, podem se aproximar da situação amparada na legislação anterior, sem, no entanto, desconsiderar a autonomia municipal contemplada no novo ordenamento jurídico. Quanto à alternativa por 'sistema único', esta unifica o sistema municipal dos optantes e o sistema estadual, constituindo-se um sistema único de ensino público, num mesmo território, em que a gestão é exercida por autoridades executivas e normativas unificadas” (p. 221). Mais informações sobre essa forma de organização da educação entre os sistemas de ensino poderão ser obtidas no relatório do Parecer n. 30, de 12 de setembro de 2000, do Conselho Nacional de Educação por meio da Câmara de Educação Básica (BRASIL, MEC, CNE, 2000).

1998), que implementou a Gestão Única de Educação Básica das redes estadual e municipal de ensino público. O seu principal objetivo seria a consolidação de um novo Sistema Único de Educação (ABICALIL; CARDOSO NETO, 2010).

Outro exemplo surge no Rio Grande do Sul onde, segundo Luce e Sari (2010), várias instituições ligadas à manutenção e ao desenvolvimento das escolas públicas “já havia[m] demonstrado preocupação em carta aberta do I Congresso Estadual de Secretários Municipais de Educação” (p. 243) em 1986, com uma distribuição equitativa da oferta do Ensino Fundamental entre as redes estadual e municipal. O fortalecimento da implementação do Regime de Colaboração se deu através do protagonismo dos municípios de pequeno, médio e grande portes do estado, o qual deu origem

em novembro de 1995, a Lei nº 10.576 – Lei da Gestão Democrática, que disciplinou a autonomia pedagógica, administrativa e financeira das escolas estaduais, a indicação dos diretores, os conselhos escolares, a avaliação externa e também o regime de colaboração estado/municípios. [...] prevendo o ajuste de matrículas entre a rede estadual e as redes municipais, as transferências de recursos e, especialmente, o planejamento de ações conjuntas para o desenvolvimento da melhoria da qualidade de ensino (LUCE; SARI, 2010, p. 250).

Por fim, o caso do estado do Ceará, relatado por Vieira (2010), é também um bom exemplo de arranjo federativo que pode ser estabelecido entre as unidades subnacionais quando o assunto é atendimento público educacional de qualidade, mesmo tendo em vista a grande diversidade de sistemas de ensino presentes. A autora relata sobre o resultado de pesquisas que já indicavam, em alguns casos, a presença da atuação municipal com a oferta de matrículas no ensino primário superior ao nível estadual (VERAS, 1990, p. 216 *apud* VIEIRA, 2010). O regime de colaboração naquele estado começa a ganhar forma e dimensão a partir da década de 1990, no contexto da LDB e do FUNDEF, que, segundo a autora, pode ser descrito em três etapas de um mesmo processo: (i) Instituição (1995-2002), com as orientações emanadas do governo estadual em conceder ao município destaque ao atendimento à Educação Infantil e ao Ensino Fundamental séries iniciais. A participação da Secretaria de Educação e Assembleia Legislativa foi essencial nessa etapa. A próxima é a (ii) Organização (2003-2006), em que o governo deu prioridade à efetivação do regime de colaboração entre estado e municípios. A última etapa pode ser considerada de (iii) Fortalecimento (após 2007), em que o grande desafio se colocava com a melhoria dos níveis de aprendizagem no Ensino Fundamental com o Pacto Nacional pela Alfabetização na Idade Certa (Pnaic), além da disponibilidade de novos recursos obtidos pelo rateio de parte do recolhimento de impostos condicionada ao cumprimento de metas e resultados obtidos na educação (VIEIRA, 2010).

Segundo Sari (2015), tais arranjos institucionais são considerados pela análise do Conselho Nacional de Educação (CNE) “como possíveis formas de colaboração cuja articulação seja respaldada em opções que respeitem a autonomia dos entes e suas competências definidas constitucionalmente” (p. 221). Assim sendo, fica explícito que, no arranjo federativo brasileiro, todas as esferas de governo têm autonomia sobre a sua rede de ensino, posta como limite a regra constitucional.

Especificamente sobre os municípios, Sari (2015) chama a atenção para a importância desse nível de governo na oferta da educação pública em sua etapa da Educação Infantil e do Ensino Fundamental, principalmente a partir da ampliação de sua demanda provenientes de setores mais populares, portanto, menos favorecidos economicamente. Essa situação tem ligação estreita com as crescentes taxas de urbanização e industrialização por que passaram algumas cidades do país. Ainda segundo a autora, a combinação de tais fenômenos - municipalização do Ensino Fundamental e urbanização - produziu uma elevação da “taxa de escolarização da população brasileira entre 7 a 14 anos, que cresceu de 36% em 1950 para 67% em 1970, atingindo 96% em 1999” (Sari, 2015, p. 218). Se, por um lado, a autonomia do município facilitou o processo de descentralização¹¹, tendo-o como ente responsável pelo atendimento educacional da população local na sua escolarização inicial, por outro, acabou comprometendo a qualidade desse serviço ofertado, constituindo, muitas vezes, em redes municipais precárias, decorrentes, sobretudo, de sua condição fiscal e econômica vigentes.

Acrescenta-se a isso um outro fator de extrema relevância apontado pela autora, ligado à questão federativa, representado pela “histórica indefinição das competências entre os níveis de governo e a falta de planejamento conjunto, gerando uma atuação desarticulada, caracterizada, muitas vezes, por sobreposição, competição e omissão” (SARI, 2015, p. 218) dos entes subnacionais na oferta não só da educação, mas de outros serviços públicos essenciais à população.

Uma proposta a esse contexto político-educacional é a constante busca pelo princípio da coordenação federativa expressa na regulamentação do regime de colaboração entre os três níveis de governo, tendo em vista que a educação está pautada nos princípios constitucionais de equidade e qualidade. Esta é, inclusive, a principal agenda do atual Plano Nacional de Educação (PNE)¹². Assim, desse arranjo federativo, Cury (2008) aponta que não temos um

¹¹ Para Arretche (1996), descentralizar é deslocar recursos e/ou competências e/ou poder decisório do centro e colocá-los em outras entidades específicas – os entes descentralizados.

¹² Conforme disposto no art. 13 da Lei n. 13.005, “O poder público deverá instituir, em lei específica, contados 2 (dois) anos da publicação desta Lei, o Sistema Nacional de Educação, responsável pela articulação entre os

Sistema Nacional de Educação, mas uma organização da educação nacional, ou seja, “Nacional é a educação, na forma federativa em que comparecem competências privativas, concorrentes e comuns dos entes federativos” (p. 1199).

Quanto ao financiamento, a Constituinte se preocupou em definir o investimento em educação através de recursos provenientes das receitas próprias de impostos e transferências obrigatórias, na proporção de 18% para a União e 25% para os estados, Distrito Federal e municípios, destinados à MDE. Dessa condição mínima, nada impede que percentuais maiores estejam instituídos nas Constituições estaduais e Leis Orgânicas municipais.

Ainda sobre o financiamento, outra fonte de recursos destinados à Educação Básica é a contribuição social do salário-educação, cujo percentual “é calculado com base na alíquota de 2,5% (dois e meio por cento) sobre o total de remunerações pagas ou creditadas, a qualquer título, aos segurados empregados [...]” (art. 15) (BRASIL, 1996c). Criada em 1964, durante a Ditadura Militar, essa contribuição tornou-se constitucional em 1988, quando era destinada inicialmente ao Ensino Fundamental e, posteriormente, com a EC n. 53/2006 (BRASIL, 2006), que criou o FUNDEB, passou a contemplar toda a Educação Básica. Os recursos provenientes dessa contribuição social estão voltados para o financiamento de projetos e programas da Educação Básica pública (AMARAL, 2012).

Por fim, mais recentemente, através da EC n. 59/2009 (BRASIL, 2009), o Estado determinou a existência de uma relação entre o volume de recursos aplicados em educação como percentual do Produto Interno Bruto (PIB)¹³. Dessa forma, Amaral (2012) considera que “o Brasil possui uma tripla vinculação de seus recursos públicos para a educação: impostos, salário-educação e percentual do PIB” (p. 21).

Assim, embora não se tenha regulamentado, até o momento, o regime de colaboração previsto no parágrafo único do artigo 23 da CF de 1988 (BRASIL, 1988), é possível verificar a concretização de alguns arranjos institucionais sendo estabelecidos entre estados e municípios como já anteriormente mencionados. Na seção seguinte, discutiremos sobre os efeitos da descentralização no atendimento educacional para as redes municipais de ensino, principalmente a partir do FUNDEF, em que se promoveu mudanças na composição das matrículas da Educação Básica a favor do município, aumentando assim a sua participação que,

sistemas de ensino, em regime de colaboração, para efetivação das diretrizes, metas e estratégias do Plano Nacional de Educação” (BRASIL, 2014).

¹³ A meta 20, da Lei n. 13.005/2014 que aprovou o PNE (2014-2024), estabelece: “ampliar o investimento público em educação pública de forma a atingir, no mínimo, o patamar de 7% (sete por cento) do Produto Interno Bruto - PIB do País no 5º (quinto) ano de vigência desta Lei e, no mínimo, o equivalente a 10% (dez por cento) do PIB ao final do decênio” (BRASIL, 2014).

de certa forma, trouxe comprometimento para a qualidade do ensino. Por outro lado, a instituição do PSPN somente foi possível com o aprimoramento dessa política de financiamento da Educação Básica, o que se deu com o FUNDEB.

2.3 O FUNDEF e o FUNDEB como políticas de financiamento e seus efeitos na Educação Básica

De acordo com Rezende (2010), em países de regime federativo, com fortes desigualdades regionais e sociais, e de grande extensão territorial como no caso do Brasil, por exemplo, “uma preocupação importante, além da correção dos desequilíbrios fiscais, trata de criar condições para que todos os cidadãos usufruam de iguais oportunidades de ascensão social, independentemente do local em que vivem” (p. 74).

A necessidade de correção dessas desigualdades passa, antes de mais nada, pela responsabilidade das três unidades federativas aí envolvidas: União, estados e municípios respondendo por suas ações compartilhadas. Reitera o autor que “cabe ao sistema de transferências desempenhar uma função adicional de promover a cooperação intergovernamental no financiamento e na gestão das políticas que se voltam para tal objetivo” (REZENDE, 2010, p. 75), como é o caso da política de fundos implantada para o financiamento da Educação Básica.

Instituído pela EC n. 14, em 12 de setembro de 1996 (BRASIL, 1996a), regulamentado pela Lei n. 9.424, de 24 de dezembro de 1996 (BRASIL, 1996c) e Decreto n. 2.264, de 27 de junho de 1997 (BRASIL, 1997b), o FUNDEF, com vigência de dez anos, foi um importante mecanismo de regulação do financiamento do Ensino Fundamental. Criado como um fundo de natureza contábil em cada estado e Distrito Federal, passou-se a vincular 60% de parte dos recursos¹⁴ destinados à MDE, conforme previsto no *caput* do artigo 212 da CF/1988, para o Ensino Fundamental, tendo como critério o número de alunos matriculados nas respectivas redes: municipal e estadual. Outra iniciativa prevista nessa legislação era a de que 60% do total dos recursos do fundo deveriam ser investidos na valorização do magistério, fosse com o pagamento aos professores em exercício no Ensino Fundamental ou via financiamento de

¹⁴ Fazem parte desta cesta de recursos: 15% do Fundo de Participação dos Estados e do Distrito Federal (FPE); 15% do Fundo de Participação dos Municípios (FPM); 15% do Imposto sobre Operações relativas à circulação de mercadorias e sobre prestação de serviços de transporte interestadual e intermunicipal e de comunicação (ICMS); 15% do Imposto sobre Produtos Industrializados, proporcional às exportações (IPI-Exp); 15% do Ressarcimento pela Desoneração de Exportações, de que trata a Lei Complementar n. 87, de 13 de setembro de 1996, chamada de Lei Kandir.

cursos de formação continuada. Previa-se, ainda, a instalação de um Conselho de Acompanhamento e Controle Social do Fundef (CACCS-Fundef) no âmbito de cada ente federado, com o objetivo de se fazer o controle e acompanhamento dos investimentos ali realizados.

Segundo Amaral (2012), o principal objetivo desse fundo era

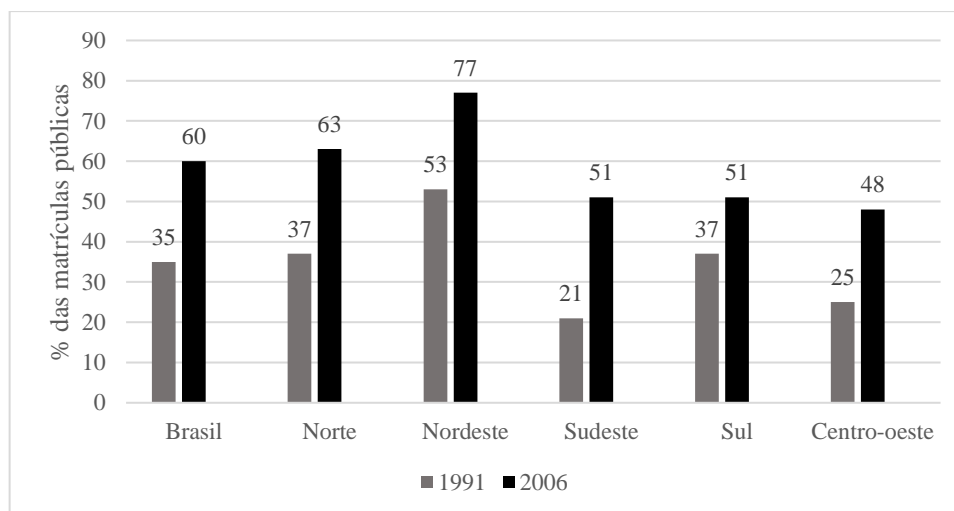
redistribuir os seus recursos dentro do próprio Estado. Portanto, o efeito, dentro de um Estado, é o de retirar recursos de alguns Municípios e os remeter para outros, de tal modo que uniformiza, em todo o Estado, o valor aplicado por estudante do ensino fundamental (p. 132).

Com foco na matrícula, observa-se assim uma lógica no financiamento sob o aspecto redistributivo dos recursos financeiros dentro da unidade da federação, de forma a induzir os gestores públicos a buscarem alunos, sob o risco de perderem recursos. Pinto (2007) analisa alguns efeitos dessa política de financiamento para o atendimento e qualidade do Ensino Fundamental, apontando mais efeitos negativos do que positivos. Segundo esse autor, “esse fundo induziu um processo de municipalização sem precedentes no Brasil” (p. 879).

Analisando os dados do Censo Escolar do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), Pinto (2007) aponta para uma participação crescente da rede municipal no total de matrículas da Educação Básica e no Ensino Fundamental a partir do FUNDEF. O mesmo constata que, “de 1991 a 1996 as matrículas municipais respondiam por cerca de 37% do total da rede pública¹⁵, com a entrada em vigor, a partir de 1997, do [...] (FUNDEF), nota-se um progressivo aumento da participação da rede municipal, que chega em 2006 atendendo 52% das matrículas públicas” (PINTO, 2007, p. 878). Por sua vez, os dados também nos mostram o seu impacto nas regiões em relação ao atendimento municipal do Ensino Fundamental. O Gráfico 1 demonstra essa variação antes – em 1991, e no último ano de vigência da Lei federal, em 2006.

¹⁵ O referido autor menciona que não foram contabilizadas as matrículas da rede federal de ensino por considerar um dado inexpressivo no total da matrícula pública.

Gráfico 1- Evolução do atendimento da rede municipal no Ensino Fundamental



Fonte: PINTO, 2007, p. 879.

De acordo com seu entendimento, o efeito do FUNDEF na distribuição das matrículas na rede municipal “pouco contribuiu para aumentar a eficiência de gestão do sistema e menos ainda a qualidade do ensino” (PINTO, 2007, p. 880).

Além da municipalização, tanto Davies (2004) quanto Pinto (2007) chamam a atenção para o fato de que, praticamente, não houve aumento significativo de recursos novos, mas apenas a sua redistribuição em âmbito estadual. Essa preocupação está associada à capacidade tributária e financeira dos municípios para suportar esse atendimento com garantia de condições de equidade e qualidade na oferta não só do Ensino Fundamental, mas também da Educação Infantil e educação de jovens e adultos, sob a qual esse nível de governo é responsável constitucionalmente.

Por outro lado, algumas considerações positivas sobre esse fundo são apontadas por Duarte (2005), ao argumentar que com o FUNDEF houve a possibilidade de expansão das matrículas mesmo em contexto de restrição orçamentária, possibilitando, assim, uma melhor equalização dos recursos com base no custo aluno. A descentralização da gestão administrativa e financeira é outro aspecto positivo elencado por essa autora.

Mesmo controverso pela análise de alguns autores, os resultados dessa engenharia contábil levaram o governo federal, algum tempo depois, a substituí-lo com a edição da EC n. 53, de 19 de dezembro de 2006 (BRASIL, 2006), que deu nova redação ao parágrafo 5º do artigo 212 da CF/1988 e ao artigo 60 do ADCT aprovando assim, o FUNDEB – Lei n. 11.494/2007 (BRASIL, 2007). No Quadro 5, podemos verificar algumas das principais mudanças introduzidas com esse mecanismo de financiamento que passa a contemplar, então,

toda a Educação Básica e suas modalidades: educação profissional, educação especial e quilombola, além da educação de jovens e adultos.

Quadro 5 - Comparativo entre o FUNDEF e o FUNDEB

CARACTERÍSTICAS	FUNDEF	FUNDEB
Composição dos recursos	ICMS+FPE+FPM+IPI-Ex+LC87/96	ICMS+FPE+FPM+IPI-Ex+LC87/96+IPVA+ITR+ITCD
Alíquota	15%	20%
Complemento da União	Segundo a EC n. 14: garantir mínimo igual à média (o que equivale a cerca de 5 bilhões/ano) Real: R\$ 314 milhões em 2006	R\$ 4,5 bi em três anos (depois: mínimo 10% da contribuição dos estados e municípios)
Critério de repartição dos recursos entre estados e municípios	Alunos no Ensino Fundamental regular público	Alunos da Educação Básica presencial: pública + conveniada [creche e pré (por quatro anos) e educação especial exclusiva]
Recursos da complementação da União para projetos	Não definido	Até 10% (para estados que não atingirem o valor mínimo definido nacionalmente)
Profissionais do magistério	60%	60%
Piso Salarial Profissional Nacional	Omite	Deve ser aprovado até 31/8/2007
Custo-aluno qualidade	A ser implantado a partir de 31/12/2001 (Obs.: nunca foi)	Sem prazo para implantação

Fonte: Adaptado de Pinto (2007, p. 888) e Lei n. 11.494/2007 (BRASIL, 2007).

A grande mudança do FUNDEB em relação ao FUNDEF foi a ampliação das fontes financeiras¹⁶ de impostos e o aumento para 80% dos recursos de MDE que estariam, agora, subvinculados à aplicação em toda a Educação Básica e suas modalidades, além da manutenção de 60% desses recursos ao pagamento dos profissionais do magistério¹⁷ da Educação Básica em exercício, e não somente restrito aos professores do Ensino Fundamental, como era com o FUNDEF. Acrescenta-se também a introdução de fatores de ponderação¹⁸ com base na etapa, modalidade e localidade do ensino envolvida na redistribuição horizontal dos recursos entre os governos municipais dentro de um mesmo estado. “Esses fatores vão alterar o cômputo do

¹⁶ Com a instituição do FUNDEB, mais três fontes de recursos foram acrescidas ao fundo: o Imposto sobre Propriedade de Veículos Automotores (IPVA); o Imposto sobre Transmissão Causa Mortis e Doação de quaisquer bens ou direitos a eles relativos (ITCMD); e o Imposto Sobre a Propriedade Territorial Rural (ITR), todos correspondendo a 20% das receitas. Portanto, ficaram de fora: 5% dos impostos listados no Fundo; 25% do Imposto de Renda (IR) dos servidores públicos municipais, 25% do Imposto sobre Operações Financeiras (IOF-Ouro); 25% do Imposto Predial e Territorial Urbano (IPTU); 25% do Imposto sobre serviços de qualquer natureza (ISS); e 25% do Imposto sobre Transferência e Bens Intervivos (ITBI).

¹⁷ Considera-se profissionais do magistério da educação: docentes e profissionais que oferecem suporte pedagógico direto ao exercício da docência - direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional e coordenação pedagógica.

¹⁸ É de responsabilidade da Comissão Intergovernamental de Financiamento para a Educação Básica de Qualidade deliberar a respeito dos fatores de ponderação. Fazem parte dessa comissão: um representante do Ministério da Educação; cinco representantes dos secretários estaduais de educação e cinco representantes dos secretários municipais de educação. Ver Art. 12, da Lei n. 11.494/2007 (BRASIL, 2007).

número de alunos, permitindo atribuir maior peso à matrícula em etapas e modalidades de ensino específicas” (DUARTE; FARIA, 2010, p. 76), procurando assim, de certa forma, corrigir as desigualdades de atendimento presentes dentro do mesmo estado.

Outro avanço do ponto de vista dos recursos financeiros foi a definição de complementação por parte da União em até 10% do total de recursos alocados nesse fundo, como forma de se buscar corrigir as desigualdades econômicas presentes nas redes de ensino dos estados e municípios. Segundo Farenzena (2014), “a complementação da União visa equiparar disponibilidades financeiras para o financiamento da educação básica” (p. 82). A previsão para a instituição de um PSPN para os profissionais do magistério público da Educação Básica foi outra grande mudança prevista nesse fundo. De caráter temporário, o FUNDEB, a partir de 2007, tem vigência prevista até 2020.

Sob o aspecto federativo, Martins (2009) afirma que “os fundos contábeis surgem como estratégia política para alcançar a *equidade*, viabilizar a *autonomia federativa*, consolidar o *controle social* e aprimorar o *regime de colaboração*” (p. 120). Já para Abrúcio (2005), o FUNDEF e o FUNDEB foram importantes programas de governo instituídos como mecanismo de coordenação da política pública educacional, tendo em vista que eles “passaram pela combinação de repasse de recursos com o cumprimento de metas pré-estabelecidas ou a adoção de programas formulados para todo o território nacional” (p. 53). Dessa forma, o governo central passou a exercer melhor o seu papel na federação de coordenador, induzindo os gestores dos sistemas de ensino das unidades subnacionais a investirem e fiscalizarem melhor o recurso público, com vistas a sua equidade e qualidade. Tais iniciativas não se restringiram ao financiamento do custo aluno mínimo, mas se acreditava também como sendo um importante mecanismo para reduzir as imensas desigualdades, não só educacionais, mas também salariais entre os profissionais da educação.

Destarte, essas ações tiveram como objetivo a indução de políticas para a valorização da carreira ao garantir que uma parcela desses recursos fosse destinada ao pagamento de salários aos profissionais da Educação Básica. Embora se questione o alcance dessa medida, ela foi amplamente criticada desde a implementação do FUNDEF, tendo em vista o caráter “tímido” da União na suplementação de mais recursos para o fundo (MONLEVADE, 2000).

Apesar de acanhado, o resultado, porém, foi que a União passou a exercer de maneira mais sistêmica o seu papel redistributivo e supletivo perante os entes subnacionais. Essa seria, portanto, uma forma de diminuir as disparidades econômicas existentes entre as muitas redes de ensino do país. Nesse sentido, Fernandes (2013) ressalta que a aprovação da Lei do PSPN, Lei n. 11.738/2008 (BRASIL, 2008), somente foi possível a partir da implementação da política

de fundos. Para a referida autora, "destacar tal Lei [a do Piso] é importante porque ela é aprovada no contexto de execução do Fundeb, cujo fundo, ao reordenar os percentuais de impostos vinculados constitucionalmente para financiar MDE, ampliou estes recursos em forma de redistribuição em cada um dos fundos" (FERNANDES, 2013, p. 1098).

Desse contexto da política de fundos destaca-se a aprovação da Lei federal que regulamentou o piso salarial para os profissionais do magistério público da Educação Básica. Como define essa Lei, o piso é "valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais" (BRASIL, 2008).

A esse arcabouço normativo, acrescentam-se as orientações do CNE, através do Parecer CNE/CEB n. 09/2009 e da Resolução CNE/CEB n. 02, de 28 de maio de 2009 (BRASIL, 2009a; 2009b), que fixam as novas diretrizes nacionais para os planos de carreira e remuneração dos profissionais do magistério da educação pública dos Estados e Municípios, além da aprovação pelo Congresso Nacional do PNE 2014-2024, especificamente das metas e diretrizes que tratam da remuneração e carreira do magistério¹⁹.

O conjunto normativo acima mencionado, de modo articulado, pode ser considerado um marco na luta dos trabalhadores em educação na busca por melhores condições de trabalho, ao terem regulamentadas as políticas que contemplam salário, carga horária e exigência da carreira. Nesse sentido, a Lei do PSPN é mais um instrumento a ser considerado no processo de valorização da carreira do magistério, assim como foi o FUNDEF e atualmente é o FUNDEB. Por se tratar de legislação de caráter nacional, ou seja, contempla toda a Educação Básica pública, inúmeros sistemas/redes de ensino deverão se adequar a essa nova orientação, o que poderá trazer mudanças na maneira como estados e municípios valorizam os seus trabalhadores, pois é a União exercendo o seu papel de coordenadora da educação nacional.

Assim, na próxima seção trataremos, de maneira geral, da situação da carreira docente sob o viés das orientações e diretrizes nacionais aprovadas pelos governos central, cujo principal objetivo tenha sido induzir mudanças aos sistemas/redes de ensino a instituírem planos de carreiras que contemplem não só a valorização docente, mas a melhoria da qualidade do ensino. A aprovação da Lei do PSPN é uma dessas consequências. Para tanto, será abordado o seu histórico de maneira sucinta e seus efeitos em algumas redes de ensino. Em alguns casos, será possível afirmar que a sua finalidade enquanto política de valorização do magistério vem

¹⁹ De acordo com o PNE 2014-2024, instituído pela Lei n. 13.005/2014, as metas que fazem relação direta com a valorização docente são a 17, 18, 19 e 20 (BRASIL, 2014).

sendo cumprida; já em outros, podemos atribuir um efeito contrário ao proposto pela norma, tendo em vista ser da competência exclusiva do próprio Poder Executivo estadual ou municipal exercer a sua autonomia na implementação da referida lei. Devemos também, antes de mais nada, considerar as características locais vigentes. Para tanto, trazer ao debate aspectos de cunho legal e normativo que foram discutidos no STF e que, portanto, julgaram a sua constitucionalidade como mecanismo de valorização da Educação Básica pública, é também mais um elemento a ser considerado, entendendo aqui como um dos princípios constitucionais a ser regulamentado exclusivamente pela União.

2.4 A carreira e a remuneração dos docentes da Educação Básica

No campo educacional, dentre as ações políticas implementadas nos últimos anos no sentido de se buscar o desenvolvimento por uma educação pública de qualidade e equidade nas condições de acesso e permanência à escola, Gatti (2012) menciona, como exemplos, a reorganização do financiamento da educação; a expansão dos anos de escolaridade da população; o investimento em infraestrutura, através de convênios; o fornecimento do livro didático; os programas de formação continuada; as orientações para a elaboração de planos de carreira e a aprovação de um PSPN destinado aos profissionais do magistério.

Mesmo diante desse contexto de mudanças na educação orientadas, sobretudo, pelo governo federal, a autora reforça que “ainda estamos distantes de ter obtido uma qualidade educacional razoável, sobretudo no que se refere às redes públicas de ensino, que atendem à maioria das crianças e jovens brasileiros” (GATTI, 2012, p. 90). Assim, os planos de carreira aparecem como um importante instrumento da política educacional para que seja revertida essa situação. Ela afirma que eles “efetivamente, refletem o reconhecimento social e político desses profissionais” (GATTI, 2012, p. 90), portanto, têm papel de destaque nessa questão.

Ainda sobre a implementação dos planos de carreira na educação em sistemas federativos como o nosso, Valle (2006) reforça que

a intenção de estabelecer uma carreira profissional faz parte principalmente das reivindicações dos professores, tendo sido explicitada com veemência por suas esferas representativas (associações e sindicatos), sobretudo a partir dos anos 80. Associada à idéia de profissionalização do sistema de ensino e do pessoal da educação – inspirada na concepção de modernidade – e ao desejo de engendrar uma “identidade profissional” inscrita numa outra realidade dinâmica e contingente, diferenciada da “identidade vocacional” difundida pelas Escolas Normais, a carreira é vista como fundamental ao engajamento dos professores nas lutas coletivas do magistério, o que somente a condição de membro integral do corpo docente parece ser capaz de promover (p. 179).

Portanto, aqui, a autora menciona a relação existente entre carreira docente e profissionalização do magistério como forma de se forjar uma outra identidade social, não mais sustentada sob o viés da vocação, anteriormente aceito e estendido aos professores da Educação Básica, sobretudo os dos anos iniciais, mas agora no conhecimento de técnicas específicas do magistério e de sua competência para lidar com situações de ensino-aprendizagem das quais o(a) professor(a) é o(a) próprio(a) agente.

Orientações sobre carreira e salário do professor estão presentes em documentos internacionais e na legislação nacional já há algum tempo. No nível internacional, essa preocupação foi registrada em 1966, na Conferência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), quando um conjunto de recomendações e orientações gerais sobre a profissão docente foi proposto num cenário de crescimento e avanço do processo de industrialização e expansão da escolarização básica. Portanto, essas recomendações para os planos de carreira seriam uma forma de assegurar melhores condições de trabalho e renda aos profissionais da Educação Básica pública e privado (OIT/UNESCO, 2008).

No Brasil, a preocupação com as questões ligadas à profissionalização, carreira e salário ocorreu com maior sistematicidade a partir do período de redemocratização, sobretudo desde 1988. Sobre esse contexto e, tendo em vista os reflexos desse conjunto normativo na Educação Básica, Paz e Leite (2013) reforçam que

a regulamentação de leis que impactaram decisivamente a carreira docente acompanharam os processos de democratização da sociedade brasileira e do acesso à educação pública. Nessa perspectiva, ratificando conquistas resultantes das lutas dos movimentos sociais, educadores e demais setores, a Constituição Federal de 1988 e a Lei de Diretrizes e Bases nº 9.394/96 inauguraram um novo cenário para o trabalho dos profissionais da educação, sem com isto, impedir que os efeitos das reformas educacionais afetassem sobremaneira direitos e conquistas obtidos depois de longa espera (p. 721-722).

Nas edições das Leis de Diretrizes e Bases da Educação Nacional é possível perceber, conforme disposto no Quadro 6 abaixo, ao longo do tempo, avanços em termos de propostas e de dimensão voltados para a valorização profissional do magistério, a serem considerados pelos sistemas de ensino na plenitude e complexidade que a profissão exige.

As exigências, pela União, sobre os demais níveis de governo para se pronunciarem sobre os seus respectivos planos de carreira do magistério vão se desenhando cada vez mais e com maior ênfase, tendo em vista o cumprimento de algumas condições, baseadas sobretudo em princípios de atendimento quantitativo e qualitativo dos serviços educacionais prestados à sociedade. Com o FUNDEF são instituídos prazos definidos e orientações específicas sobre

regras para a aprovação de planos de carreira nas redes públicas de ensino. No segundo semestre de 1997 o MEC, através da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação, homologou as orientações e diretrizes gerais aos estados, Distrito Federal e municípios para o estabelecimento da carreira do magistério, com aprovação do Parecer CNE/CEB n. 10/1997 (BRASIL, 1997a), seguido da Resolução CNE/CEB n. 03/1997 (BRASIL, 1997c), a fim de dar cumprimento aos dispositivos ali estabelecidos.

Quadro 6 - Comparativo entre dispositivos das edições da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional sobre carreira

Dispositivo	LDB n. 4.024/1961
Art. 60	O provimento efetivo em cargo de professor nos estabelecimentos oficiais de ensino médio será feito por meio de concurso de títulos e provas.
Dispositivo	LDB n. 5.692/1971*
Art. 36	Em cada sistema de ensino, haverá um estatuto que estruture a carreira de magistério de 1º e 2º graus, [...]
Art. 54	§1º A concessão de auxílio federal aos sistemas estaduais de ensino e ao sistema do Distrito Federal visará a corrigir as diferenças regionais de desenvolvimento socioeconômico, tendo em vista renda "per capita" e população a ser escolarizada, o respectivo estatuto do magistério, bem como a remuneração condigna e pontual dos professores e o progresso quantitativo e qualitativo dos serviços de ensino verificado no biênio anterior.
Dispositivo	LDB n. 9.394/1996
Art. 3º	VII. Valorização do profissional da educação escolar;
Art. 62	A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, em universidades e institutos superiores de educação, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nos 5 (cinco) primeiros anos do ensino fundamental, a oferecida em nível médio na modalidade normal. <u>(Redação dada pela Lei nº 12.796, de 2013)</u> ; § 1º A União, o Distrito Federal, os Estados e os Municípios, em regime de colaboração, deverão promover a formação inicial, a continuada e a capacitação dos profissionais de magistério. <u>(Incluído pela Lei nº 12.056, de 2009)</u> ; [...] § 4º A União, o Distrito Federal, os Estados e os Municípios adotarão mecanismos facilitadores de acesso e permanência em cursos de formação de docentes em nível superior para atuar na educação básica pública. <u>(Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)</u> ; § 5º A União, o Distrito Federal, os Estados e os Municípios incentivarão a formação de profissionais do magistério para atuar na educação básica pública mediante programa institucional de bolsa de iniciação à docência a estudantes matriculados em cursos de licenciatura, de graduação plena, nas instituições de educação superior. <u>(Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)</u> .
Art. 67	Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público: I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos; II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim; III - piso salarial profissional; IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho; V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho; VI - condições adequadas de trabalho.

OBS.: * Alguns estudiosos consideram que no Brasil houve duas LDB porque a LDB n. 5.692/1971 tratou apenas do nível da Educação Básica, enquanto o nível superior foi tratado antes pela Lei n. 5.540/1968.

Fonte: Elaborado pelo autor, de acordo com as legislações federal.

Sua vigência, portanto, teve efeito até a aprovação do FUNDEB, quando foram atualizadas as novas diretrizes da carreira com a aprovação do Parecer CNE/CEB n. 9/2009 (BRASIL, 2009a) e da Resolução CNE/CEB n. 2/2009 (BRASIL, 2009b), cuja relatoria coube à sindicalista e educadora Maria Izabel Azevedo Noronha²⁰, que havia atuado como Secretária-Geral da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) entre os anos de 1996 a 1999, com forte tradição sindical para fazer frente às novas exigências da carreira, sobretudo do piso salarial e da composição da jornada de trabalho, aprovados pela Lei n. 11.738/2008 (BRASIL, 2008). Basta saber se essas mesmas orientações gerais são suficientes para promover mudanças nas carreiras da educação com vistas à valorização docente, trazendo assim efeitos para a formação, motivação e reconhecimento social e político desses profissionais, conforme preconizados por Gatti (2012). Ainda de acordo com a própria autora, a Resolução CNE/CEB n. 2/2009 (BRASIL, 2009b) do MEC “caminha para uma articulação entre diferentes políticas de ação do MEC – Lei do Fundeb e Lei do Piso Salarial de professores – e os diferentes entes federados” (2012, p. 97).

Nesse sentido, a atual Resolução reitera uma perspectiva de valorização do magistério e da qualidade da educação ancorada numa situação prevista na própria realidade do sistema de ensino, seja ele estadual, distrital ou municipal. O que, de certa forma, deixa em aberto para gestores, de um lado, e trabalhadores do ensino, de outro, a se organizarem de maneira a estabelecer uma melhor situação prevista para instituir com legalidade a carreira dos profissionais da educação.

Dessa forma, a partir das informações dispostas no Quadro 7, é possível inferir alguns desses temas específicos que estejam intimamente relacionados ao processo de valorização do magistério, tendo como base a melhoria da qualidade do ensino.

Quadro 7 - Principais dispositivos da Resolução CNE/CEB n. 2/2009 voltados à valorização e melhoria da qualidade do ensino

(Continua)

Temas	Condições do plano de carreira
A quem se destina	Profissionais do magistério público que desempenhe atividades de docência ou as de suporte à docência – direção, ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais exercidas nas escolas.

²⁰ Foi membro do Conselho Nacional de Educação (CNE) entre 2006 e 2009. Atuação sindical: 2002/atual - Secretária de Finanças do Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo (APEOESP); 1999/2002 - Presidenta da APEOESP; 1997/1999 - Secretária-Geral da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE); 1996/1999 - Vice-Presidenta da APEOESP; 1993/1996 - Secretária de Organização do Interior da APEOESP; 1991/1992 - Coordenadora da Subseção da APEOESP em Piracicaba.

(Conclusão)

Temas	Condições do plano de carreira
Remuneração	Vencimentos ou salários iniciais nunca inferiores ao Piso Salarial Profissional Nacional, e diferenciados por nível de habilitação ou titulação, além de assegurar a revisão salarial anual e buscar a equiparação salarial com outras carreiras de formação semelhante.
Jornada	Preferência pela jornada de dedicação exclusiva, no máximo de 40 horas semanais, e ampliação paulatina do tempo destinado a atividades extraclasse.
Acesso	Via concurso público de provas e títulos.
Gestão compartilhada	Participação dos profissionais do magistério e demais segmentos na elaboração do Projeto Político-Pedagógico da escola – gestão democrática. Manter comissão paritária para discutir as condições de trabalho voltados para o bom desempenho da aprendizagem.
Condições de trabalho	Relação adequada entre professor e aluno em sala de aula; apoio técnico e financeiro do ente federado com vista à melhoria das condições de trabalho do educador.
Formas de progressão salarial	Por titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional, tendo como base o interesse da qualidade do ensino-aprendizagem; valorização do tempo de serviço como forma de evolução na carreira; participação dos profissionais em processo avaliativo, garantindo a objetividade e a transparência.
Formação	Assegurar ofertas de programas permanentes e regulares de formação continuada aos profissionais do magistério; além do aproveitamento da formação e experiência anteriores.

Fonte: Elaborado pelo autor a partir da Resolução CNE/CEB n. 2/2009 (BRASIL, 2009b).

Segundo Gatti e Barreto (2009), dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais)²¹ de 2006 mostram que os professores representam o terceiro lugar no *ranking* das profissões no total de empregos registrados, ficando atrás somente dos escriturários e dos trabalhadores dos serviços. Essa evidência, para as autoras, traz consequências para o financiamento do setor com desdobramentos nos salários, na organização das carreiras, nas condições de trabalho e mesmo na qualidade do ensino (GATTI; BARRETO, 2009). Podemos dizer, assim, que a carreira docente apresenta aspectos que a distinguem quanto ao seu papel na sociedade. Tardif e Lessard (*apud* GATTI; BARRETO, 2009) destacam a importância da profissão docente nas sociedades contemporâneas devido ao crescimento da informação e do avanço tecnológico, bem como o seu papel para a formação humana. Os autores destacam ainda que os docentes "representam, juntamente com os profissionais da saúde, a principal carga orçamentária dos Estados nacionais" atualmente (TARDIF; LESSARD, 2005 *apud* GATTI; BARRETO, 2009, p. 15).

Em estudo elaborado pela Comissão Especial da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação, discutia-se sobre formas de superar o déficit de professores no Ensino Médio, visto que já se apontavam evidências sobre a situação em que se encontravam as carreiras docentes, contribuindo assim para que menos jovens fossem atraídos para os cursos

²¹ É importante salientar, segundo as próprias autoras (2009), que há discordâncias na forma de computar o número de vínculos formais de trabalho, emprego ou postos de trabalho pelos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego, MEC e o IBGE.

de licenciaturas e viessem a se tornar professores. Foram relatadas situações de “baixos salários, das condições inadequadas de ensino, da violência nas escolas e da ausência de uma perspectiva motivadora de formação continuada associada a um plano de carreira atraente” (MEC, CNE/CEB, 2007, p. 17) para que alunos do Ensino Médio se sentissem motivados a buscar, no futuro, a docência como profissão.

Por sua vez, Alves e Pinto (2011), com base nos dados do Censo Escolar e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2009, nos revelam algumas situações presentes na carreira do magistério, tais como: o sexo feminino ainda prevalece entre os docentes, com destaque para a Educação Infantil; quanto à faixa etária, o maior grupo encontra-se entre 26 a 35 anos. Apenas 8% têm até 25 anos. Isso nos mostra a baixa renovação do magistério. A maioria, 67,6% dos professores, concluiu o Ensino Superior. Os não graduados se concentram na Educação Infantil, com 51,1%. O maior empregador é a administração pública, com 82,4% dos mais de 1,97 milhão de professores. Com relação à natureza do vínculo de trabalho, 23% não possuem vínculos formais de trabalho, incluindo aí os contratos temporários. Por fim, de forma geral, os pesquisadores chegam à conclusão que “os professores apresentam um rendimento médio aquém daquele obtido por profissionais com nível de formação equivalente” (ALVES; PINTO, 2011, p. 630).

Ainda nessa mesma direção, em estudo denominado *A atratividade da Carreira docente no Brasil*, Gatti e outros pesquisadores (2010) nos apresentam dois conjuntos de proposições que poderiam contribuir para modificar o quadro desfavorável em que se encontram os professores da Educação Básica no país e a baixa atratividade relacionada a essa profissão. O primeiro faz referência a sua dimensão cultural, envolvendo aí as representações sociais no imaginário brasileiro sobre a docência. A título de exemplo dessa situação, pesquisa realizada pela CNTE, em parceria com o instituto Data Popular e o Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo (APEOESP), em outubro de 2014, constatou que aproximadamente 55% dos entrevistados²² reconhecem a docência como a profissão mais importante para o bom futuro do país, porém apenas 15% disseram que gostariam de ser

²² Trata-se de pesquisa domiciliar intitulada *Educação: motor de um país melhor*, realizada em outubro de 2014 pela CNTE, Data Popular e APEOESP. De cunho quantitativo, foi ouvida uma amostra de três mil homens e mulheres, com 16 anos ou mais, cobrindo cem municípios distribuídos nas cinco regiões do país: Sul, Sudeste, Centro-Oeste, Nordeste e Norte, além do estado de São Paulo. Para a profissão mais importante foi feita a seguinte pergunta: “pensando ainda em garantir o futuro do Brasil, qual você acha que é a profissão mais importante para que o país tenha um bom futuro”? Foram dadas as seguintes opções ao entrevistado: Professor, Médico, Engenheiro, Policial/Delegado, Advogado, Psicólogo, Economista, Outros, Nenhum e NS/NR. Quanto a ser professor, foi realizada a seguinte pergunta: “Você gostaria de ser professor”? Como respostas, foram dadas as opções: Sim, Não e NS/NR (CNTE; DATA POPULAR; APEOESP, 2014).

professor. O reconhecimento da importância da profissão em nossa sociedade muitas vezes não se ajusta ou não condiz com os dados da sua própria realidade.

O segundo conjunto de proposições, de ordem estrutural, aponta para a necessidade de mudanças físicas e institucionais a serem realizadas na área da educação, ou seja: mais investimentos e reformas nos sistemas de ensino. Juntas e se bem articuladas, elas poderiam contribuir para o fortalecimento de uma profissionalização e construção de uma identidade docente mais sólida numa sociedade que se torna cada vez mais exigente e consciente dos seus direitos. Os referidos autores salientam, porém, que não se deve perder de vista que é necessário haver seriedade e bom senso quando se envolve a imprescindibilidade de aumento do investimento público em educação, pois “o reconhecimento dos docentes da educação básica como profissionais essenciais ao país passa pela oferta de carreira digna e remuneração condizente com a formação deles exigida e ao trabalho deles esperado” (GATTI; BARRETO; ANDRÉ, 2011, p. 139).

Embora os planos de carreira e remuneração de estados e municípios ainda estejam longe de seguirem as orientações do CNE, já se observa em algumas redes de ensino mudanças e ajustes no sentido de seu cumprimento, a exemplo do que ocorreu em 2010, na REE/MG, com a instituição da Lei do subsídio. Ou seja, “vive-se uma transição tanto no que se refere à questão da remuneração docente quanto aos planos de carreira” (GATTI, 2012, p. 88). Esperamos saber se essas reformulações dos planos de carreira de estados e municípios repercutirão de forma positiva no sentido de modificar os padrões não só remuneratórios da carreira do magistério, mas de toda a sua estrutura educacional para uma realidade mais promissora, haja vista as condições em que se encontram estacionadas há tempos.

Assim, na próxima seção, trataremos mais especificamente da instituição da Lei do PSPN e seus efeitos nas carreiras de algumas redes de ensino onde foram implementadas, sendo, portanto, possível identificar situações tanto de valorização como de perda de direitos e conquistas.

2.5 A instituição do Piso Salarial Profissional Nacional

Não somente como forma de se combater a baixa atratividade do magistério, mas de promover mudanças na profissão docente, propiciando condições mais justas de remuneração, a Lei do PSPN trouxe novamente para a agenda da educação questões há muito já debatidas, porém ainda não superadas sobre a condição docente, principalmente quando o tema está relacionado ao problema salarial (ALVES; PINTO, 2011; GATTI; BARRETO, 2009). De

acordo com Vieira (2012), “não havia legislação nacional definidora de igualdade salarial para os profissionais da educação básica pública no Brasil” (p. 122). Neste sentido, a Lei do PSPN, ao instituir mecanismos de regulação para vencimento básico inicial, composição da jornada de trabalho e planos de carreira em âmbito nacional, constitui-se num marco divisor no que diz respeito à sua proposta de redução das desigualdades salariais presentes entre os profissionais da Educação Básica no Brasil, sobretudo quando se leva em conta as diversidades econômica, fiscal e institucional instaladas em vários estados e municípios brasileiros²³.

A concretização dessa norma não se deu da noite para o dia, mas ao longo de dois séculos (VIEIRA, 2012). Para Fernandes e Rodrigues (2011), “trata-se de um processo que remonta ao século XIX e que só se efetivou na primeira década do século XXI, porque só então as condições objetivas e subjetivas se fizeram concretas” (p. 89). Ou seja, os autores fazem referência não somente às condições materiais garantidas pelos governos estaduais e municipais, como também ao reconhecimento por parte da sociedade de algo que se constitui como indispensável para a formação humana e para o mundo do trabalho: o valor dado à educação.

Do ponto de vista histórico, tanto Vieira (2012) como Fernandes e Rodrigues (2011) remontam à Lei do PSPN ao período do Brasil Império, durante o qual se instituiu a primeira Lei Geral da Educação, cujo conteúdo dispunha não só da necessidade de criação de escolas de primeiras letras nos lugares mais populosos, mas também sobre a delimitação do ordenado dos professores situado numa faixa salarial de 200\$000 a 500\$000 (duzentos mil réis a quinhentos mil réis) anuais (BRASIL, 1827). Alguns anos mais tarde, sob o ordenamento jurídico do Ato Adicional à Constituição de 1834, fica delegado ao Presidente da província, em Conselho, a implementar tais disposições. Com esse novo ordenamento, as províncias passariam a ter competências legislativas para instituir e alterar leis, sobretudo na área da instrução pública (VIEIRA, 2012). Os recursos para a efetivação dessa norma seriam providos através do Subsídio Literário, “cobrado pelas Câmaras Municipais do abate de animais nos açougues, da produção de vinho e da destilação da cachaça” (VIEIRA, 2012, p. 123). Porém, o que se observou ao longo do tempo foi a incapacidade e a irregularidade na arrecadação desse tributo por parte de várias províncias, dificultando assim o financiamento das aulas régias.

Outra situação, também destacada por Vieira (2012), que contribuiu para o processo de implantação da Lei do PSPN foi durante o XIV Congresso da Confederação dos Professores do Brasil (CPB)²⁴, em 1981, quando fora construída a primeira proposta de um piso salarial. A

²³ Para maiores detalhes das disparidades regionais, ver Rezende; Oliveira; Araújo (2007).

²⁴ Em 1990, a CPB se transformou na Confederação Nacional dos Trabalhadores da Educação (CNTE).

autora complementa que essa iniciativa era “equivalente a 3 salários mínimos por função docente” (apud VIEIRA, 2010) para uma jornada de 20 horas semanais.

Naquele momento, o ambiente político era intenso e propício devido à perspectiva cada vez mais próxima de a retomada das ações políticas democráticas voltarem ao país e do clamor político da população pelo fim da Ditadura. Esse cenário de redemocratização, aliado às condições de desvalorização salarial do magistério no Brasil, fez surgir as condições para que a categoria buscasse um piso salarial que unificasse não só os salários, mas a carreira e as lutas sindicais (MONLEVADE, 2000).

Dessa forma, a viabilidade de um PSPN para os professores viria a ser construída no processo de discussão e formulação da Constituição de 1988, onde ficou aprovada, no inciso V do artigo 206, a “valorização dos profissionais do ensino, garantido, na forma da lei, plano de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos [...]” (BRASIL, 1988). De acordo com Machado (2010), tais

considerações de contexto demonstram que o ambiente pré-Constituição continha de forma explícita uma pressão sindical em favor de transformações que colaborassem para a garantia de políticas de Estado que valorizassem o magistério público. Isso ficou ainda mais evidente na conquista da aprovação no texto oficial da Carta Magna da previsão de um Piso salarial profissional (p. 26).

Após aprovado no texto constitucional, o próximo passo seria a sua regulamentação em lei específica. Não obstante, duas eram as limitações a serem rompidas para a concretização dessa norma: a primeira, de cunho legal, em que o aspecto nacional do valor do piso não fosse deixado de lado. O mesmo deveria contemplar as mais variadas realidades presentes no país. A segunda, quase que uma consequência da primeira, diz respeito às condições financeiras com que os estados, e principalmente os municípios, estariam envolvidos para atender a essa nova demanda. Isso posto, a heterogeneidade das redes de ensino instaladas e situações as mais diversas possíveis presentes nos municípios brasileiros já eram suficientes para inviabilizar essa iniciativa. Monlevade (2000), inclusive, chega a questionar a viabilidade dessa norma ao se perguntar: “como avançar nos instrumentos de luta, de viabilização desta unificação quando a construção histórica da educação trabalhava exatamente no sentido contrário: dispersão, descentralização, diferenciação?” (p. 122). O referido autor faz alusão ao movimento de descentralização instalado no país desde o final da década de 1970 e posterior processo de redemocratização, através de debates e discussões sobre o modelo de federalismo cooperativo proposto no desenho constitucional.

Esta ação política do poder da União em relação aos entes subnacionais está representada nas duas principais normas legais aprovadas no país. A primeira é a própria CF de 1988, onde foi estabelecida em seu artigo 22, inciso XXIV, competência privativa da União para legislar sobre diretrizes e bases da educação nacional (BRASIL, 1988). A outra legislação é aludida na LDB n. 9.394/1996, em seu artigo 74, Parágrafo Único, que remonta ao regime de colaboração entre os entes federados para dispor sobre custo mínimo por aluno no Ensino Fundamental, a fim de adquirir padrões mínimos de qualidade. Nesse dispositivo, caberá à União a prerrogativa para a realização dos cálculos e definição dos valores envolvidos no custo aluno/mínimo ano (BRASIL, 1996b). Segundo Abicalil (2008), o FUNDEF foi esse mecanismo instituído como forma de cooperação aplicado à educação que envolveu todos os demais entes da federação por um determinado período. Atualmente, essa forma de cooperação entre os entes da federação foi substituída pelo FUNDEB, como já mencionado anteriormente.

Embora a discussão de uma proposta de PL para elaboração da Lei do PSPN estivesse representada por várias lideranças no Congresso, algumas delas ligadas à CNTE, não havia unanimidade quanto à definição de seus principais dispositivos no que diz respeito a valores, jornada de trabalho, carreira e muito menos quanto a sua constitucionalidade. Vieira (2012) salienta que após a promulgação da Constituição Federal de 1988, duas outras possibilidades surgiram como proposta de agenda para a elaboração da Lei do PSPN: “o texto da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e o Projeto de Lei para Fixação do Valor do Piso” (p. 130).

Quanto ao texto aprovado na LDB, podemos dizer que houve, de certa forma, alguns avanços e recuos sobre os seus dispositivos que, de maneira geral, busca promover uma educação de qualidade: fosse ele aprovado de acordo com o inicialmente proposto pelo Deputado Jorge Hage²⁵, que representava as principais demandas e interesses das entidades civis e de classe e organizações sociais ou o proposto pelo Senador Darcy Ribeiro²⁶, a qual aglutinava o interesse do Executivo federal. Em relação aos dispositivos desses dois projetos em disputa que tratam da perspectiva de implementação do PSPN para o magistério público, Machado (2010), Monlevade (2000) e Vieira (2012) defendem que houve retrocessos, a exemplo do termo “plano” grafado no singular, dando a entender que tal iniciativa de elaboração da carreira se restringia ao docente. Outra alteração diz respeito à exclusão do termo

²⁵ Texto de relatoria do Deputado Jorge Hage, aprovado pela Comissão de Educação, na Câmara dos Deputados, em 28 de junho de 1990.

²⁶ Texto de relatoria da Deputada Ângela Amin (PDS-SC), aprovado pela Comissão de Educação, na Câmara dos deputados, em 13 de maio de 1993.

“nacionalmente unificado” quanto à implementação do piso salarial e atribuindo aos sistemas de ensino a prerrogativa da sua regulamentação, bem como do tempo da jornada destinado a extraclasse. Ou do contrário, podemos entender como sendo “outra concepção” de piso salarial e jornada de trabalho que foi sendo construída ao longo do tempo na Comissão de Educação do Congresso Nacional.

Ainda dentro desse contexto de discussão do Projeto Darcy Ribeiro, que resultaria no texto legal da LDB nacional, podemos citar a influência dos debates produzidos e alimentados pela Conferência de Educação para Todos, em Jomtien, na Tailândia, que resultou na assinatura da Declaração Mundial sobre Educação para Todos, patrocinados pelo Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), a UNESCO e Banco Mundial.

Nessa perspectiva, o ambiente favorável produzido na década de 1990, de alguma forma, fomentou o debate político sobre a realidade educacional brasileira, principalmente sobre o tema da valorização docente, pois, de acordo com Vieira (2012), “o combate ao analfabetismo e a pretensão de universalização da educação fundamental, prioridades expressas no Plano, não poderiam ser pensadas sem o concurso dos profissionais da educação” (p. 135). A estratégia de luta estaria em condicionar melhorias de qualidade do ensino público à valorização salarial.

Ficou instituído, então, o Acordo Nacional de Educação para Todos, que teve a participação de vários setores organizados da sociedade civil, como o Conselho Nacional de Secretários de Estado da Educação (CONSED), a União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação (UNDIME), o MEC e a CNTE, cuja articulação deu origem à assinatura do Pacto Pela Valorização do Magistério e Qualidade da Educação. Segundo Barbosa (2011), esse movimento se “apresentava como imprescindível a implantação de um piso salarial profissional do magistério com valor de, no mínimo, R\$ 300,00 (trezentos reais) por uma jornada de 40 horas semanais” (p. 61).

Decorrente de todo esse contexto de discussão sobre a educação, em 1994, através da Conferência Nacional de Educação para Todos, foi assinado um pacto com o governo Itamar Franco e o então Ministro da Educação, Murilo Hingel, além de diversos representantes políticos e da sociedade civil para a viabilização do PSPN.

Embora assinado e encaminhado esse acordo ao governo federal, em 1995, durante o primeiro ano do primeiro mandato do Presidente Fernando Henrique Cardoso, “o pacto foi abandonado, pois o novo governo não sustentou os compromissos assumidos anteriormente” (BARBOSA, 2011, p. 61). Ainda sobre esse contexto de mudança de governo e da reorientação da política educacional, orientadas sob lógicas de gestão com adoção de políticas focalizadas e

de instrumentos de avaliação por desempenho na educação, Dourado (2011) menciona o não cumprimento do acordo que o MEC e a CNTE haviam assinado sob a perspectiva de criação de um PSPN para o magistério público, ao estabelecer

que na esteira das deliberações da Conferência Mundial de Educação para Todos, realizada em Jomtien, sob os auspícios da Unesco, tendo o Brasil como um dos signatários da Declaração Mundial sobre Educação para Todos e o Marco de Ação para satisfazer as necessidades básicas de aprendizagem, foi construído o Plano Nacional de Educação para Todos, que, embora aprovado pelo governo Itamar Franco, não foi considerado como referência para as políticas e gestão do governo FHC (DOURADO, 2011, p. 24).

Mesmo diante desse impasse, tal situação não comprometeu por completo a proposta de criação de um PSPN para a educação, pois, no ano seguinte, estava em pauta a retomada das discussões e demandas junto à sociedade para a elaboração e implementação da LDB/1996.

De acordo com Abicalil (2008), na aprovação da LDB/1996, “não somente se asseguraram os direitos da valorização dentro de planos de carreira, como se propôs um mecanismo de financiamento que poderia viabilizar o PSPN” (p. 68). Portanto, tais dispositivos a que o autor se refere estavam estabelecidos pelos incisos I ao VI do artigo 67 da LDB²⁷ (BRASIL, 1996b). O impasse ainda persistia, pois tal dispositivo atribui aos sistemas de ensino inúmeras obrigações sem, no entanto, estabelecer os mecanismos para financiar essa pretensa valorização profissional. Para Monlevade (2000), o grande problema para implementação do PSPN estava em viabilizar um mecanismo que permitisse a sua concretização na prática, tendo em vista a realidade financeira e fiscal presente nos estados e municípios, pois são eles os responsáveis não só pela oferta, mas do financiamento da Educação Básica. Assim sendo, seria imprescindível a participação da União em implementar esforços a fim de suplementar, com recursos próprios, os fundos contábeis dos estados. Nesse sentido, a forma encontrada pelo governo para assegurar a valorização do profissional da educação, conforme dispunha a LDB/1996, foi através da implantação da política de fundos, inicialmente com o FUNDEF, em 1996 e, após uma década, com o FUNDEB, corrigindo assim alguns entraves gerados pelo Fundo anterior.

Segundo Abicalil (2008, p. 70), o FUNDEF “não garantia o PSPN e se destinava somente ao ensino fundamental, quando a educação básica já abrangia a educação infantil, o

²⁷ Tais dispositivos estabelecem o seguinte: "Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público: I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos; II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim; III - piso salarial profissional; IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho; V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho; VI - condições adequadas de trabalho" (BRASIL, 1996b).

ensino médio e a educação de jovens e adultos”. Sobre o FUNDEB, Amaral e Dourado (2011) destacam que a instituição desse fundo contábil “representou um passo importante na aplicação de percentuais mais elevados à educação nacional, por exigir da União um aporte maior de recursos para a Educação Básica (EB), além de [...] dispor sobre o piso salarial profissional nacional” (p. 289).

Assim, ainda era necessário o rompimento de limitações legais para a proposição de um PL sobre o PSPN. Dessa forma, duas medidas de cunho legislativo foram tomadas a fim de propiciar constitucionalidade à Lei. Antes, porém, é oportuno esclarecer que, desde 2005, ainda sob a vigência do FUNDEF, os parlamentares discutiam, juntamente com alguns ministros de Estado, mecanismos para viabilizar o PSPN. Dessa feita, Martins (2009), em sua tese de Doutorado, nos apresenta trechos de alguns debates realizados na Câmara dos Deputados, entre 2004 e 2005, sobre a futura PEC que instituiria o FUNDEB e a importância de se estabelecer nessa PEC um dispositivo que tratasse do PSPN como mecanismo de valorização profissional dos trabalhadores em educação.

Segue a transcrição de uma das Emendas propostas pela CNTE, em 27 de outubro de 2005, na qual afirmava a sua presidente, Juçara Dutra Vieira:

O piso é essencial, como também o são as diretrizes de carreira. Algumas dessas questões podemos tratar em lei complementar, mas é preciso que tenhamos a firme disposição de estabelecer na PEC um piso salarial que dê sentido à profissão e realmente permita vislumbramos melhores perspectivas para a educação. Certamente, se tivéssemos 80% de recursos do fundo destinado aos trabalhadores em educação, pela própria fórmula já teríamos assegurado não só um piso [...], como também fatores diferenciadores nos estados que pudessem praticar salários mais elevados (MARTINS, 2009, p. 219).

Em outra ocasião, o referido pesquisador relata o conteúdo do diálogo do Ministro da Educação, Fernando Haddad, com a Deputada Fátima Bezerra em audiência pública inaugural da Comissão Especial, em 25 de outubro de 2005, sobre os efeitos da Lei do PSPN na realidade das regiões brasileiras:

O SR. Ministro Fernando Haddad [...]

Quanto ao piso, temos certeza de que a PEC, como está, acarretará aumento de salário para o professor, por uma questão aritmética. [...]. Estamos começando a verificar – poderemos apresentar isso oportunamente – se essas coisas podem ser sobrepostas sem prejuízos e agressão à questão federativa. Estamos convictos de que a proposta significará um mínimo nacional. E o mínimo, como o próprio nome diz, vai afetar determinada região. Não vai afetar o Distrito Federal, o Rio Grande do Sul e tampouco o São Paulo. Vai afetar alguns municípios do país.

A SRA. DEPUTADA FÁTIMA BEZERRA – A região Nordeste inteira.

O SR. MINISTRO FERNANDO HADDAD – Exatamente (MARTINS, 2009, p. 220).

Conforme relata o próprio ministro, pelo fato de o piso se constituir em valor mínimo, o impacto nos salários dos profissionais do ensino recairá somente naquelas regiões onde o vencimento básico é baixo, como é o caso dos municípios da Região Nordeste e Norte do país. Redes de ensino localizados na Região Centro-Sul não sofrerão com o piso salarial. Através do conteúdo do diálogo, é possível perceber que o ministro desconsidera a composição da carreira nos estados dessa região, a exemplo do Rio Grande do Sul, que até esse momento, inclusive, não conseguiu implementar o PSPN na carreira.

Por fim, temos o registro da audiência pública de 16 de novembro de 2005, onde se discutia a viabilidade do piso na carreira, conforme a seguir:

O SR. PRESIDENTE (Deputado Severino Alves) [...]

Para nós agora é importante que a PEC defina com muita clareza o piso, até porque estamos utilizando a disponibilidade de recursos, dos 60%, não estamos inovando nem avançando na autonomia municipal nem estadual. É a disponibilidade que existe, dos 60% para salário. [...]

O SR. PAULO RENATO SOUZA – Deputado, quero apenas fazer uma observação final. [...] Se temos uma massa de salário que corresponde a 60%, para determinarmos um piso com base nessa massa de salários, temos de conhecer qual é a carreira, qual é a dispersão.

[...]

O SR. MINISTRO FRANCISCO DAS CHAGAS FERNANDES – Srs. Deputados, Sr. Ministro, fiquei o tempo todo ouvindo e achei interessante algumas questões. Sobre o piso, na minha opinião, não é uma coisa nem outra. Acho que temos condições de estabelecer um piso com 60% ou 80%, mas com 60% para os professores, não levando em consideração a massa, porque temos um problema sério.

Se tivéssemos carreira nacional, aí, sim. Mas não temos carreira nacional. Então, cada estado é livre para fazer sua organização. [...] Na minha opinião, é possível ter o piso, tomando por base 60% ou 80%, mas esse piso não pode levar em consideração a massa do salário como um todo, porque não sabemos o que acontece em vários estados e municípios.

O SR. PAULO RENATO SOUZA – Falou a experiência de quem foi dirigente sindical e membro do conselho do Fundef. Acho que é isso. Não tenho reparos à sua observação. É possível fixar um piso, mas não fazê-lo equivalente ao gasto médio por aluno, porque aí, sim, teríamos de ter um salário igual para todos, o que é impossível (MARTINS, 2009, p. 221).

A partir desse registro, é possível extrair algumas considerações: a preocupação basilar na definição do que seria o piso estava na indefinição daquilo que se atribuía como vencimento básico ou remuneração. Tal indefinição será, conforme mostrarão os capítulos seguintes, o elemento central nos conflitos relativos à implementação do PSPN em Minas Gerais.

Ao mencionar que a definição do valor do PSPN estará contida em 60% dos recursos disponíveis para a valorização dos professores, teoricamente, estados e municípios não poderiam justificar insuficiência de recursos, pois nos fundos já estariam disponíveis esse montante. Porém, a realidade não tem sido bem assim. Em muitas redes de ensino, nem mesmo os 60% dos recursos do fundo contábil são suficientes para remunerar condizentemente os professores, de maneira a valorizá-los. Outra questão que se coloca presente no diálogo é a

preocupação do Ministro Paulo Renato quando desconhece a dispersão²⁸ nas carreiras dos estados e municípios. Quanto maior a dispersão, maior será o impacto na remuneração, pois vencimento básico e remuneração são partes que compõem o salário dos servidores públicos e estão diretamente relacionados. Sob esse fato, não há como evitar. Ao definir um mínimo de vencimento básico, automaticamente haverá influência na remuneração, pois uma coisa não se desvincula da outra, pois estamos tratando de carreira, de componentes que pertencem a remuneração dos profissionais do magistério público. Desse diálogo, podemos perceber a inviabilidade em se definir um PSPN sem, no entanto, afetar a realidade das redes de ensino, principalmente daquelas onde a carreira dos servidores é composta por um vencimento básico pequeno e várias gratificações e benefícios. Ou mesmo daquelas carreiras que se estabelecem a partir de elevada dispersão salarial entre os seus extremos e qualquer mudança na base de remuneração gera um efeito cascata na remuneração.

Como bem salientou Martins (2009), o diálogo, “de certa forma, antecipou aspectos da polêmica em torno da Lei do Piso (Lei nº 11.738/08)” (p. 220), que veio a se concretizar através da ADIn n. 4.167/2008 (BRASIL, 2008) proposta pelos governadores²⁹ estaduais.

Veja que, algum tempo depois, conforme previsão expressa nos diálogos acima, o inciso Constitucional V, do artigo 206, viria a sofrer duas alterações: uma em 1998, pela EC n. 19 (BRASIL, 1998), com a palavra “planos”, agora no plural e, posteriormente em 2006, pela EC n. 53 (BRASIL, 2006), em que o termo “profissionais do ensino” seria alterado para “profissionais da educação escolar”. Ainda, por este mesmo dispositivo jurídico, fica acrescido o inciso VIII com o seguinte texto: “piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal”.

Portanto, estavam sendo preparadas as bases não só jurídicas, mas também institucionais dessa norma nacional para a educação pública, principalmente no que diz respeito ao papel dos entes federados dentro de um regime de colaboração, sobretudo do aspecto supletivo da União no financiamento da Educação Básica, condição imprescindível para a viabilização da referida norma.

Assim, em 16 de julho de 2008, é promulgada a Lei do PSPN, que trouxe a perspectiva de melhores condições salariais e de trabalho aos trabalhadores da Educação Básica, ao

²⁸ Segundo Dutra Júnior *et al.* (2000), dispersão salarial é “a distância entre a menor e a maior remuneração que correspondem, respectivamente, ao início e ao fim da carreira de uma determinada categoria profissional” (p. 131).

²⁹ Os Governadores dos estados do Mato Grosso do Sul, Ceará, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul ajuizaram ação no STF contra a constitucionalidade de parte da Lei do PSPN, que deu origem à ADIn n. 4.167/2008.

regulamentar salário, jornada de trabalho e a instituição de planos de carreira aos profissionais da educação.

Art. 2º O piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica será de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, prevista no art. 62 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

§ 1º O piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais.

§ 2º Por profissionais do magistério público da educação básica entendem-se aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, [...].

§ 3º Os vencimentos iniciais referentes às demais jornadas de trabalho serão, no mínimo, proporcionais ao valor mencionado no caput deste artigo.

§ 4º Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos. [...] (BRASIL, 2008).

Desse modo, ficam instituídos os principais mecanismos da legislação educacional pós-CF/1988, que influenciaram de forma incisiva na carreira e remuneração dos profissionais do magistério público, sobretudo do PEB. Inicialmente, tais efeitos tiveram origem na política de fundos orientadas pelos governos federal, com a implementação do FUNDEF/FUNDEB e mais recentemente com a Lei do PSPN.

As duas primeiras instituíram, através da política de fundos, a reserva de uma parcela de recursos da MDE voltados para a valorização dos profissionais do magistério. Já a última resultou na definição de valor mínimo a ser pago pelas redes/sistemas de ensino e jornada máxima de trabalho extraclasse aos docentes. Embora a questão salarial seja um dos principais motivos a ser modificado pelo conjunto normativo, tendo em vista ser a profissão docente uma das profissões com menor rendimento entre as demais profissões similares (ALVES; PINTO, 2011; GATTI; BARRETO, 2009; MORICONI; MARCONI, 2008), não podemos deixar de mencionar que a ela não se restringe. Do contrário, estaríamos limitando a discussão de um problema tão complexo que é a educação.

A questão docente deve ser encarada sob vários aspectos interligados e que se influenciam: condições e contrato de trabalho, gestão democrática, avaliação de desempenho, adoecimento, salário, carreira, entre outros. Isto porque, nas últimas décadas, “o trabalho pedagógico foi reestruturado, dando lugar a uma organização escolar, e tais transformações, sem as adequações necessárias, parecem implicar processos de precarização do trabalho docente” (OLIVEIRA, 2004, p. 1140).

Para combater a baixa atratividade da carreira do magistério da Educação Básica, bem como o elevado índice de professores temporários, em torno de 25% (NASCIMENTO; SILVA;

SILVA, 2014), uma das principais medidas tomadas pelos governos federais tem sido a adoção de políticas públicas educacionais voltadas para o seu financiamento e conseqüentemente a melhoria salarial. A Lei do PSPN é um mecanismo de indução salarial que vem sendo implementado por estados e municípios em suas respectivas redes/sistemas de ensino públicos.

Não somente agora, mas desde a aprovação da LDB n. 9.394/1996 (BRASIL, 1996), inúmeros planos de carreira vêm sendo modificados para se adequarem a essa nova realidade determinada pela legislação federal. Bernadete Gatti (2012), citando a Pesquisa do CONSED (2005), nos informa que entre 2000 e 2010 sucessivas mudanças normativas vêm se sucedendo. Por isso não são recentes as alterações neles promovidas. Em certa medida, a Lei do PSPN tem acelerado esse processo, principalmente quando da sua constitucionalidade reafirmada pelo STF, através do julgamento da ADIn n. 4.167.

2.6 A implementação do Piso Salarial Profissional Nacional

Pesquisas mais recentes (SILVA FILHO, 2015; XAVIER, 2015) nos mostram que tanto os municípios quanto os estados têm se empenhado de forma política e financeira – até mesmo pressionados por setores ligados à Educação Básica – para se adequarem à legislação federal do PSPN. De acordo com Xavier (2015), em 2014, das 27 unidades da federação, contando com o Distrito Federal, oito estados não cumpriram a lei no quesito salário-base. Essa quantidade se eleva para onze estados quando avaliamos o cumprimento da jornada de 1/3 do tempo destinado a atividades extraclasse.

Quanto aos municípios, Silva Filho (2015), em recente estudo conduzido pela Escola de Economia de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (EESP-FGV), em parceria com a UNDIME, discorreu sobre os efeitos da Lei do PSPN na carreira e remuneração de professor entre 2008 e 2013. Em pesquisa do tipo amostral foi identificado em carreiras de professores do Ensino Fundamental dos anos iniciais que “a maioria dos municípios brasileiros foi atingida pela introdução do piso” (SILVA FILHO, 2015, p. 6). Identificou-se que, em 2008, 60,8% das redes/sistemas de ensino dos municípios não tinham atingido o salário-base do piso salarial de R\$950,00. Porém, em 2011, essa taxa já havia caído para 34%, e, em 2013, chegou a 32,7% dos municípios analisados.

Nessa mesma pesquisa, verificou-se que a região mais atingida foi a Nordeste e a menos atingida, a Sudeste. Tal fenômeno se deve à distribuição desigual da riqueza e infraestrutura no país com forte influência nas redes de ensino. Constatou-se também que outras características externas à carreira e à remuneração docentes influenciam, alterando a probabilidade de as

redes/sistemas de ensino virem a cumprir a Lei. Por fim, verificou-se ainda a elevação não só do salário-base mas da própria remuneração dos professores municipais com a introdução da Lei do PSPN na carreira.

Ainda que seja positiva essa elevação do salário e da remuneração dos professores da Educação Básica pública além do cumprimento da legislação federal, é preciso chamar a atenção para tais pesquisas quando se constata que essas evidências se limitam a valores e números sem, no entanto, mencionar o processo pelo qual essas redes/sistemas de ensino foram submetidas pelos seus órgãos de governo a se adequarem à legislação, desconsiderando assim reestruturações com prejuízo da carreira, além de perdas de garantias e benefícios já amplamente conquistados.

Abreu (2013) nos chama a atenção para duas situações da Lei do PSPN que têm dificultado estados e municípios a cumprirem a norma. Primeiro, diz respeito ao “critério de reajuste anual do valor do piso” (p. 88) – que é medido pela variação do custo aluno dado pelo FUNDEB; o segundo fator é o “não cumprimento do dispositivo legal segundo o qual a União deve repassar recursos, da parcela de 10% do Fundeb prevista na Constituição Federal para programas de melhoria da educação (ADCT, art. 60, inc. VI) para integralização do valor do piso nacional dos professores” (p. 88), quando o ente federado não dispuser de recursos suficientes para arcar com o reajuste do PSPN. Ainda segundo Abreu (2013), desde a aprovação da Lei do PSPN até 2013, o MEC não efetuou repasses de recursos federais aos estados e municípios que necessitam de complementação salarial do piso dos profissionais do magistério.

De maneira direta, a não aplicação desses recursos por parte da União tem prejudicado a efetividade da própria norma federal, induzindo, inclusive, governos municipais e estaduais ao seu não cumprimento. Muitas vezes, quando implementado pelo ente subnacional, este o faz descaracterizando o próprio plano de carreira do magistério, como foi o caso típico da REE/MG com a implantação do subsídio em 2010, onde houve a redução nos percentuais de movimentação da carreira e alteração na forma de pagamento, conforme mostrarão os capítulos seguintes desta dissertação. Podemos citar também o caso do Paraná. Segundo Godoy (2014), embora o governo tenha realizado o pagamento salarial acima do valor do piso, quando esteve abaixo, em 2012, ele não foi pago de forma retroativa, vindo a ser corrigido somente em outubro daquele ano. Quanto à jornada de trabalho, não foi atendida no plano de carreira, permanecendo com 20% destinado ao tempo extraclasse. Somente em 2013 é que esse percentual foi alterado para 25% até chegar a 30% no segundo semestre.

O caso de Santa Catarina pesquisado por Souza (2014) é outro exemplo significativo. A rede estadual de ensino já possuía o seu plano de carreira; dessa forma, o governo entendeu que

bastava apenas adequar à legislação federal o nível médio de formação, desconsiderando a repercussão da variação da carreira nas demais formações de licenciatura plena, pós-graduação, mestrado e doutorado. Ainda em 2011, o Poder Executivo alterou os percentuais dos níveis da carreira reduzindo a taxa de variação e da gratificação de incentivo à regência de classe. Priorizou também a extinção da gratificação do Prêmio Educar, o Prêmio Jubilar e o Prêmio Assiduidade. Ambos davam incentivo ao professor. Já a jornada permaneceu com 20% de sua carga horária semanal destinado a atividades extraclasse. Similar a esse foi o caso também do Rio Grande do Norte, relatado por Ferreira (2010), onde a Lei do PSPN

contempla, apenas, o vencimento dos profissionais em nível médio, ficando os demais níveis (graduados, especialistas, mestres e doutores) à mercê de acordos e aprovação dos Planos de Cargos e Salários de cada entidade administrativa. A valorização do magistério continuará a ser um desafio posto para o governo, para o Sindicato e para todos aqueles que, de alguma forma, estão envolvidos com o propósito de promover uma educação pública de qualidade social (p.203).

Por fim, o caso de Itabuna, na Bahia. Segundo Lisboa (2015), o governo local tem tido dificuldades para acompanhar o crescimento das despesas com o pagamento da folha salarial, em decorrência dos reajustes aplicados acima da inflação. A consequência é que, embora tenha havido a ampliação do poder de compra do professor e garantido a sua valorização salarial, a formação em nível médio tem recebido reajuste acima dos demais níveis, o que denota um processo de desvalorização justamente aos profissionais com melhor formação acadêmica, contrariando dispositivos da LDB. O referido autor ainda chama a atenção do papel da União na complementação dos recursos destinados ao PSPN, e afirma:

com a insuficiência de recursos financeiros destinados ao setor, percebe-se o crescente aumento do déficit entre as receitas municipais e as despesas totais liquidadas em educação, não comportando, caso não se apresente novos recursos financeiros, novos reajustes salariais sob pena de atrasos no pagamento do funcionalismo e aumento dos restos a pagar (LISBOA, 2015, p. 1068).

Essa insuficiência pode comprometer o processo de valorização do magistério.

A autonomia institucional dos entes subnacionais para implementar políticas públicas na área da educação é uma característica própria do federalismo brasileiro. A “omissão” de um poder central que coordene, aglutine e oriente essas ações, ou seja, em exercer o seu papel supletivo, tem resultado numa variedade de arranjos políticos institucionais conduzidos pelo Poder Executivo local sob o argumento da ausência de recursos públicos ou de descumprimento da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), ocasionando inúmeros casos de desconstrução de planos de carreira do magistério, comprometendo assim a finalidade da própria Lei do PSPN, além da manutenção de um padrão mínimo de qualidade na educação ofertada. É nesse sentido que iremos abordar na próxima seção as questões de cunho federativo que estiveram ligados ao

processo de julgamento da Lei do PSPN, pois ao provocar o STF sobre a legalidade da Lei federal, o poder estadual estava na verdade questionando a interferência e a capacidade de atuação do poder central para regulamentar a instituição de um valor nacional de piso salarial.

2.7 O questionamento sobre a constitucionalidade da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional no Supremo Tribunal Federal

Menos de um ano da aprovação da Lei do PSPN pelo Congresso Nacional, ainda em 2008, cinco governadores dos estados de Mato Grosso do Sul, Ceará, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul³⁰ ajuizaram ação contra a constitucionalidade de alguns dos seus principais dispositivos³¹. Eles faziam questionamentos ligados a uma possível quebra do pacto federativo, alegando interferência da União em questões de interesse exclusivo aos estados e municípios, tais como: (i) o estabelecimento da jornada de trabalho de, no máximo, 40 horas semanais; (ii) a composição dessa jornada, que deve garantir no mínimo dois terços de seu tempo em interação com os alunos; (iii) a vinculação do piso salarial ao vencimento inicial das carreiras dos profissionais do magistério; (iv) os prazos de implementação da lei; (v) a sua data de vigência (XIMENES, 2011).

Com esses argumentos sob a referida norma, estavam os governadores, na verdade, questionando o federalismo brasileiro expresso no âmbito das relações intergovernamentais: a fixação pela União do regime de trabalho dos servidores públicos dos estados e municípios; e os custos gerados por essa medida que poderia representar, inclusive, riscos às finanças públicas locais, uma vez que o Poder Central não teria levado em conta as bases orçamentárias dos entes subnacionais.

Diante dessa ação, ficou estabelecido por medida cautelar³², proferida pelo STF em 17 de dezembro de 2008, que a jornada de trabalho e o piso como vencimento inicial da carreira, estariam suspensos até a decisão final pela referida Corte. Dessa forma, de acordo com essa medida, as gratificações e os benefícios salariais que compunham a remuneração³³ dos

³⁰ Os governadores ajuizaram – ADIn n. 4.167 – junto ao Supremo Tribunal Federal, sob o pretexto de que a União estaria legislando em questões exclusivas dos entes federados subnacionais, como a jornada de trabalho e a instituição de um salário, ferindo assim o pacto federativo.

³¹ Artigos 2º, §§ 1º e 4º, 3º, *caput*, II e III, e 8º, todos da Lei n. 11.738/2008 (STF, 2011).

³² Significa o mesmo que liminar. É o pedido para antecipar os efeitos da decisão, antes do seu julgamento. É concedida quando a demora da decisão puder causar prejuízos (*periculum in mora*).

³³ O termo vencimento “é definido legalmente (Lei nº 8.112 de 11/12/90, art. 40) como retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei” (CAMARGO, 2010, s/p). O conceito de remuneração engloba todos os vencimentos do trabalhador, bem como as vantagens recebidas, que podem compreender as indenizações, gratificações, retribuições e adicionais, se houver (CAMARGO, 2010, s/p).

trabalhadores em educação poderiam fazer parte do piso. Além disso, as redes de ensino municipais e estaduais estariam desobrigadas, até então, de destinar o mínimo de um terço da carga horária de trabalho docente ao tempo extraclasse, como planejamento, preparação de aulas, estudo, entre outras práticas que são inerentes à profissão docente.

A questão federativa se coloca como elemento importante para entendermos os principais motivos que levaram os governos subnacionais a questionarem a Lei do PSPN, sob a qual sustentavam insuficiência de recursos financeiros para garantir a viabilidade de sua implementação, bem como a interferência da União em questões de cunho exclusivo do Poder Executivo estadual, ao regulamentar a jornada de trabalho docente. Ocorre que, se tomarmos como referência o papel da União no desenho constitucional federativo brasileiro, trata-se de uma aparente contradição entre os efeitos da descentralização dos serviços sociais conduzida por estados e municípios desde a década de 1990, no governo Fernando Henrique Cardoso, momento aquele que, para Arretche (2012), “foi aprovada extensa produção legal que normatizou as competências de estados e municípios” (p. 96) na oferta de serviços públicos e o papel da União nesse processo. Podemos incluir ainda a novidade político-jurídica do município como ente federado autônomo tendo, na descentralização, o mecanismo para se atingir tais efeitos.

No plano federativo dessa disputa, o julgamento da constitucionalidade da Lei do PSPN, proferido por maioria dos votos dos ministros, definiu pela defesa do papel da União na federação com a distinção entre quem tem poder de regular daqueles que têm o poder de implementar. Dizendo de outra maneira, em conformidade com Arretche (2012), ressaltamos que a “União concentra autoridade para normatizar as competências a serem exercidas por estados e municípios” (p. 80).

Ou seja, Arretche (2010) atribui essa relação a uma especificidade do federalismo³⁴ brasileiro – o governo central atua frente às políticas públicas com maior poder de decisão e regulamentação diante dos governos subnacionais. Portanto, tal característica estaria ligada a dois fatores: a desconfiança da capacidade de nossas elites no gerenciamento dos recursos públicos para a redução das desigualdades regionais e a ideia de construção da nação. Ainda sobre o papel da União no processo de descentralização das políticas sociais, em outro estudo,

³⁴ Segundo Martins (2011), o Federalismo é “uma forma de Estado que supõe a unidade de estrutura, mas também, a divisão do poder político por diferentes escalas regionais de atuação, de forma que não haja centralização absoluta das competências administrativas e seja assegurada a autonomia dos celebrantes do pacto federativo” (p. 47). Ou como Abrucio (2010), ao salientar que essa instituição “é uma forma de organização territorial do Estado e, como tal, tem enorme impacto na organização dos governos e na maneira como eles respondem aos cidadãos” (p. 41).

Arretche (1996) também nos esclarece que, dada a sua diversidade e complexidade, os governos subnacionais têm poderes limitados para atuar e mobilizar recursos financeiro e político com a finalidade de reduzir as desigualdades. Ela ainda acrescenta que se trata de uma nova tendência do Estado brasileiro, pois aponta para um novo papel a ser desempenhado pelo governo central, que são:

de forte regulação das políticas nacionais, de correção das desigualdades regionais e de compensação das insuficiências locais.

A transição para um outro tipo de Estado, no sentido de que o governo federal venha a desempenhar novas funções, relacionadas à coordenação, regulamentação e fiscalização de funções descentralizadas (seja para outros níveis de governo, seja para o setor privado) supõe necessariamente que o centro do sistema (a União) seja administrativa e institucionalmente forte. Portanto, antes que um esvaziamento das funções dos níveis centrais de governo, o sucesso da descentralização supõe sua expansão seletiva, vale dizer, um reordenamento expansivo das agências do governo central em direção a novas atividades, reordenamento este que implica um governo central fortalecido (ARRETCHE, 1996, p. 17).

Essa configuração do poder da União sobre a autoridade decisória remonta ao fim da República Velha (ARRETCHE, 2010).

Porém, o contexto de democracia que se estabelece com a própria CF de 1988 - tendo em vista a natureza de nossas instituições, ainda muito arraigadas em relações de cunho patrimonialista associado ao alto grau de desigualdade aqui instalados - faz com que esse “novo” papel que o governo central vem assumindo no desenho federativo brasileiro esteja associado, de certa forma, a uma dependência maior da ação da União em combater essas inconformidades. Esta é uma das faces do jogo pelo poder expresso nas relações intergovernamentais que vêm se dando, de certa forma, sob o viés da judicialização³⁵ das ações da União pelo poder subnacional, fazendo da Suprema Corte, e não do Congresso, o seu principal campo de poder de veto. O posicionamento e a fundamentação dos votos dos ministros do STF em plenário são expressão desse contexto, conforme sintetiza o Quadro 8, quando do julgamento³⁶, em abril de 2011, da ADIn n. 4.167 (STF, 2008).

³⁵ Souza (2005) menciona que, entre 1988 e 2004, foram requeridas 3.120 ADIn, das quais 26% por governadores. A autora também reitera que “essas ações não objetivavam defender a autonomia dos estados frente à legislação federal, mas sim pedir o reconhecimento judicial da inconstitucionalidade de decisões tomadas pelas assembleias constituintes estaduais” (p. 114).

³⁶ O mérito da ADIn n. 4.167 foi julgado pelo STF em duas sessões plenárias, em 6 e 26 de abril de 2011. O acórdão foi publicado pelo STF em 24 de agosto de 2011, e somente em 27 de fevereiro de 2013 foi admitido os embargos de declaração, definindo que a Lei do PSPN passa a ter eficácia a partir da decisão do mérito da ação, ou seja, em 27 de abril de 2011 (ABREU, 2013). Considerando todos esses julgamentos já proferidos, a decisão do STF deixou de ser passível de apelação em 14 de abril de 2014 (SILVA FILHO, 2015).

Quadro 8 - Síntese dos votos dos Ministros do STF no julgamento da ADIn n. 4.167

Ministros	Voto proferido
Joaquim Barbosa* Luiz Fux Ricardo Lewandowski Celso de Mello Ayres Brito	Pela constitucionalidade da Lei do PSPN: tanto a jornada de trabalho quanto o piso salarial (União concentra poder decisório).
Cármen Lúcia Antunes Ellen Gracie Cezar Peluso	Pela constitucionalidade parcial da Lei do PSPN – consideram apenas a jornada de trabalho como inconstitucional (União concentra parte do poder decisório).
Marco Aurélio Mello Gilmar Mendes	Pela inconstitucionalidade da Lei do PSPN: tanto a jornada de trabalho quanto o piso salarial (poder decisório concentra-se nas unidades subnacionais).

Obs.: * Exerceu a função de relator do processo.

O Ministro José Antônio Dias Toffoli ficou impedido de votar por ter atuado como Advogado-Geral da União nesta matéria.

Fonte: Adaptado de Ximenes (2011, p. 29).

O Ministro Joaquim Barbosa, relator do processo, afirma em seu voto que a Lei do PSPN não representa “qualquer risco ao pacto federativo ou à esfera de competência própria dos entes federados” (STF, 2011, p. 49). Segundo ele, “a preservação do campo de autonomia local em matéria educacional tem legítimo lugar no modelo de pacto federativo que se constrói desde a promulgação da CF/1988” (STF, 2011, p. 51). Para o próprio ministro, a Constituição assegura ao federalismo cooperativo a preservação da autonomia dos entes subnacionais de forma que os mesmos realizem suas adequações em matéria de estabelecimento de normas gerais adotadas pela União. Como exemplo, cita a possibilidade de adoção de uma carga horária diferenciada vir a ser implantada nas unidades territoriais, porém com valores proporcionais de vencimento, obedecendo ao valor mínimo instituído. Do contrário, reitera que poderá haver acirramento dos conflitos regionais, aprofundando, assim, as desigualdades entre as redes de ensino.

Quanto ao financiamento, Barbosa chama a atenção para duas situações: a primeira diz respeito à União no seu papel supletivo, podendo vir a suprir casos de insuficiência de recursos dos estados e municípios. Para a segunda situação, Barbosa menciona que o financiamento já foi discutido no Senado Federal, local adequado para dirimir essas questões, e enfatiza que “os estados membros e a população dos municípios fazem parte da vontade política da União, representados no Senado e na Câmara dos Deputados, respectivamente” (STF, 2011, p. 52).

O Ministro Luiz Fux também votou pela constitucionalidade, argumentando que a União é a parte mais forte da federação para promover e garantir a valorização “de maneira uniforme, homogênea e isonômica, de todos os profissionais da área de educação” (STF, 2011, p. 54). Ele lembra que “toda a competência, inclusive a jurisdicional, nada mais é do que uma divisão de poder” (STF, 2011, p. 53). Ou seja, nessa relação entre as federações, há uma divisão hierárquica, inclusive assegurada pela Constituição, das forças institucionais da União sobre os

demais níveis de governo, porém sem perda da sua autonomia relativa. Completa esse argumento declarando “[...] que, do poder geral, parte-se para os poderes locais, que podem ser originários ou suplementares” (STF, 2011, p. 53). Assim, Fux acompanha o relator quanto à necessidade de se estabelecer uma jornada de trabalho para o valor nacionalmente instituído como piso.

Coerente com esse raciocínio, o Ministro Lewandowski lembra que a qualidade expressa na Constituição é um princípio garantido pela União. Dessa forma, ele reforça que somente faz sentido se o referido valor do piso estiver expresso como vencimento inicial e não remuneração, pois, do contrário, “esvaziaria não apenas o espírito da lei, mas também tornaria inócuos os eventuais estímulos salariais conferidos pelos entes federados” (STF, 2011, p. 71). Lewandowski inicia seu voto lembrando da natureza de nosso federalismo, inclusive distinguindo-o do federalismo norte-americano que é dual, ao passo que o brasileiro é de caráter cooperativo. Na área da educação, destaca a importância da CF/1988 ao instituir como um dos princípios a implantação de um piso salarial para os professores. Neste sentido, conclui que “não há nenhuma inconstitucionalidade nesse aspecto pelo fato de a União, por meio de um ato normativo próprio, estabelecer esse piso salarial” (STF, 2011, p. 70). Quanto à carga horária, compartilha da opinião de que a medida da União é válida sob o pretexto de que “isso evita uma burla, evita a possibilidade de manipulação por parte dos estados e dos municípios, alterando a carga horária para fugir desse piso salarial, nacionalmente estabelecido pela União” (STF, 2011, p. 71). Dessa forma, Lewandowski compartilha do pensamento historicamente instituído sobre a desconfiança que o Governo Central tem do poder regional e de sua capacidade institucional de aplicar a lei de maneira democrática e republicana, como caracterizada em estudo por Arretche (2010).

Filho de professores, Celso de Mello proferiu o seu voto favorável a Lei do PSPN. Segundo Mello, a controvérsia disposta sob a argumentação de que a referida lei ofende o pacto federativo não se sustenta, pois as questões ligadas à qualidade e à concretização do ensino como um direito fundamental são superiores à disputa federativa. Para Mello (*apud* XIMENES, 2011, p. 20),

a questão do piso salarial nacional não é uma simples questão de ordem técnica; é, sobretudo, um problema de natureza social, com graves implicações inclusive de caráter político, pois revela, na exata definição do seu valor, o real compromisso do programa governamental com a justa remuneração do trabalho e com a plena emancipação dos professores da rede escolar pública. Emancipação de sua inaceitável e injusta condição de opressão e mesmo de arbitrária exploração por parte dos entes estatais.

Afirmou ainda, o magistrado, que cabe ao Estado realizar o cumprimento dessa norma, pois se trata de um princípio constitucional que garante a todos nós o direito a uma educação de qualidade. Mello reitera: “[...] uma educação de qualidade começa cumprindo-se o que diz a Constituição: valorizando-se o profissional que atua na área de ensino, especialmente o ensino público” (*apud* XIMENES, 2011, p. 20).

O Ministro Ayres Brito inicia a sua fala com uma pergunta: “o federalismo brasileiro não é de cooperação?” (STF, 2011, p. 114). O mesmo faz questão de mencionar os artigos 23 e 211 da *Constituição Federal* e seus reflexos para a área da educação. Sobre a organização dos estados e municípios no federalismo, chega a proferir que estes devem seguir as regras constitucionais. Assim também deve ser o piso salarial, pois é um dispositivo que se encontra no rol dos princípios constitucionais, conforme o artigo 206. Na mesma entoadada dos princípios constitucionais, reforça a questão do piso como mecanismo de valorização do magistério:

é um instituto jurídico de Direito Constitucional caracterizado nominalmente como princípio, e, portanto, vinculante dos Estados, vinculante dos municípios, vinculante do Distrito Federal. A nossa Federação já nasceu formatada com essa obrigatoriedade de observar os princípios da Constituição (STF, 2011, p. 116).

Sobre os argumentos proferidos pelos ministros que votaram pela constitucionalidade da Lei do PSPN, tanto em relação à jornada de trabalho quanto ao piso salarial, tem-se como traço comum a questão valorativa atribuída à educação pública de qualidade pela valorização do profissional do magistério. Neste sentido, a Lei do PSPN traz em si esse dispositivo como valor e princípio que deva ser regulado pela União e implementado pelos entes subnacionais, não isentando, por sua vez, a União da sua responsabilidade no seu aspecto redistributivo e supletivo com os recursos para assegurar a sua implementação.

Para a Ministra Cármen Lúcia, que votou pela constitucionalidade parcial da Lei do PSPN, o entendimento sobre piso ou remuneração independe de interpretação, pois os efeitos dos referidos dispositivos tornaram-se exigíveis de maneira gradual desde 1º de dezembro de 2010, o que corresponde, dessa forma, a ser entendido o valor do piso como vencimento inicial e não remuneração. Quanto à jornada de trabalho, manifesta apoio ao voto do relator quando se condiciona a sua exigência ao vencimento, porém, chama a atenção para o fato de que a União não poderia ir além desse alcance ao querer estabelecer parâmetros para regulamentar a melhor forma que o professor irá dispor sobre sua carga horária de trabalho. Segundo ela, “o legislador usurpou a iniciativa privativa do chefe do Executivo para dispor sobre os servidores públicos da respectiva unidade federativa” (STF, 2011, p. 64). Ou seja, essa é uma dimensão da lei que diz respeito à realidade específica de cada escola em sua respectiva rede de ensino.

A Ministra Ellen Gracie votou de acordo com o relator no aspecto do vencimento inicial, porém discordou quanto ao papel da União em regulamentar a jornada de trabalho dos professores das redes de ensino de estados e municípios. O Ministro Cezar Peluso, do mesmo modo, votou pela procedência da ADIn quanto à jornada de trabalho, porém a favor da Lei do PSPN quanto ao vencimento inicial das carreiras dos profissionais da educação nos estados e municípios, conforme previsto no artigo 206 da CF de 1988. Para as questões ligadas à jornada de trabalho, Peluso não encontrou amparo legal para que a União legislasse sobre o regime jurídico dos servidores estaduais e municipais. Afirmou que a norma “está em absoluta e franca contradição com a autonomia reservada aos Estados, que devem levar em consideração, na composição da jornada de trabalho, as particularidades locais” (STF, 2011, p. 131). Ou seja, a União extrapolou o seu papel ao tratar de questões de cunho exclusivo dos entes federados.

O Ministro Gilmar Mendes proferiu seu voto de forma contrária aos ministros acima, conforme sintetizou o Quadro 8, embora ressaltando a importância da Lei do PSPN para a pretensa nacionalização das condições básicas de trabalho do professor da escola pública. Mendes chamou a atenção para questões relevantes de cunho federativo e iniciou o seu discurso em tom irônico ao afirmar “que, entre nós, o discurso federativo é predominantemente um ‘discurso de domingo’ [...]. Falamos em favor da Federação aos domingos e, durante a semana, trabalhamos contra a Federação. Em geral, é assim” (STF, 2011, p. 73). Destacou ainda para a penúria em que se encontram os estados quando o assunto é recursos fiscais. Mendes afirmou que se o legislador federal quis definir o vencimento básico, ele interferiu diretamente na esfera governamental. O máximo que poderia fazer é “definir o que é o piso salarial, assim entendido na sua acepção geral, mas não o percentual que se deve pagar a título de vencimentos, aos quais se acrescem outras vantagens, até porque isso se traduz numa intervenção muito mais direta na esfera governamental” (STF, 2011, p. 76). Interessante destacar em sua exposição a respeito dos possíveis desdobramentos da lei sobre a remuneração dos servidores, o fato de que os estados darão jeito de reestruturar a remuneração dos professores fazendo cortes de benefícios e vantagens. “Isso é pura teoria dos jogos, nesse processo, a partir dessa definição” (STF, 2011, p. 77). Neste sentido, ele concluiu seu argumento dizendo que “quando se cuidou de piso salarial, o referencial realmente era uma parcela global” (STF, 2011, p. 77).

Quanto à jornada de trabalho, Gilmar Mendes esclareceu não ver “– como não via na análise da liminar – preocupação alguma” (STF, 2011, p. 77). Ele também reiterou a necessidade de se guardar relação da fixação do valor do piso com as horas eventualmente trabalhadas; porém, a limitação da jornada do professor em no máximo dois terços em interação com alunos afeta a autonomia dos entes federados. Chegou a proferir questionamento sobre o

papel coordenador da União sobre normas gerais. “A ideia das chamadas normas gerais que está no texto constitucional prepara essas armadilhas, porque o texto sobre normas gerais acaba por invadir esferas, as mais diversas, no âmbito legislativo estadual” (STF, 2011, p. 79). Outro questionamento do ministro diz respeito ao aumento de despesas sem a contrapartida da receita para a aplicação dessa norma federal em estados e municípios, e a maneira pela qual isso será resolvido. Chega até mesmo a questionar o artigo 4º da Lei do PSPN, que dispõe sobre o caráter supletivo da União para com os demais entes subnacionais, ao afirmar que ela, a União, “foi extremamente sucinta e pouco precisa ao definir a responsabilidade de complementação” (STF, 2011, p. 83). O seu voto foi pela inconstitucionalidade da lei.

Seguindo o voto de Mendes, o Ministro Marco Aurélio Mello não poupou motivos para críticas à Lei do PSPN. O mesmo iniciou o seu discurso dizendo que é “inimaginável ter-se a União a legislar sobre serviços que ocorram em áreas geográficas de estados e municípios” (STF, 2011, p. 86). O referido ministro criticou o papel da União no federalismo cooperativo. Ele recriminou sobre o excesso de emendas à Constituição e afirmou que esse é o grande problema a ser enfrentado, “um documento estável que não seja a toda hora mudado como se fosse possível corrigir as mazelas da República mediante novas emendas” (STF, 2011, p. 88). Sobre a relação e o papel da União no desenho federativo, ele chega, inclusive, a afirmar que “[...] toda centralização, para mim, é perniciososa” (STF, 2011, p. 88).

Mello destacou a imprecisão do termo quando o jurista confunde carga horária semanal com jornada, “porque o vocábulo é sinônimo de dia – e ainda não conheço dia que conte com quarenta horas” (STF, 2011, p. 89). De acordo com Marco Aurélio, a União extrapolou na sua ação ao interferir no preceito da jornada de trabalho dos professores, intrometendo-se no tempo de preparação das aulas. O ministro chegou mesmo a afirmar a gravidade do fato de a União criar um vencimento inicial sem ter a devida previsão orçamentária. O ministro afirmou não saber “de onde vão tirar dinheiro para satisfazer esse ônus que, a meu ver, implicou cumprimentar com o chapéu alheio” (STF, 2011, p. 94). O seu voto foi pela total inconstitucionalidade da referida norma.

Assim, a ADIn n. 4.167 (STF, 2008) ensejou no STF o julgamento sobre o papel da União no âmbito do sistema federativo para legislar sobre a remuneração e carreira docente em âmbito nacional. A ratificação desse papel no âmbito da Corte Suprema constituiu-se, conforme abordarão os capítulos seguintes, em instrumento de pressão pela implementação da Lei do PSPN no âmbito do Estado de Minas Gerais, a exemplo de outras unidades da federação.

2.8 Considerações finais

Este capítulo destacou o significado da política de fundos via FUNDEF/FUNDEB para a instituição do PSPN e seus efeitos na carreira docente de estados e municípios. Observou-se, contudo, que desde a CF de 1988, um conjunto de medidas foi aprovado pela União no sentido de dar maior equidade e qualidade às condições de oferta da Educação Básica. Dentre as ações tomadas, a instituição da Lei do PSPN se destaca tendo em vista a sua importância para induzir mudanças na situação vigente dos baixos salários auferidos pela profissão docente, sendo uma daquelas com menor rendimento entre as demais profissões equivalentes. Exemplo são as redes municipais de Ensino Fundamental da região Nordeste, que tiveram maior crescimento salarial. No entanto, situações diversas de perda de garantias e direitos já consolidados vêm ocorrendo nas carreiras docentes das redes de alguns estados e municípios, quando ali são implementados pelo governo local dispositivos da norma federal, como mostraram os casos anteriormente mencionados, apesar de se registrar nessas redes eventual aumento da remuneração dos docentes.

Em muitos casos, tem-se constatado até mesmo a descaracterização da própria carreira, sob o argumento pelos governos subnacionais de não haver recurso suficiente ou mesmo de estarem impedidos frente ao descumprimento da LRF para promover a efetividade da Lei do PSPN com a manutenção das mesmas condições anteriormente estabelecidas de estrutura da carreira.

Num contexto federativo estabelecido pela Carta Magna, associado ao papel desempenhado pelos estados e municípios de autonomia para a implementação de suas políticas educacionais, à União cabe melhor alargar o seu papel de caráter supletivo e redistributivo dos recursos arrecadados de impostos para além do montante dos 10% da complementação do FUNDEB, que poderão ser destinados à suplementação do piso salarial aos governos subnacionais. Do contrário, corre-se o risco de não se efetivar os dispositivos constitucionais voltados para a valorização dos profissionais da carreira do magistério, como é o caso recente Lei do PSPN.

CAPÍTULO 3. A CARREIRA E A REMUNERAÇÃO DOS DOCENTES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REE/MG ANTES DO PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL: O VENCIMENTO BÁSICO

3.1 Apresentação

Entende-se por vencimento a contrapartida paga ao servidor público em decorrência do serviço prestado ao Estado (CAMARGO, 2010). Na REE/MG, o professor da educação básica recebeu, até 2010, sob a forma de vencimento básico, conforme estabelecido na sua estrutura de carreira. O vencimento básico é, assim, uma forma de pagamento a partir da qual todos os demais benefícios e gratificações pagos ao servidor são calculados, tais como tempo de serviço, formação etc.

O objetivo deste capítulo é apresentar o vencimento básico, acrescidos de vantagens, como a forma de remuneração que foi instituída na carreira dos docentes da REE/MG, a partir de 2004, e que vigorou até a implementação do PSPN, quando foi substituída pelo subsídio. As mudanças ocorridas nesse período serão discutidas no capítulo seguinte de modo a evidenciar que, além da extinção do vencimento básico como forma de pagamento que era integrante à remuneração do servidor, foram também introduzidos na carreira outros fatores para a promoção e a valorização docentes, centrados não mais exclusivamente no tempo de serviço e/ou formação, mas em princípios individuais e meritocráticos alinhados à avaliação por desempenho docente.

Além dessa apresentação, este capítulo está subdividido em três seções. Na seção seguinte, discutiremos as mudanças nos planos de carreira do magistério relacionadas às concepções de salário, vencimento, remuneração e subsídio. Na segunda seção, abordaremos a aprovação da carreira de vencimento básico da REE/MG no contexto da reforma administrativa do estado, denominada “Choque de Gestão”, implementada a partir do governo Aécio Neves (PSDB – 2003 a 2010). A terceira abordará a estrutura da carreira docente implementada sob a forma de vencimento básico, aprofundando-se nos aspectos relativos ao ingresso, progressão, promoção, remuneração e jornada de trabalho.

3.2 Concepções de carreira e remuneração

A ideia de carreira é relativamente moderna - data do século XIX. Coincide com o processo de industrialização e urbanização por que passavam algumas cidades, quando intensas

mudanças sociais se consolidavam e cujo reflexo mais aparente se dava com a expansão de fábricas, contratos de trabalho, bancos e lojas, favorecendo, de certa forma, o crescimento do comércio e da apropriação do trabalho pelo capital. Com o tempo, os valores sociais de cunho individualista e liberal foram sendo forjados pela ideologia do mérito, permitindo que o indivíduo, agora livre de seu passado despótico e consuetudinário, ascendesse a outras posições sociais mais rentáveis e de destaque na profissão (CHANLAT, 1995).

É nesse contexto político, econômico e social que faz sentido a existência de carreiras, permitindo ao trabalhador despontar e até mesmo planejar a sua trajetória profissional, pois ela é constitutiva da própria sociedade que a institui. Segundo Chanlat³⁷ (1995), “toda a sociedade, independente de seu tipo, fornece os quadros no interior dos quais as carreiras nascem, desenvolvem-se e morrem. A sociedade industrial capitalista liberal, que se define pela mobilidade, não escapa desta regra” (p. 69-70). Dessa forma, é importante lembrar que carreira não é um conceito estático; ela sofre mudanças de acordo com o mundo do trabalho.

No modo de produção flexível e de flexibilização da produção, no qual se encontra o capitalismo em sua atual fase de expansão, “o trabalho em equipe reforça a dominação sobre os trabalhadores, por meio de (a) a superficialidade do conteúdo do trabalho em equipe; (b) o foco das equipes no momento imediato; (c) a fuga à resistência e ao confronto, em nome da participação e comprometimento” (SENNETT, 2002 *apud* KILIMNIK; CASTILHO; SANT’ANNA, 2006, p. 263). Portanto, essa noção de carreira enquanto caminho seguro a ser percorrido, “uma ocupação ou profissão representada por etapas e, possivelmente por uma progressão” (ROBERT, 1989, p. 259 *apud* KILIMNIK; CASTILHO; SANT’ANNA, 2006, p. 263), “se perde nessa nova ordem” (KILIMNIK; CASTILHO; SANT’ANNA, 2006, p. 263), dando sustentação a outras configurações de carreira.

Nas últimas décadas, vêm prevalecendo as discussões acerca dessas transformações. Antes, as carreiras eram caracterizadas por uma certa estabilidade e progressão; agora são marcadas pela instabilidade e descontinuidade em sua estrutura. A presença da mulher no mercado de trabalho, o avanço tecnológico, a globalização e a reestruturação econômica são alguns dos elementos responsáveis por potencializar essas mudanças (CHANLAT, 1995).

No campo educacional e, em especial, no Brasil, ainda “é comum verificarmos nos planos de carreira do magistério a recompensa a professores por sua escolaridade e por tempo

³⁷ De acordo com Chanlat (1995), nas sociedades industrializadas as carreiras podem ser reagrupadas em dois grandes modelos: o tradicional e o moderno. A partir daí, tendo em conta seu aspecto profissional, ambos os modelos nos remetem a características distintas de carreiras que se perfazem em quatro tipos: burocrática, profissional, empreendedora e sociopolítica.

de docência. Entretanto, algumas pesquisas apontam que essas características não são relevantes para o rendimento dos educandos” (PIMENTEL; PALAZZO; OLIVEIRA, 2009, p. 361). Para as autoras, as mudanças nas relações de poder e no sistema de ensino devem ser levadas em consideração, pois a legislação que trata da carreira docente no Brasil está ainda fundamentada basicamente nos critérios de titulação e antiguidade, ou seja, na Teoria do Capital humano³⁸, em que se considera apenas o investimento no docente como suficiente para promover resultados de aprendizagem satisfatórios esperados, sem levar em conta, portanto, o perfil do que é ser um bom professor.

A própria LDB n. 9.394/1996, em seu artigo 67, inciso IV (BRASIL, 1996b), induz algumas mudanças nos planos de carreira de estados e municípios ao mencionar como critério para a progressão não somente aspectos atrelados ao tempo de serviço e a titulação, mas também a avaliação de desempenho e conhecimento. Resultante dessa norma geral, Sousa (2008) ressalta “que estamos diante de alterações na estrutura de remuneração e carreira profissional, que gradualmente começam a ser implantadas em sistemas públicos no Brasil, por meio da introdução de novos critérios de avaliação” (p. 85). Para Oliveira e Duarte (2012), “a busca por remuneração e carreira mais justas com base no princípio da melhoria da qualidade da educação tem favorecido a premiação por desempenho, desestruturando pilares da carreira docente ainda não levados a efeito, tais como a formação e o tempo de serviço” (p. 61), como parece ser esse o caso das recentes mudanças ocorridas no plano de carreira dos docentes da REE/MG. Isto porque, como mostram as autoras, o princípio da qualidade nas políticas públicas atuais está fortemente associado ao desempenho dos alunos, medido por meio de testes padronizados e, desse modo, a reivindicação com base nesse princípio acaba por associar, paradoxalmente, o desempenho dos alunos e dos professores como elementos estruturadores tanto da carreira como da remuneração docente.

Portanto, estamos nos referenciando sobre transformações de um contexto político e social presente na educação, em que atributos ligados a habilidades e competências de cunho individual começam a fazer parte e a ser considerados como características dos planos de carreira, que não somente a valorização da experiência e do conhecimento, como era no passado

³⁸ Theodore W. Schultz e Cary Becker são considerados os pioneiros dessa teoria ao longo das décadas de 1950 e 1960. Segundo Machado (2010a), essa tese “foi produzida com base num determinado conceito de capital, derivado das teorias econômicas neoclássicas, que o tomam como quantias de dinheiro, riquezas, fatores, recursos, meios ou provisões, formados pelo excedente da produção sobre o consumo e utilizados na produção e circulação de bens e serviços, as mercadorias. Assim, instalações, equipamentos e estoques, se e quando utilizados para essa finalidade, seriam capital. Por analogia, conhecimentos e habilidades dos trabalhadores empregados nas atividades produtivas também passaram a ser considerados como capital, originando a chamada teoria do capital humano” (p. s/p).

recente de carreiras mais estáveis. Isso sugere uma necessidade premente das redes de ensino públicas apontarem caminhos alternativos ou indicar outros elementos necessários a responder pelos resultados, quando esses estão envolvidos em níveis insatisfatórios de aprendizagem da educação, medidos sobretudo pelas avaliações sistêmicas de desempenho.

De acordo com o documento do Fundo de Fortalecimento da Escola (FUNDESCOLA), elaborado por Dutra Júnior e outros autores (2000), a carreira “constitui-se na organização dos cargos de determinada atividade profissional em posições escalonadas em linha ascendente” (p. 36). Por sua vez, cargo público “é o lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições específicas e estipêndio correspondente, para ser provido e exercido por um titular, na forma estabelecida em lei” (MEIRELLES *apud* DUTRA JÚNIOR *et al.*, 2000, p. 206). Pela definição, plano de carreira é o instituto jurídico onde estão organizados e dispostos os cargos de uma determinada profissão. Portanto, o cargo público se constitui na menor unidade da administração pública, que tem determinação própria e específica. A forma de ocupá-lo para se ter acesso ao cargo público dar-se-á por meio de provimento efetivo, exclusivamente via concurso público de provas e títulos, ou em situações específicas, por meio de contrato temporário. Nesse caso, justifica a administração pública, de acordo com o artigo 37, inciso IX da CF/1988, é o contrato por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público (BRASIL, 1988). Portanto, trata-se da exceção e não a regra na contratação de pessoal que vai atuar no serviço público.

Ainda dentro desse processo de mudanças por que passam os planos de carreira, é importante destacar as concepções envolvidas na compreensão dos termos salário, vencimento e remuneração. Ocorre que, em muitos casos, equivocadamente, esses termos são empregados como sinônimos, o que tem gerado algumas imprecisões para a compreensão dos rendimentos dos profissionais da educação estruturados em planos de carreira. Fato é que, com a ADIn n. 4.167 (STF, 2008), o STF foi chamado a deliberar se o valor definido pela Lei do PSPN seria considerado vencimento inicial ou remuneração para pagamento na carreira dos profissionais da Educação Básica. Os requerentes da ação assim o questionavam acerca do alcance da expressão “Piso”:

a constitucionalidade da estipulação de piso salarial depende da restrição do alcance da expressão. Argumentam que piso salarial deve compreender todas as vantagens pecuniárias devidas ao professor em razão do exercício de sua profissão, de modo a não admitir no conceito o vencimento inicial da carreira (STF, 2011, p. 41-42).

O principal argumento dos impetrantes dessa ação é que o valor atribuído como piso deve estar condicionado à realidade local, portanto, dependente de condicionantes específicos

das carreiras dos estados e municípios; do contrário, a União estaria ferindo o princípio federativo, expresso na autonomia dos entes federados, como demonstrou o Capítulo 2 desta dissertação. Ou seja, os requerentes da ação no STF introduzem outras variáveis ao conceito de vencimento e remuneração, deslocando-os para a realidade local e em função do exercício da profissão que, no caso das redes de ensino, tanto estadual quanto municipal, são bastante diversas.

Em sessão do dia 17 de dezembro de 2008, a Corte se posicionou através de

Medida cautelar deferida, por maioria, para, até o julgamento final da ação, dar interpretação conforme ao art. 2º da Lei 11.738/2008, no sentido de que a referência ao piso salarial é a remuneração e não, tão somente, o vencimento inicial básico da carreira (STF, 2011, p. 43).

Entretanto, alguns anos depois, em abril de 2011, o STF se pronunciou quanto a esse questionamento afirmando que “é constitucional a norma geral federal que fixou o piso salarial dos professores do ensino médio com base no vencimento e não na remuneração global” (STF, 2011, p. 36). A defesa para essa decisão da Corte esteve sustentada sob o argumento de que o piso tem como principal objetivo fomentar a valorização profissional e não somente atuar como mecanismo de proteção mínima do trabalhador. É interessante salientar que, através dessa decisão, atribuiu-se ao PSPN um aspecto que transcende o seu valor meramente pecuniário de vencimento inicial ou de subsistência, portanto, integrante da remuneração do trabalhador em educação. Mas ganha-se o *status* pela valorização que ele deve também propiciar. Destarte, essa melhoria passa, antes de mais nada, por reformas estruturais das carreiras na educação que levem em conta outros aspectos ligados à profissionalização do magistério num sentido mais amplo e não somente restrito à via salarial.

Nesse sentido, o conceito de remuneração engloba tanto os vencimentos do trabalhador como as suas vantagens temporárias ou não recebidas, que compreendem as indenizações, gratificações, retribuições e adicionais, se houver. Camargo (2010, s/p) melhor nos esclarece que, para o magistério público, “a remuneração é composta pelos vencimentos do cargo, acrescida de vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei”. Por sua vez, a distinção entre a retribuição pecuniária paga ao trabalhador sob a forma de salário dar-se-á conforme o tipo de regime de contrato de trabalho vigente, se com o setor público³⁹ ou mesmo a iniciativa privada, nesse caso, caracterizado como celetista; enquanto que vencimento é a denominação dada à retribuição paga ao trabalhador investido em cargo do setor público, para o qual é

³⁹ A partir da EC n. 19/1998, deixou-se de existir a obrigatoriedade de a administração pública contratar apenas através do Regime jurídico único – estatutário. O Estado passou a contratar também o trabalhador como empregado público, neste caso, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho.

instituído o regime estatutário. Ou seja, a discriminação e pertinência dos termos dar-se-ão perante o regime de contrato de trabalho estabelecido entre empregado e empregador envolvido na respectiva relação de trabalho (CAMARGO, 2010).

Outra forma de retribuição adotada é o subsídio. Nas Constituições anteriores a 1988, o seu pagamento era destinado aos parlamentares e Presidente da República, composto por uma parte fixa e outra variável.

Com característica diferenciada, o subsídio como forma de pagamento foi restabelecido pela administração pública federal através da EC n. 19, de 4 de junho de 1998, Parágrafos 4º e 8º do artigo 39 da CF de 1988.

§ 4º O membro de Poder, o detentor de mandato eletivo, os Ministros de Estado e os Secretários Estaduais e Municipais serão remunerados exclusivamente por subsídio fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória, obedecido, em qualquer caso, o disposto no art. 37, X e XI;

[...]

§ 8º A remuneração dos servidores públicos organizados em carreira poderá ser fixada nos termos do § 4º (BRASIL, 1998).

Embora seja caracterizado como “parcela única”, o mesmo não se confunde com remuneração. Deve-se analisar a sua natureza remuneratória no contexto dos demais dispositivos constitucionais, haja visto que são estendidos também aos servidores públicos vários direitos dos trabalhadores privados⁴⁰, conforme disposto no artigo 39, § 3º da CF/1988 (BRASIL, 1988). Além disso, é claro, das verbas de natureza indenizatória, como auxílio alimentação, transporte e viagens, entre outras a que poderá ter direito o servidor público.

Incerto de sua finalidade como forma de pagamento aos demais servidores públicos organizados em carreira, Di Pietro (2001) salienta que

não se sabe ao certo por que se impôs essa parcela única. Talvez o objetivo seja evitar ações judiciais para novos cálculos de rendimentos, com “repiques” e adicionais “em cascata”, dentre outros expedientes. E também assegurar transparência, publicidade, quanto ao montante da retribuição pecuniária dos servidores públicos (p. 36-37).

⁴⁰ Aplica-se aos servidores de cargos públicos os seguintes dispositivos do art. 7º: incisos IV – salário mínimo; VII – garantia de salário nunca inferior ao mínimo; VIII – décimo terceiro salário; IX – remuneração do trabalho noturno superior ao do diurno; XII – salário família; XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais; XV – repouso semanal remunerado; XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; XIX – licença paternidade, nos termos fixados em lei; XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; e XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (BRASIL, 1988).

Ou seja, a autora menciona evidências de um Estado mais regulador e gerencial, quando estão envolvidas dispensas de recursos públicos destinados ao pagamento de pessoal.

Embora os servidores públicos organizados em carreira possam receber esse tipo de pagamento, o subsídio era, portanto, uma forma de retribuição pecuniária voltada aos agentes políticos cujo mandato é temporário e, em função do cargo, não necessitam de planos de carreira.

Para os servidores públicos estaduais da educação, trata-se de uma novidade, haja vista que essa forma de pagamento ainda não é muito comum nos planos de carreira e remuneração da educação no país. Segundo Gurgel, “são remuneradas por subsídio as carreiras estaduais do Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e Minas Gerais” (2013, p. 2587). É nesse sentido que iremos abordar o caso da implementação pelo Executivo Estadual do subsídio como forma de pagamento na carreira docente. Para tanto, a fim de melhor compreender esse contexto de mudança na estrutura da carreira da educação, será antes necessário contemplar a situação que era até então vigente, sob a forma de vencimento básico acrescido de gratificações, vantagens e benefícios aos profissionais de Educação Básica da REE/MG.

3.3 O contexto político e econômico de aprovação da carreira docente sob a forma de vencimento básico

O magistério público do estado de Minas Gerais, até 2004, tinha a sua estrutura regulamentada pelo estatuto do pessoal do magistério, através da Lei estadual n. 7.109, de 13 de outubro de 1977 (MINAS GERAIS, 1977). A legislação federal da educação nacional – LDB n. 5.692/1971, em seu artigo 36, previa para cada sistema de ensino a aprovação de um estatuto que estruturasse a carreira de magistério de 1º e 2º graus (BRASIL, 1971). Essa norma estadual esteve vigente até a criação das carreiras dos profissionais de Educação Básica, através da Lei estadual n. 15.293/2004 (MINAS GERAIS, 2004), as quais passaram a integrar o Grupo de Atividades de Educação Básica, dentre os quais podemos destacar a carreira dos professores.

À época, porém, o estatuto⁴¹ do magistério encontrava-se desatualizado frente às crescentes mudanças e avanços por que passavam as áreas sociais, decorrentes, sobretudo, do movimento de redemocratização em andamento no país. Na educação, são exemplos os esforços dos governos federal e subnacionais no desenvolvimento de programas de combate ao

⁴¹ Para Dutra Júnior *et al.* (2000), “estatuto corresponde ao conjunto de normas que regulam a relação funcional dos servidores com a administração pública, e dispõe, por exemplo, sobre investidura, exercício, direitos, vantagens, deveres e responsabilidades” (p. 36).

analfabetismo e redução da repetência e evasão escolar, além de políticas voltadas para a ampliação das matrículas nas redes estadual e municipal de ensino, visando atender, sobretudo, a população mais pobre economicamente. No campo do financiamento, essas ações resultaram, alguns anos mais tarde, na aprovação da EC n. 14/1996 (BRASIL, 1996a), que criou o FUNDEF, e sua posterior regulamentação através da Lei n. 9.424/1996 (BRASIL, 1996c). Já no campo político observou-se, quase que concomitantemente, a aprovação da nova LDB n. 9.394/1996 (BRASIL, 1996b), atualizando a regulamentação da educação nacional, seguida pela sua discussão e posterior aprovação das Orientações e Diretrizes para a carreira e remuneração do magistério nos estados e municípios, através do Parecer CNE/CEB n. 10/1997 e a Resolução n. 3/1997 (BRASIL, 1997a, 1997b), conforme demonstrou o Capítulo 2.

Portanto, se, por um lado, o plano de carreira estadual visava se adequar às normas e mudanças externas, por outro lado, no âmbito interno, a sua instituição pretendia atender uma demanda antiga da categoria profissional que, segundo Brito (2012), foi objeto de muita luta, debate, entraves e discussão entre sindicatos e órgãos de governo responsáveis, como as Secretarias de Educação e de Planejamento, além do Ministério Público do Estado de Minas Gerais (MPMG) e os deputados junto a Assembleia Legislativa. Segundo a referida autora,

a reivindicação por um plano de carreira é antiga em Minas Gerais e, no final da década de 1990, havia sido objeto de sucessivas greves (14 dias, em 1999, e 42 dias em 2000). Em 2002, após 50 dias de greve, o Governo do Estado firmou documento de Ajuste de Conduta com o Ministério Público, em decorrência de reivindicação do Sindicato dos Trabalhadores em Educação (Sind-UTE), concordando em enviar à Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais o Plano de Carreira que, depois de debatido, foi aprovado em 2004 (BRITO, 2012, p. 108).

Anteriormente a esse contexto político, entretanto, Augusto (2004) nos informa que dois importantes estudos tinham sido realizados por representantes das entidades de classe e técnicos do governo com a finalidade de elaborar um plano de carreira para o magistério. O primeiro, em 1993, não chegou a ser encaminhado à Assembleia. Já o segundo, no final da legislatura do governo Itamar Franco (PMDB – 1999 a 2002), chegou a ser aprovado em primeiro turno, porém foi arquivado, tendo em vista a eleição para o chefe do poder executivo estadual em 2002, cuja vitória foi do então candidato Aécio Neves (PSDB – 2003 a 2010), que veio a ocupar o posto de governador por quase dois mandatos⁴².

Com a aprovação do plano de carreira estadual em 2004, através da Lei estadual n. 15.293/2004 (MINAS GERAIS, 2004), procurava-se, de certa forma, além de atender às

⁴² Em 1º de janeiro de 2003, Aécio Neves assumiu pela primeira vez o governo de Minas Gerais. Sua reeleição se deu em 3 de outubro de 2006, no primeiro turno. Em 1º de janeiro de 2007, tomou posse para assumir o seu segundo mandato, ficando no cargo até 31 de março de 2010, quando se afastou do governo para concorrer a uma vaga no Senado. Dessa forma, assumiu em seu lugar o Vice-Governador, Antônio Augusto Junho Anastasia.

diretrizes nacionais vigentes, contemplar as demandas da categoria e, o mais importante, alinhar essa norma estadual ao novo modelo de administração pública e fiscal em processo de implementação, que ficou amplamente conhecido como “Choque de Gestão”⁴³.

Um dos mais importantes e significativos mentores desse programa, que, inclusive, ocupava a pasta da SEPLAG no primeiro mandato do Governo Aécio Neves, Antônio Anastasia, apresentava, à época, um panorama administrativo e fiscal mineiro extremamente desfavorável, embora não muito diferente de outros estados da federação, cujo déficit orçamentário se tornara cíclico desde 1996. Essa situação, porém, de indisponibilidade de recursos para sustentar a folha de pagamentos de pessoal e de investimentos, gerava, segundo ele, um sucateamento da máquina administrativa (ANASTASIA, 2006).

Cabe mencionar, porém, que a eleição de Aécio Neves representou a perspectiva de mudança na forma de planejar e administrar as ações do Estado e sua relação, não só com o próprio setor público, através da reorganização institucional e de órgãos da administração direta e indireta e do funcionalismo público com a reestruturação dos planos de carreira, da sua remuneração e benefícios, mas também com a sociedade civil organizada, com a criação da Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP), estimulando assim as parcerias, bem como o investimento do setor privado, através da criação das Parcerias Público-Privado (OLIVEIRA; RIANI, 2004). Essa nova política administrativa do Estado de Minas, segundo Brito (2012),

iniciou-se em janeiro de 2003, apresentando um projeto de reforma com vistas à suplantação do modelo de administração pública anterior. Para isto, empreendeu-se a reestruturação orgânica do Poder Executivo, segundo um novo modelo gerencial, [...], visando respostas rápidas e eficientes às demandas do setor público. Empregou-se o paradigma da Administração Pública voltada para resultados, fundamentada na qualidade e na eficiência (p. 105).

⁴³ Trata-se de um amplo Programa de Governo que tem sua gênese elaborada a partir de um diagnóstico econômico e social do estado de Minas Gerais, em 2002, por inúmeros técnicos, consultores e gestores públicos que se viram na necessidade iminente de combater em duas frentes simultâneas: a crise fiscal e a forma de funcionamento do Estado. Ou seja, necessidade urgente de resolver o problema do financiamento do Estado e da Gestão na Administração Pública. Tal diagnóstico teve a coordenação do Banco de Desenvolvimento de Minas Gerais (BDMG), e seu resultado foi publicado em obra intitulada *Minas Gerais do Século XXI*, composta por dez volumes (BDMG, 2002). Segundo Alvarenga (2014), o Programa Choque de Gestão teve “uma clara recomendação da linha de ação gerencial condizente com os pressupostos da Nova Gestão Pública (NGP), tendo, como consequência, fazer a Reforma Gerencial no Estado de Minas” (p. 75). Agora com foco em mecanismos de verificação de resultados e formulação do Planejamento articulado nos quatro principais Programas de Planejamento do Governo: Plano Mineiro de Desenvolvimento Institucional (PMDI), o Plano Plurianual de Ação Governamental (PPAG), a Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e a Lei Orçamentária Anual (LOA). Através do PMDI, de longo prazo, se estabeleceram as diretrizes e os objetivos estratégicos de futuro do Governo, a serem detalhados por etapas em 2003, 2007 e 2011 até 2030, que correspondeu às três gerações, assim anunciadas: 1ª Geração – Choque de Gestão –, cujo foco foi equilibrar as contas, modernizar a administração pública e recuperar a capacidade de investimentos; a 2ª Geração – Gestão para Resultados –, com objetivo de garantir à população serviços públicos com alta qualidade, máxima cobertura e os menores custos; por fim, a 3ª Geração, conhecida como Gestão para a cidadania –, cuja finalidade é propiciar a participação e controle social da sociedade civil organizada (ALVARENGA, 2015, p. 78).

Portanto, tais fundamentos não mais estariam centrados no processo, mas nos resultados, uma vez que o principal objetivo era “conduzir o Estado de Minas Gerais ao desenvolvimento, a partir da administração pública sob o paradigma do gerencialismo, com foco nos resultados” (ALVARENGA, 2014, p. 85-86).

Vilhena, Martins e Marini (2006) expressam claramente essa “nova” forma de gerir o bem público e definir as funções do Estado com a população, sobretudo daquilo que será mencionado sobre o papel de servidor público nesse contexto gerencial. Assim, expuseram que a prioridade seria alcançar os bons resultados da ação pública que fosse ao mesmo tempo de maneira coordenada e racionalizada; buscar o menor custo sem abrir mão da qualidade, o quer dizer que seja eficiente e eficaz.

Não basta uma boa atuação isolada, mesmo que se adentre em todas as perspectivas (resultados, processos, recursos, macrogovernamental, organizações e pessoas). É necessário que ações estruturadas a partir destas perspectivas se comuniquem, se harmonizem, sejam dotadas de coerência e convirjam para o alcance dos resultados de governo. Esta é, por excelência, a marca distinta das políticas de gestão pública de última geração: racionalizar e melhorar a gestão para alcançar resultados de desenvolvimento (VILHENA, MARTINS e MARINI, 2006, p. 26).

Dentro desse contexto de racionalização e melhoria da gestão pública para alcançar resultados, Vilhena e Santos (2006) citam a promulgação da EC n. 57/2003 (MINAS GERAIS, 2003) como um importante instrumento de gestão de recursos humanos que veio impactar diretamente na contenção de gastos com a folha de pagamentos dos servidores públicos, principalmente do seu crescimento vegetativo, pois, a partir de então, a concessão de gratificações e benefícios estaria vinculada a princípios meritocráticos e não somente atrelada exclusivamente ao tempo de serviço. A novidade foi a instituição do Adicional de Desempenho (ADE). Segundo as autoras, “quase 42% da folha são representados por encargos com adicionais de tempo de serviço. Biênios, quinquênios, trintenários e apostilamentos⁴⁴” (VILHENA; SANTOS, 2006, p. 337) que comprometem e afetam paulatinamente as receitas do Estado, dificultando novos investimentos nas áreas sociais.

Em 15 de maio de 2003, o então governador Aécio Neves encaminhou mensagem à ALMG apresentando a PEC estadual, cujo conteúdo traria sustentação ao desenvolvimento do Estado pelos princípios da Nova Gestão Pública (NGP). Assim, ele se justifica:

Tenho a honra de passar às mãos de Vossa Excelência, solicitando submeter à apreciação dessa egrégia Assembléia Legislativa, o incluso projeto de emenda à

⁴⁴ Apostilamento era um benefício concedido ao servidor que permitia a incorporação da gratificação por provimento de cargo em comissão à sua remuneração por mais dez anos de exercício na função. Muito comum para os casos em que professores ocupavam cargos de Direção de escola.

Constituição do Estado, que visa à implementação de **novo modelo de gestão da administração pública estadual**, a se fundamentar, a partir deste marco, em princípios **meritocráticos** de **produtividade** e **desempenho** no serviço público. A concepção que permeia todo este projeto consiste em superar o **obsoleto** sistema de **progressão** de remuneração, baseado **apenas** no critério do tempo de serviço. De fato, a **experiência** no serviço público é indicador que não pode ser desconsiderado. No entanto, apreciado **isoladamente**, o critério de tempo de serviço se apresenta como **nefasto** na medida em que premia a todos servidores indistintamente, independentemente do desempenho ou motivação individuais. E se a todos premia indistintamente, não há como o valor de tais benefícios, em termos financeiros, representar um adicional substancial a seus destinatários, não permitindo, pois, valorização realmente justa daqueles servidores **dedicados** e **vocacionados** para o serviço público profissional. Segundo essa lógica, as principais diretrizes introduzidas por esta PEC consistem em: introdução do **prêmio por produtividade**, [...]; Introdução do **adicional de desempenho**, [...]; Introdução da **avaliação de desempenho**, [...]; **Vedação** da concessão de benefícios em razão **exclusiva** do tempo de serviço, **preservando-se**, no entanto, os direitos adquiridos dos servidores. [...]; **Opção** para os atuais servidores e militares da ativa em ingressarem no novo modelo meritocrático, fundamentado na produtividade e desempenho individuais. [...]. Pelo exposto, torna-se nítida a lógica que permeia esta reforma constitucional, qual seja, a de uma verdadeira mudança de **paradigma** de gerenciamento da máquina pública do Estado, substituindo a atual noção de mérito como **tempo de serviço** pela verdadeira concepção de mérito, como **produtividade** e **desempenho**. Dessa forma, a administração pública estadual ganha **racionalidade** nos gastos públicos e **eficiência** na prestação dos serviços aos cidadãos, por meio da **valorização** de servidores **motivados, eficientes** e **produtivos**. (MINAS GERAIS, ALMG, MSG 49, 2003, negritos meus).

É possível observar pelo conteúdo da mensagem a preocupação do Governo com o modelo de incentivos do servidor até então vigente, sustentado apenas na sua valorização pelo tempo de serviço. Esse padrão de meritocracia torna-se insustentável e inviável do ponto de vista financeiro. Portanto, a preocupação não se dá somente na esfera da valorização do indivíduo ou de sua motivação pela gratificação salarial, mas na forma e/ou maneira como se dá essa recompensa, aliado, sobretudo, ao seu valor pecuniário, pois o que se espera do servidor público é que ele seja eficiente e produtivo. No entanto, se por ventura, esses dois requisitos forem atendidos por todos os servidores da administração pública mesmo no contexto gerencial cujo foco esteja nos resultados, necessariamente haverá aumento das despesas com o erário, decorrentes da avaliação por desempenho satisfatória. Então, será necessário rever a fórmula de cálculo dessas despesas, de maneira que ela se encaixe nas receitas do Estado, como regulamentado pelo ADE, principalmente se levarmos em conta que a maioria dos serviços ofertados pelo Poder Público não tem conotação direta com a finalidade de obter lucro, tais como são a educação, saúde e segurança.

Sobre os efeitos dessa EC na carreira dos servidores da educação, o Deputado da Oposição₁ (DepOp₁) em entrevista concedida para esta pesquisa, relata que o ADE que substituiu as gratificações nunca foi colocado em prática.

O governo prometia no “Choque de Gestão”, além de terminar com o quinquênio, o biênio, férias prêmio, apostilamento, uma série de questões que estavam na legislação foi prometer que faria a substituição disso por adicional de desempenho, uma outra regra que eles chamavam de estado para resultados, valorização pelo mérito, que na prática nunca ocorreu posteriormente. Então, ali se perderam muitos direitos. Esse plano de carreira subsistiu para os antigos, mas para os novos não. A carreira jamais foi colocada realmente em prática. Nós ficamos com uns servidores que tinham carreira e outros não. Isso foi em 2003 (COELHO, 2015a).

Portanto, a carreira de vencimento básico implementada em 2004, ficou dividida entre uns servidores que já tinham adquirido direito a essas gratificações e benefícios, e os demais servidores sem direito a esses benefícios que, por ventura, após 2003, entrassem no serviço público. Assim expôs o deputado ao salientar sobre a divisão da categoria numa única carreira.

De fato, como salientaram Vilhena e Santos (2010), a EC n. 57, de 15 de julho de 2003 (MINAS GERAIS, 2003), foi de vital importância para a implementação do projeto “Choque de Gestão”, ao definir as bases e princípios meritocráticos para se alcançar a melhor produtividade no serviço público. Uma série de medidas administrativas pode ser tomada para a viabilização desse projeto, principalmente sobre os seus efeitos no orçamento do Estado com a folha de pagamentos. No Quadro 9 – Ver Apêndice G, temos um resumo com os principais dispositivos e mudanças, decorrentes da instituição dessa EC que teve impacto na reestruturação dos planos de carreira⁴⁵ do Poder Executivo estadual, sobretudo as carreiras do Quadro da Educação Básica, por conter o maior número de servidores⁴⁶, foi a mais afetada. Principalmente se levarmos em conta que no estatuto do magistério os valores do vencimento inicial da carreira, em especial, de professores, eram extremamente baixos, conforme mostra a Tabela 3.

Tabela 3 - Vencimento base da carreira do magistério – 1994 a 2004

(Continua)

CARGO	ATUAÇÃO	VENCIMENTO EM (R\$)				
		1994	1996	1998	2000(1)	2004
P1A	Ensino Fundamental	132,50	212,53	212,53	450,00	450,00
P2A	(1ª à 4ª série)	142,75	228,99	228,99	450,00	450,00
P3A	Ensino Fundamental	180,00	288,73	288,73	660,00	660,00
P4A	(5ª à 8ª série)	198,02	317,64	317,64	660,00	660,00

⁴⁵ Trata-se de uma experiência inovadora da Gestão Pública por conter uma concepção de carreira ancorada em princípios meritocráticos, “pelo seu alcance e abrangência, uma vez que, após 11 anos, todas as carreiras dos aproximadamente 390.000 servidores, ativos e inativos, foram reestruturadas. São 128 carreiras, contendo 309.569 cargos efetivos no Poder Executivo Estadual, excluídas as carreiras dos Policiais Civil, Militar e Corpo de Bombeiros” (SILVA; BAYÃO; NEVES; MEIRELES, 2006, p. 191). As Diretrizes dos planos de carreiras do Poder Executivo Estadual foram publicadas no Decreto n. 43.576, de 9 de setembro de 2003 (MINAS GERAIS, 2003).

⁴⁶ O Grupo de atividades de Educação Básica foi criado pelo Decreto n. 43.576, de 2003, “que definiu quatorze Grupos de Atividades, reunindo-se em cada qual as carreiras dos órgãos e entidades cujas finalidades e competências encontram maior proximidade e afinidade” (SILVA; BAYÃO; NEVES; MEIRELES, 2006, p. 195).

(Conclusão)						
CARGO	ATUAÇÃO	VENCIMENTO EM (R\$)				
P5A	Ensino Médio	238,33	382,28	382,28	660,00	660,00
P6A		262,18	420,54	420,54	660,00	660,00

Nota: (1) A partir de 2000, com a Lei Delegada n. 41/2000, foram incluídos na parcela remuneratória complementar vantagens e adicionais específicos.

Fonte: Superintendência de pessoal – maio de 2004. Apud (AUGUSTO, 2004, p. 93).

Assim sendo, para se atingir valores mais expressivos de remuneração, fez-se necessária a instituição de gratificações, vantagens e benefícios, vulgarmente conhecidos por “penduricalhos”. Essa situação deixou a carreira docente muito dependente desses insumos. Pinto e Saraiva (2010) ressaltam os seus desafios para a administração pública, tendo em vista que “mais de 234 mil servidores em atuação na rede estadual de ensino se distribuíam por 85 diferentes cargos, além de terem sua situação funcional regulada por um emaranhado quase indecifrável de normas legais” (p. 120).

Já no ano seguinte ao seu primeiro mandato, e com sua nova equipe de técnicos e gestores, o governador Aécio Neves (PSDB – 2003 a 2010) encaminhou à ALMG o PL Estadual n. 1.294/2003 (MINAS GERAIS, 2003), que foi aprovado em primeiro turno, dando assim origem ao plano de carreira dos profissionais de Educação Básica, através da Lei estadual n. 15.293/2004 (MINAS GERAIS, 2004).

Uma das ex-SecGov que teve importância destacada no programa “Choque de Gestão”, tanto na sua elaboração quanto implementação e avaliação, nos relatou, em entrevista concedida para esta pesquisa, sobre a proposta de elaborar, à época, um novo plano de carreira para a educação. Segundo ela, praticamente não havia carreira na rede estadual, tendo em vista que o único instrumento de valorização efetivo era o tempo de serviço.

Então no caso específico dos professores, desde 2003, é... nós tivemos primeiro um compromisso que foi com os sindicatos, quando o Governador Aécio assumiu, de criar uma carreira de fato pra todos os servidores, né... não era bem uma revisão, era uma criação. Porque os servidores não tinham carreira, eles andavam só por tempo de serviço através dos quinquênios. Então de resgatar [...] (COELHO, 2015b).

Foi a partir dessa proposta enviada à ALMG, que o chefe do Poder Executivo ressaltou as principais qualidades do projeto que viria a se transformar no plano de carreira, bem como a sua importância para a qualidade da educação pública mineira. Chamou ainda a atenção para o fato de que o referido projeto veio atender uma antiga reivindicação dos trabalhadores em educação de Minas Gerais, além de que estabeleceu na carreira as principais diretrizes assentadas no novo modelo de gestão da administração pública estadual, proposta em diversas medidas que compõem a reforma administrativa ainda em curso no estado (MINAS GERAIS,

DIÁRIO DO LEGISLATIVO, MSG N. 135/2003). Assim, Pinto e Saraiva (2010) expõem os principais fatores que constituiriam a carreira da área da educação:

- remuneração dos professores tendo como referência a sua titulação acadêmica (e não o nível de ensino em que atuam);
- promoção e progressão baseadas no mérito (aferido por meio de avaliação anual de desempenho individual);
- previsão de redução de interstícios para movimentação na carreira em razão de estudos adicionais;
- redefinição das atribuições e ampliação do campo de atuação dos profissionais da educação;
- certificação profissional;
- possibilidade de extensão de jornada de trabalho para os professores;
- garantia de respeito aos direitos adquiridos (p. 120).

A prevalência pela formação individual e meritocracia está bastante presente na estrutura da nova carreira educacional: os dois critérios são estimulados seja para a movimentação do profissional, seja para auferir melhores condições salariais. Tanto o Adicional por Desempenho quanto a previsão de movimentação na carreira em decorrência de estudos adicionais e a certificação profissional seriam regulamentados posteriormente, por Decreto, em lei específica.

Embora instituído em 2004, o plano de carreira dos profissionais da Educação Básica foi aprovado sem as devidas tabelas salariais. Augusto (2004) explica que

o governo encaminha o anteprojeto de Lei, que estrutura as carreiras dos profissionais da Educação Básica, sem as tabelas de vencimento e condiciona o estabelecimento e aprovação de tais tabelas a uma outra lei, a ser ainda encaminhada à Assembléia Legislativa, a lei de política remuneratória do Estado (p. 91).

Dessa forma, as tabelas salariais viriam a ser aprovadas somente no ano seguinte, em 2005, através da Lei Estadual n. 15.784/2005 (MINAS GERAIS, 2005), com os valores variando em relação ao tempo de serviço e à formação. Sobre essa questão ligada à carreira, Silva e outros autores (2010) salientam que a implantação de suas tabelas salariais tem o propósito de iniciar um processo de reestruturação das carreiras que viesse “diminuir e minimizar os problemas e distorções existentes; de fornecer mecanismos para que todos os servidores pudessem ter uma perspectiva de carreira, implementável e com ganhos reais, bem como sustentável do ponto de vista orçamentário e financeiro” (p. 193). Ou seja, que pudesse atender tanto às expectativas dos servidores com incentivo e valorização real dos salários, quanto à capacidade orçamentária do caixa do Estado. Os autores ainda nos esclarecem que esse processo ocorreu em três etapas distintas, porém interligadas. Na primeira etapa definiu-se a sua estrutura, com quantitativo de cargos, suas transformações e formas de desenvolvimento; na segunda fase foram definidas as tabelas salariais de vencimento básico;

por fim, na terceira etapa foram decididas as regras de posicionamento na nova estrutura, o que se deu através de decretos.

De acordo com o governo, as principais evidências que se procurou combater com a reestruturação das carreiras do Poder Executivo Estadual, dentro do programa “Choque de Gestão”, foram a desvalorização salarial, o não reconhecimento do mérito e as distorções salariais presentes entre os servidores. Porém, alguns anos depois, já na sua terceira fase, conhecida como Gestão para a Cidadania, muitos daqueles indicadores que se procurou rechaçar no estatuto do magistério vieram a se repetir quando do processo de implementação do PSPN em 2010. Em Minas Gerais, essa dinâmica se deu através do subsídio como forma de pagamento, como mostrarão os capítulos seguintes desta dissertação.

Quanto ao sindicato, à época, é importante destacar que ele registrou sua participação nas negociações de elaboração do novo plano de carreira, tendo alguns pontos atendidos e outros não. Durante a tramitação, na ALMG, do PL que instituiu o plano de carreira da educação – Lei estadual n. 15.293/2004 (MINAS GERAIS, 2004), houve uma tentativa por parte dos deputados da oposição em minorar o prazo para que o Executivo Estadual enviasse o PL contemplando as tabelas salariais e desvinculando-as da lei de política remuneratória do governo, porém sem sucesso. Mesmo assim, o Sind-UTE/MG considera que a categoria teve ganhos com a aprovação do plano de carreira. Para o Sind-UTE/MG, o maior desafio ainda estava por vir, pois não se tinha ainda definição dos valores a serem praticados de vencimento básico para os cargos da educação e nem informações sobre como se daria o reposicionamento desses servidores na tabela nova. Isto gerava, por sua vez, grande expectativa na categoria (AUGUSTO, 2004).

Para definição e elaboração das tabelas salariais, levaram-se em consideração as seguintes questões: o crescimento vegetativo da folha de pessoal e a projeção da receita corrente líquida e do limite de 49% de gasto com despesa de pessoal, conforme imposto pela LRF. Além disso, outras variáveis foram contempladas, como a incorporação da Vantagem Temporária Incorporável (VTI)⁴⁷ e a variação linear de amplitude na carreira, considerando como regra geral: 3% de variação entre grau (variação horizontal) e 22% entre os níveis (variação vertical) (SILVA; BAYÃO; NEVES; MEIRELES, 2010).

⁴⁷ A Vantagem Temporária Incorporável (VTI), instituída pela Lei estadual n. 15.787, de 27 de outubro de 2005 (MINAS GERAIS, 2005), corresponde à soma dos valores decorrentes da Parcela Remuneratória Complementar (PRC), instituída pela Lei Delegada n. 41/2000, e do abono de R\$45,00 decorrente da Lei Delegada n. 38/1997 (MINAS GERAIS, 1997), implementados por administrações anteriores. Dessa forma, “os valores da VTI serão progressivamente incorporados ao vencimento básico dos servidores, o que proporcionará a futura extinção da vantagem” (MINAS GERAIS, DIÁRIO DO LEGISLATIVO, MSG N. 399/2005).

A respeito do posicionamento, é importante destacar que as regras foram estabelecidas por decretos⁴⁸, considerando-se o nível e o grau ocupado pelo servidor no cargo efetivo. Já a concretização do posicionamento veio a ser publicado através de Resolução conjunta entre os dois órgãos envolvidos no processo, neste caso, a SEPLAG e a SEE/MG. Segundo a pasta da educação, não haveria redução de valores da remuneração líquida ou do provento líquido decorrentes do posicionamento.

Assim, em 27 de outubro de 2005, a ALMG aprova a Lei estadual n. 15.784/2005 (MINAS GERAIS, 2005), com as tabelas salariais das carreiras da educação, que passam a vigorar em 1º de setembro do mesmo ano. Seguem também nessa mesma legislação, dispositivos que contemplam as regras para posicionamento e a definição da VTI. Ainda, em seu artigo 4º está previsto o reajuste de 5% sobre o vencimento básico das tabelas salariais, com data para 1º de julho de 2006. Todos os servidores foram posicionados nas tabelas salariais da referida lei, conforme o Quadro 10; porém, o servidor que fizesse opção, poderia retornar ao cargo ou função pública ocupado anteriormente a este reposicionamento, devendo formalizar essa solicitação em formulário próprio ao dirigente do órgão ou da entidade de lotação do servidor, no prazo de 160 dias contados a partir de 1º de março de 2006. A ausência desse pronunciamento resultaria em aceitação tácita da regra instituída (MINAS GERAIS, 2005).

Quadro 10 - Reposicionamento dos professores da REE/MG do estatuto do magistério para a carreira de vencimento básico

(Continua)

Carreira antiga (Lei n. 7.109/1977)			Carreira nova (Lei n. 15.293/2004)				
Atuação/Formação	Código/ Nível/Grau atual	Venc. básico atual*	Escolaridade	Posicionamento			Venc. básico novo*
				Carreira	Nível	Grau	
Regente de ensino 1º G. E.F. séries iniciais	R1A	200,00	2º Grau	PEB	I	A	305,00
2º Grau obtida em três séries	P1A	212,53				C	323,57
	PEB1A	212,53					
	P1B	214,65					
	P1C	216,79					
	P1D	218,96					
2º Grau obtida em quatro séries	P1E	221,15				D	333,28
	P2A	228,99					
	P2B	231,28					
	P2C	233,59					
	P2D	235,93					
Regente de ensino 1º G. E.F. séries finais	P2E	238,28				E	343,28
	R3A	257,29					

⁴⁸As regras e o posicionamento dos servidores da área da educação foram instituídos através da seguinte legislação: Decreto n. 43.945, de 30 de dezembro de 2004 (MINAS GERAIS, 2004), Decreto n. 44.141, de 27 de outubro de 2005 (MINAS GERAIS, 2005), Decreto n. 44.291, de 08 de maio de 2006 e Decreto n. 44.307, de 02 de junho de 2006 (MINAS GERAIS, 2006).

(Conclusão)

Carreira antiga (Lei n. 7.109/1977)			Carreira nova (Lei n. 15.293/2004)								
Atuação/Formação	Código/ Nível/Grau atual	Venc. básico atual*	Escolaridade	Posicionamento			Venc. básico novo*				
				Carreira	Nível	Grau					
Regente de ensino 2º G. Ensino Médio	R4A	274,93	2º Grau	PEB	I	I	386,36				
Licenciatura curta	P3A	288,73	Licenciatura curta		II	C	394,76				
	P3B	291,63				D	406,60				
	P3C	294,54					F	431,37			
	P3D	297,49						G	444,31		
	P3E	300,45							III	D	496,06
Licenciatura curta acumulada com Especialização	P4A	317,64			Licenciatura plena	E	510,94				
	P4B	320,81					IV	553,83			
	P4C	324,01				V				A	675,68
	P4D	327,25									
	P4E	330,53							VI		
Licenciatura plena	P5A	382,28	Mestrado								
	PEB2A	382,28									
	P5B	386,13									
	P5C	389,98									
	P5D	393,88									
Licenciatura plena acumulada com Especialização	P5E	397,82	Doutorado								
	P6A	420,54									
	P6B	424,77									
	P6C	429,00									
	P6D	433,29									
Mestrado	P6E	437,63	Doutorado								
	P7A	420,54									
	PEB4A	420,54									
	P7B	424,77									
	P7C	429,00									
Doutorado	P7D	433,29	Doutorado								
	P7E	437,63									
	P8A	420,54									
	P8B	424,77									
	P8C	429,00									
Doutorado	P8D	433,29	Doutorado								
	P8E	437,63									

OBS.: * Valores expressos em Reais (R\$)

RE1A / P1-P2 – Regente de Ensino – Professor de Ensino Fundamental 1ª à 4ª série

RE3A – P3-P4 – Regente de Ensino – Professor de Ensino Fundamental 5ª à 8ª série

RE4A – P5-P6-P7-P8 – Regente de Ensino – Professor de Ensino Médio

Fonte: Elaborado pelo autor a partir do Decreto estadual n. 44.141/2005 (MINAS GERAIS, 2005)

Segundo a SEE/MG, a reestruturação das carreiras contemplou 234 mil servidores entre efetivos, ativos e inativos e contratados dos órgãos e entidades do Grupo de Atividades de Educação Básica. O total de 85 cargos da área da educação até então existentes, com o novo plano, foram reduzidos para apenas oito. No caso dos professores, havia cerca de 16 cargos diferentes, transformados em apenas um – no cargo de PEB, nos níveis médio, graduação, especialização, mestrado e doutorado. Os professores agora são remunerados pela formação/titulação e não mais pela etapa/série de atuação em que lecionavam. Haverá a possibilidade de certificação por meio de exames em instituições credenciadas pela própria Secretaria de Educação. Será uma alternativa para que o professor alcance vencimentos

equivalentes aos níveis de especialização, mestrado e doutorado (SEE/MG, PLANO DE CARREIRA, 2008). Essas foram algumas das principais mudanças anunciadas à época, com a implantação do novo plano de carreira.

A partir do Quadro 10 é possível perceber algumas alterações no cargo de professor decorrente do reposicionamento para a carreira nova. Os professores com formação em nível médio foram posicionados no nível PEB I, com variação no grau de acordo com formação e série de atuação. É também possível observar que os valores de vencimento básico na carreira antiga são baixos e com pouca variação entre os cargos, não ultrapassando alguns reais. A partir da Licenciatura plena acumulada com Especialização, é possível verificar que tais valores são os mesmos, não estimulando assim, os professores aos estudos como forma de almejar níveis superiores. Por outro lado, quando comparamos a estrutura da carreira proveniente do estatuto do magistério com a carreira nova, é possível verificar uma maior variação entre os níveis e graus dos vencimentos básicos, ou seja, uma maior amplitude da carreira, o que, por sua vez, estimula o professor a estudar mais e buscar uma melhor formação, portanto, a se movimentar na carreira para valores mais elevados.

Com o reposicionamento, é possível constatar que alguns professores ficaram prejudicados em relação a outros, dependendo do cargo de origem que ocupavam. Isso ocorre porque o ponto de partida, ou seja, a origem do posicionamento do servidor na carreira antiga não foi o mesmo, ao contrário do que ocorre com o ponto de chegada na nova carreira de vencimento básico, quando reposicionado. Podemos tomar como exemplo a formação em nível médio, cujo cargo corresponde a R1A, e valor de vencimento básico de R\$200,00. Na carreira nova, esse professor passará a perceber um valor de vencimento básico de R\$305,00 no cargo de PEB IA. O reajuste correspondente a esse reposicionamento foi de 52,5%. Por sua vez, na carreira antiga, o último cargo do Ensino Médio é o R4A com valor de vencimento básico de R\$274,93. O mesmo passará a auferir, na carreira nova, um vencimento básico de R\$386,36, um reajuste equivalente a 40,5%. Ou seja, uma diferença de 12% de reajuste entre professores com a mesma formação. Aquele que tem um vencimento básico menor tem a tendência, nessas reestruturações, de auferir maiores ganhos percentuais sobre aqueles que possuem vencimento básico maior, conseqüentemente, acaba prejudicando justamente os servidores com maior formação e tempo de serviço.

Essa evidência é constatada num documento informativo especial do Sind-UTE/MG, com data de 7 de novembro de 2005, onde constam as tabelas salariais de reposicionamento e vários esclarecimentos sobre essas mudanças, ou seja, uma espécie de tira-dúvidas com perguntas e respostas. A pergunta de número 8 questiona justamente essa distorção gerada entre

servidores com tempos distintos posicionados no mesmo cargo de quem tem menos tempo de serviço – “tenho 30 anos de serviço e fui posicionada do mesmo modo que um servidor com 15 anos de serviço, por que?” (SINDUTE/MG, INFORMATIVO ESPECIAL, 2005). Segundo o próprio sindicato da categoria, isso ocorreu porque nas regras de reposicionamento a SEE/MG levou em consideração apenas o vencimento básico do cargo e a titulação mínima para ingresso na carreira nova, gerando assim algumas distorções (SINDUTE/MG, INFORMATIVO ESPECIAL, 2005).

É importante relatar esses fatos porque, alguns anos depois, em um contexto diferente desse, a SEE/MG promoverá alterações na carreira para a implementação do PSPN, decorrente da Lei federal n. 11.738/2008 (BRASIL, 2008), sob a forma de subsídio. Portanto, grande parte dessas mudanças, que tiveram origem no contexto do programa “Choque de Gestão”, buscou agregar à administração pública novos instrumentos de gestão com o objetivo de dar eficiência e eficácia ao serviço público, com reflexos na remuneração do servidor que, nem sempre, representou a sua real valorização. Mesmo assim, Santos e outros autores (2010) concluem, sobre os planos de carreira, que o “novo modelo de gestão pública que está sendo implementado no Governo de Minas é pautado na visão meritocrática e na busca da valorização do servidor, com vistas ao alcance de resultados efetivos” (p. 208).

Uma outra questão que se coloca como possibilidade de estudos posteriores é investigar os motivos da fraca resistência da categoria de professores à época, não só em relação às mudanças decorrentes da implementação do novo plano de carreira para a área da educação, conforme relatado por Augusto (2004), mas com a própria instituição da EC n. 57/2003 (MINAS GERAIS, 2003) e respectiva perda de direitos imposta aos novos servidores. Ao contrário, em 2010, na implementação da Lei do PSPN, sob a forma de subsídio, tais mudanças levaram a uma maior mobilização da categoria, promovendo, assim, muita resistência, inclusive com o registro da maior greve já ocorrida, com 112 dias de paralisação da REE/MG, como mostrará o Capítulo 5 desta dissertação.

3.4 Estruturas da Carreira de vencimento básico dos docentes da REE/MG

3.4.1 Ingresso, progressão e formação

O ingresso no serviço público dar-se-á, exclusivamente, através de concurso público. No caso da educação, o mesmo se efetivará por meio de concurso de provas e títulos como parte da condição para se ter acesso a planos de carreira como medida para a valorização do

magistério. Essa norma está presente desde a CF/1988, artigo 206 (BRASIL, 1988), passando pela LDB n. 9.394/1996, em seu artigo 67 (BRASIL, 1996b), até ser reafirmada na Lei n. 9.424/1996, artigo 9º, §1º (BRASIL, 1996c), do FUNDEF, com a novidade introduzida de se estabelecer prazo de seis meses para que as redes de ensino de estados e municípios implementem e/ou adéquem os seus respectivos planos de carreira. Nesse sentido, os planos deverão contemplar investimentos para a capacitação de professores leigos, a fim de melhorar a qualidade do ensino e garantir a fixação desses profissionais no quadro permanente. Já com a Lei do FUNDEB – n. 11.494/2007, não será diferente. Em seu artigo 40 estão os principais dispositivos que tratam sobre a necessidade de que estados, Distrito Federal e municípios implantem planos de carreira para atender aos profissionais da educação básica. No artigo 41, o Poder Público reitera prazo para instituir lei específica sobre o PSPN aos profissionais do magistério (BRASIL, 2007).

No âmbito estadual, o dispositivo que trata do acesso à carreira está previsto na Lei estadual n. 15.293/2004, em seu artigo 11, caracterizando-se por concurso público de provas ou de provas e títulos no primeiro grau do nível correspondente à escolaridade (MINAS GERAIS, 2004), e não por meio de provas e títulos, conforme orientações gerais. Dessa forma, fica a cargo da administração pública adotar ou não, como critério para seleção, a conjugação de provas e títulos. Conforme artigo 13 da referida lei, tal iniciativa irá depender das regras instituídas no edital do concurso, sendo, portanto, de natureza eliminatória para as provas e classificatória para os títulos.

A disposição sobre habilitação para ocupação dos cargos de professor está em conformidade com a exigência mínima prescrita, desde a formação em nível médio na modalidade normal para atuação nas quatro primeiras séries do Ensino Fundamental, passando pela Licenciatura curta e plena para atuação nas séries finais do Ensino Fundamental e Médio, até das titulações em nível de Especialização *lato sensu* e *stricto sensu* - Mestrado e Doutorado. O Quadro 11, nos dá essa disposição.

Quadro 11- Requisitos de escolaridade para ingresso na carreira de PEB na REE/MG – carga horária semanal de trabalho de 24 horas

(Continua)

Escolaridade	Nível	Grau
Médio, com habilitação em magistério	PEB I	ABCDEFGHIJLMNOP
Superior, com Licenciatura de curta duração	PEB II	

(Conclusão)

Escolaridade	Nível	Grau
Superior, com Licenciatura plena ou com complementação pedagógica	PEB III	ABCDEFGHIJLMNOP
Superior, com Licenciatura específica, acumulado com pós-graduação <i>lato sensu</i> na forma do regulamento	PEB IV	
Superior, com Licenciatura plena ou com complementação pedagógica acumulado com Mestrado	PEB V	
Superior, com Licenciatura específica, acumulado com Doutorado	PEB VI	

Fonte: Elaborado pelo autor a partir da legislação sobre a carreira – Lei estadual n. 15.293/2004.

De acordo com a carreira dos profissionais de Educação Básica, a movimentação dos professores poderá ocorrer por meio de progressão ou promoção. Poderá também ocorrer por interesse da Administração Pública sob a forma de escolaridade adicional, a depender de regulamento. A movimentação na carreira sob a forma de progressão será automática após cumpridos os requisitos legais; já por promoção, dependerá de solicitação do servidor e previsão em regulamento.

A progressão é a passagem automática do servidor com mudança do grau – letra – em que se encontra para o subsequente no mesmo nível, após ter cumprido o interstício de dois anos de efetivo exercício no mesmo grau e condicionada a duas avaliações de desempenho individual satisfatórias. Por sua vez, a promoção – mudança de nível, algarismo romano – é a passagem do servidor de um nível para o imediatamente superior, na mesma carreira. A promoção ocorrerá após ter cumprido o interstício de cinco anos de efetivo exercício no mesmo nível e ter recebido cinco avaliações de desempenho individual satisfatórias, nos termos de regulamento. Após a promoção, o servidor será posicionado no primeiro grau do nível para o qual foi promovido, quando retornará para o início da carreira.

A novidade, até então, em relação aos planos de carreira anteriores, está na associação da variável avaliação de desempenho conjugada com a variável tempo no caso da progressão, e titulação para os casos de promoção. O mérito torna-se, assim, condição indispensável para ensejar a valorização profissional, seja em termos salariais, seja em termos de formação. Na origem do PL que ensejou a carreira dos profissionais de Educação Básica, como já salientado, o ex-governador Aécio Neves, de certa forma, inaugurou “os princípios meritocráticos de produtividade na administração pública, em consonância com o estabelecido pela EC n. 57, de 2003” (MINAS GERAIS, MSG N. 135, 2003).

Gatti (2012) aponta que dados da pesquisa realizada pelo CONSED, de 2005, sobre planos de carreira estaduais, vêm passando por sucessivas alterações e reformulações na última década. Observa-se

que, até certo ponto, esses planos tornaram-se mais sofisticados, incorporando fatores de ponderação para vários dos itens considerados para a progressão na carreira, alguns com a inclusão de avaliação do desempenho docente sob variados formatos e, da progressão por mérito, por meio de provas de conhecimento que podem ser feitas ao longo dos anos de serviço (GATTI, 2012, p. 102).

A pesquisadora ainda reitera que, quanto à remuneração dos professores, embora ela tenha crescido com a implementação da Lei do PSPN, o mesmo não poderemos dizer quanto à velocidade dessa variação ao longo do tempo, quando comparamos com a sofisticação dos planos de carreira implementados sob o viés da avaliação por desempenho (GATTI, 2012). Ainda sobre essas recentes mudanças nos planos de carreira, Sousa (2008) destaca que, se antes, os requisitos atrelados ao mérito estavam representados pela

assiduidade, pontualidade, incremento na formação, produção intelectual, entre outros, por certo, mesmo que não de modo exclusivo, mas, talvez, preponderante, será incorporado como critério o desempenho dos alunos nas avaliações externas. Este é o elemento novo nas políticas que começam a se delinear no Brasil (SOUSA, 2008, p. 87).

Dessa forma, Sousa (2008) chama a atenção para a mudança que vem ocorrendo nos sistemas de ensino ao relacionar o desempenho docente à aprendizagem dos alunos medida nas avaliações, sejam elas internas ou mesmo externas. Trata-se de inserir mais uma variável no sentido de mobilizar os profissionais da educação a buscarem os melhores resultados, o que não quer dizer que o mesmo ocorrerá sem tensões entre os profissionais envolvidos.

Embora a atual LDB, estabeleça a avaliação por desempenho como mais um dos fatores responsáveis para a valorização docente e condição para sua movimentação na carreira, a Resolução CNE/CEB n. 2/2009 (BRASIL, 2009b) aponta o cuidado necessário às redes/sistemas de ensino ao estabelecê-la e implementá-la, de modo a fazê-lo de maneira clara e objetiva. Assim, ao adotar a avaliação de desempenho como mecanismo de valorização docente, é fundamental atentar para sua transparência e interdependência em relação a outros fatores, tais como as condições materiais de trabalho, de infraestrutura, a situação socioeconômica das famílias, entre outros. Ou seja, procurar fazer uma distinção clara entre o aspecto quantitativo e qualitativo da avaliação, de forma a se buscar o crescimento e a melhor formação do profissional, não reduzindo esse processo à mera responsabilização do professor pelos resultados obtidos.

Ainda sobre a avaliação de desempenho na educação, Izabel Noronha, relatora do Parecer do CNE/CEB n. 9/2009 (BRASIL, 2009a), menciona os resultados da pesquisa *A qualidade da educação sob o olhar dos professores*⁴⁹ para nos mostrar que a avaliação de desempenho já é uma realidade que faz parte da prática docente, ou seja, que não os assusta tanto como antes. Nessa pesquisa, quase a metade dos docentes entrevistados concorda com a ideia de um sistema de avaliação de professores em sua escola. Algo próximo da quarta parte discorda/discorda totalmente e o restante, pouco mais de 30%, se mostrou indiferente. Segundo Noronha (Brasil, 2009a), o que se espera dos sistemas de educação é que a implementação da avaliação de desempenho de suas respectivas redes de ensino estabeleça “regras claras, que ela se dê no contexto do plano de carreira e que seja instrumento de aperfeiçoamento profissional na perspectiva da qualidade de ensino e não como instrumento de punição aos professores” (p. 23). Portanto, o problema não está em avaliar, mas como avaliar, e o que se tem feito dela é o que deveríamos estar discutindo.

A partir de Cirilo (2012), elencamos as principais regras instituídas no plano de carreira de Educação Básica da REE/MG com vista à valorização docente, conforme exposto no Quadro 12, abaixo.

Quadro 12- Requisitos para progressão e promoção na carreira docente - Lei estadual n. 15.293/2004

Progressão	Promoção	Escolaridade adicional	Perda do direito à Progressão
Encontrar-se em efetivo exercício;	Encontrar-se em efetivo exercício;	Ocorrerá após aprovação da Câmara de Coordenação-Geral, Planejamento, Gestão e Finanças, nos termos de decreto, aplicando-se fator de redução ou supressão do interstício necessário e do quantitativo de avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias para fins de progressão ou promoção.	Sofrer punição disciplinar em que seja: suspensão; exonerado ou destituído do cargo de provimento em comissão ou função gratificada que estiver exercendo; afastar-se das funções específicas do seu cargo.
Ter cumprido o interstício de dois anos de efetivo exercício no mesmo grau;	Ter cumprido o interstício de cinco anos de efetivo exercício no mesmo nível;		
Ter recebido duas avaliações de desempenho individual satisfatórias, desde a sua progressão anterior.	Ter recebido cinco avaliações de desempenho individual satisfatórias, desde a sua promoção anterior; Comprovar a titulação exigida.		

Fonte: Adaptado de Cirilo (2012, p. 112).

⁴⁹A *qualidade da educação sob o olhar dos professores* é a consolidação de uma pesquisa de opinião realizada em 2008, com mais de 8.700 professores de 19 estados do Brasil. De forma individual e anônima, eles trouxeram sua experiência e expectativas sobre o tema da qualidade da educação. Cf. Fundação FSM, Organização dos Estados Iberoamericanos para a Educação, Ciência e a Cultura, São Paulo, 2008.

Ainda sobre as regras envolvendo a movimentação do professor na carreira dos profissionais de Educação Básica, cabe lembrar que o período de três anos do estágio probatório valerá para contagem da primeira progressão, com a mudança de grau do servidor, mas não para a promoção.

Para o sindicato, os atributos dados à carreira dos trabalhadores em educação da REE/MG são frágeis. O Sind-UTE/MG chama atenção para a morosidade com que os servidores se movimentam na carreira, tendo em vista que “o profissional da educação fica por oito anos ‘congelado’ no mesmo nível da carreira que ingressou” (SIND-UTE/MG, INFORMATIVO ESPECIAL, 2011, p. 3). Isso porque para se ter direito à primeira promoção, que é a mudança de nível, é necessário cumprir o período de três anos do estágio probatório e somente após a sua conclusão é que se inicia a contagem para se ter o direito à promoção, que são de cinco anos no mesmo nível.

Em alguns casos específicos e de interesse da administração pública, poderá haver redução ou supressão do interstício e do quantitativo de avaliação periódica de desempenho individual satisfatória para fins de progressão ou promoção na carreira, a ser aprovada pela Câmara de Coordenação Geral, Planejamento, Gestão e Finanças, nos termos do decreto. Em 2006 foi publicado o Decreto estadual n. 44.291/2006 (MINAS GERAIS, 2006), com as regras de promoção por escolaridade adicional para os profissionais de Educação Básica. Nessa situação, o servidor que comprovar escolaridade superior àquela exigida para o nível em que estiver posicionado na respectiva carreira poderá pleitear a promoção ao nível subsequente. O tempo de efetivo exercício necessário para as promoções será então de dois anos em cada nível, até que o servidor seja promovido ao nível da carreira cujo requisito de escolaridade seja equivalente ao título utilizado para esta finalidade.

Para tanto, o candidato à promoção por escolaridade adicional deverá cumprir alguns requisitos do programa: conclusão do estágio probatório; efetivo exercício do cargo; apresentação de documentos que comprovem a titulação pleiteada; possuir duas avaliações de desempenho satisfatórias. O dirigente do órgão ou entidade ao qual pertence o servidor deverá também preparar um relatório que será encaminhado à Câmara de Coordenação Geral, Planejamento, Gestão e Finanças, contendo informações sobre o impacto financeiro decorrente da promoção; dados de identificação dos candidatos à promoção por escolaridade; além da publicação de resolução ou portaria contendo os critérios, prazos e procedimentos para posterior comprovação da escolaridade; modalidades de curso, bem como áreas de conhecimento e formação. Após todo esse processo, o servidor deverá aguardar a aprovação do pedido pela

Câmara de Coordenação Geral para, posteriormente, ter a formalização da promoção por meio de publicação do ato do dirigente do órgão ou entidade.

A grande questão após a descrição de todo esse processo de promoção por escolaridade adicional é saber até que ponto tais procedimentos adotados correspondem à lógica da NGP, conforme tão alardeado pelos gestores. Vejam o quão é lento e burocrático pleitear um nível por escolaridade adicional no plano de carreira, sendo que, em muitos casos, o servidor já possui a titulação necessária à complexidade exigida pelo cargo onde o mesmo atua. Há, por parte do Sind-UTE/MG, várias reclamações oriundas da categoria de professores que já possuem formação e titulação de pós-graduação *lato sensu*, porém ainda recebem como Licenciatura curta. Essa situação se tornou mais evidente quando da implantação do subsídio na carreira, em que houve o reposicionamento de servidores na nova tabela salarial e professores com Especialização passaram a receber pela Licenciatura curta (SIND-UT/MG, INFORMA, 2011).

Tendo em vista as regras mencionadas e o Quadro 13, para se chegar ao final da carreira, seja por titulação ou por tempo de efetivo exercício, somente será possível após quase três décadas.

Quadro 13- Disposição da exigência de titulação para ocupação dos cargos e níveis, além do tempo necessário à movimentação do PEB no plano de carreira da REE/MG

Habilitação	Cargo	Grau/Progressão														
	Nível/ Promoção ⁵⁰	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
2º Grau	PEB I 0 a 8 anos*	0 a 3 anos**	3 a 5 anos	5 a 7 anos	7 a 9 anos	9 a 11 anos	11 a 13 anos	13 a 15 anos	15 a 17 anos	17 a 19 anos	19 a 21 anos	21 a 23 anos	23 a 25 anos	25 a 27 anos	27 a 29 anos	29 a 31 anos
Licenciatura curta	PEB II 8 a 13 anos															
Licenciatura plena	PEB III 13 a 18 anos															
Licenciatura plena Especialização	PEB IV 18 a 23 anos															
Mestrado	PEB V 23 a 28 anos															
Doutorado	PEB VI 28 a 33 anos															

Obs.: * O direito à primeira promoção do servidor na carreira dar-se-á somente após oito anos, sendo os cinco anos previsto na legislação mais o período de três anos do estágio probatório.

** Da mesma forma, o direito à primeira progressão na carreira ocorrerá junto com a aprovação do período em estágio probatório, após três anos de efetivo exercício no cargo.

Fonte: Elaborado pelo autor a partir da Lei estadual n. 15.293/2004 (MINAS GERAIS, 2004).

⁵⁰ De acordo com o artigo 21 da Lei estadual n. 15.293/2004, a contagem do prazo para a primeira promoção se inicia com a entrada do servidor em exercício no cargo efetivo. Essa alteração se deu a partir de 30 de junho de 2015, com a Lei estadual n. 21.710/2015 (MINAS GERAIS, 2015).

Ainda sobre a dificuldade do reposicionamento e movimentação de servidores da Educação Básica como instrumento de valorização na carreira, em 2009, o governo publicou o Decreto estadual n. 45.274/2009 (MINAS GERAIS, 2009) concedendo autorização para a SEE/MG realizar a movimentação de servidores que já tinham adquirido condições de reposicionamento em novo nível e grau da carreira. Porém, no ano seguinte, já em época de período eleitoral, o governo suspendeu a movimentação desses servidores em decorrência da legislação eleitoral, mesmo tendo, em ano eleitoral anterior, 2006, concedido normalmente vantagens, cargos e reajuste de vencimentos de vários outros órgãos do Poder Executivo, Judiciário e do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais (TCEMG) (SIND-UT/MG, INFORMA, 2010).

Vimos que o plano de carreira docente combina tempo de serviço e/ou titulação associados à avaliação individual de desempenho satisfatória, composta pela Avaliação Especial de Desempenho⁵¹ (AED) mais a Avaliação de Desempenho Individual⁵² (ADI). Esses são os novos instrumentos utilizados para todos os servidores da administração pública direta, indireta, autárquica e fundacional. Mudará apenas o conteúdo, a depender do tipo de área envolvida na avaliação.

Na educação, esses instrumentos estão regulados pela Resolução Conjunta da SEPLAG/SEE n. 7.110, de 6 de julho de 2009 (MINAS GERAIS, 2009).

A AED é o processo de acompanhamento sistemático do desempenho do servidor em período de estágio probatório, o qual compreende 1.095 dias de efetivo exercício⁵³ na administração pública direta. Somente após o cumprimento desse período, bem como a comprovação de aptidão apurada no processo de AED é que se adquire a estabilidade no serviço público.

⁵¹ Para o servidor em estágio probatório que ingressou na administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo Estadual em data anterior a 1º de janeiro de 2012 prevalecem as disposições do Decreto estadual n. 43.764/2004 (MINAS GERAIS, 2004). Excepcionalmente, no que se refere à notificação e recursos, serão adotados os prazos previstos no Decreto estadual n. 45.851/2011 (MINAS GERAIS, 2011).

⁵² A Lei Complementar estadual n. 71/2003 (MINAS GERAIS, 2003) institui a avaliação periódica de desempenho individual, disciplina a perda de cargo público e de função pública por insuficiência de desempenho do servidor público estável e do detentor de função pública na Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo e dá outras providências. Alterada posteriormente pela Lei Complementar estadual n. 96/2007 (MINAS GERAIS, 2007) e Lei Complementar estadual n. 104/2008 (MINAS GERAIS, 2008). Ver Decreto estadual n. 44.559/2007 (MINAS GERAIS, 2007).

⁵³ De acordo com o § 2º, do artigo 4º, para fins de estágio probatório não são considerados como efetivo exercício os afastamentos, as licenças, as férias regulamentares, as férias-prêmio ou qualquer interrupção do exercício das atribuições do cargo ou função exercida, superiores a vinte por cento do total de dias de cada uma das etapas da AED de que trata o artigo 19, ressalvado o último mês de cada etapa que será considerado como efetivo exercício. Ver Decreto estadual n. 45.851/2011 (MINAS GERAIS, 2011).

O processo de AED será formalizado e instruído em três etapas de avaliação, com duração de dez meses de efetivo exercício cada, contadas a partir da data do início do exercício do servidor.

A primeira etapa é o Plano de Gestão do Desempenho Individual (PGDI). É um instrumento que possibilita o planejamento de trabalho e o acompanhamento do desempenho do servidor durante cada etapa do AED, e será preenchida pela chefia imediata, juntamente com o servidor. O PGDI possui cinco campos a serem preenchidos com informações de identificação do servidor avaliado; da chefia imediata; do período ou etapa de avaliação; além de um campo específico para diagnóstico, contendo autoavaliação do servidor, em que este apontará suas qualidades e dificuldades que influenciam no seu desempenho; por fim, no último campo, o servidor avaliado dará informações sobre as condições de trabalho.

O Termo de Avaliação é a segunda etapa, contendo duas partes: essencialmente os critérios e a metodologia da AED. Por fim, temos o Parecer Conclusivo, com o registro do resultado por etapa, o resultado final da AED e o percentual da carga horária cumprida pelo servidor. Nele serão adotados os seguintes conceitos: apto, inapto, frequente e infrequente. Portanto, será considerado estável o servidor que cumprir no mínimo 60% de aproveitamento na média de somatório das partes obtidas em todas as etapas da AED, associado o resultado de no mínimo 95% de frequência em cada etapa, bem como ao final do período de estágio probatório. Caso contrário, o servidor poderá ser dispensado.

Os servidores serão avaliados em quatro critérios de avaliação de desempenho e competências: desenvolvimento profissional; relacionamento interpessoal; compromisso profissional e institucional; e habilidades técnicas e profissionais.

Todo esse processo será conduzido pelas Comissões de Avaliação, compostas por membros titulares e suplentes, sendo “dois representantes dos professores, eleitos ou indicados pelos pares, e dois representantes da unidade de exercício, o diretor e outro indicado pelo Colegiado Escolar” (GATTI, 2012, p. 104). Tanto a titulação exigida quanto o nível hierárquico dos servidores que compõem as Comissões da AED serão, no mínimo, igual ou superior ao do servidor avaliado, além de possuir pelo menos três anos de exercício na Secretaria Estadual de Educação. Caberá recurso ao servidor avaliado, em caso de discordância do resultado da avaliação de desempenho. Para fins de movimentação na carreira, o servidor público estável de cargo de provimento efetivo na respectiva carreira terá sua avaliação considerada satisfatória se alcançar pontuação igual ou superior a 70% da pontuação máxima, conforme artigo 33-A do Decreto estadual n. 44.559/2007 (MINAS GERAIS, 2007).

Gatti (2012), ao avaliar o estudo realizado pelo CONSED (2005) sobre planos de carreira e remuneração do magistério da Educação Básica dos estados brasileiros, identificou, dentre os analisados em sete estados, o que se pode classificar como sendo planos de carreira mais complexo⁵⁴. O plano de carreira da REE/MG é um desses, o qual ela exemplifica em sua análise. Esse modelo de avaliação e progressão na carreira foi classificado por ela como sendo o que contém “mais nuances dentre os que foram analisados” (GATTI, 2012, p. 105).

As “nuances” apontadas pela autora podem ser traduzidas pela falta de clareza, de objetividade, inconsistência nos critérios estabelecidos e até mesmo em complexidade dos instrumentos utilizados para a avaliação dos requisitos necessários ao desempenho do professor, seja para a sua formação, seja para a aprendizagem dos alunos. Num primeiro momento, embora a SEE/MG atenda às orientações gerais para os planos de carreira, quando ela combina a avaliação de desempenho a fatores como tempo de serviço e titulação para valorização docente, não podemos dizer o mesmo quanto às recomendações de ser objetiva e transparente, de forma a assegurar os resultados de uma avaliação que traga benefícios à identificação e superação das reais dificuldades encontradas na profissão docente e nas suas condições de trabalho.

Situações de estímulo à formação do profissional da educação não estão presentes na norma que regulamenta a carreira do professor, assim como as regras que tratam das gratificações. O que se percebe é que, geralmente, tais dispositivos são tratados em legislações específicas sob a prerrogativa do Chefe do Poder Executivo elaborar e enviar à ALMG. Exemplos dessas medidas que depende de ato do Poder Público, são os casos em que houver progressão ou promoção por escolaridade adicional, pela Câmara de Coordenação-Geral, Planejamento, Gestão e Finanças, conforme regulamento, já mencionado anteriormente.

Outra medida é o dispositivo do artigo 24 da Lei estadual n. 15.293/2004 (MINAS GERAIS, 2004) que prevê, por parte do poder público, o incentivo ao servidor para sua formação em nível de pós-graduação, a ser definido em regulamento.

A formação continuada dos profissionais da Educação Básica é mais uma estratégia ou ação empenhada pelos estados e municípios que tenham a preocupação com a melhoria da qualidade do ensino-aprendizagem dos alunos. A elaboração de projetos que integrem a

⁵⁴ Gatti (2012) considera plano de carreira complexo aquele que traz em suas regras uma “combinação de fatores pela diferenciação de jornada de trabalho, tempo de serviço, grau de formação (ensino médio ou superior), outras titulações (outra habilitação, aperfeiçoamento, especialização, mestrado, doutorado), assiduidade, localização da escola, desempenho do professor analisado por critérios específicos, com ponderações pré-definidas (avaliação feita por setores administrativos, às vezes considerando o desempenho dos alunos em avaliações externas)” (p. 103).

formação continuada de professores passa a se caracterizar como uma necessidade cada vez mais premente nas redes de ensino. Sobretudo, quando está cada vez mais presentes na relação entre valorização docente e avaliação externa dos alunos.

A Escola de Formação e Desenvolvimento Profissional de Educadores passa a ser parte integrante da estrutura orgânica da SEE/MG através da Lei Delegada n. 180/2011 (MINAS GERAIS, 2011). Sua principal missão é “oferecer cursos de treinamento, aperfeiçoamento e atualização profissional, nas modalidades presencial e à distância” (CIRILO, 2012, p. 86). Esta escola, cuja denominação passa a ser Magistra, tem a perspectiva de se estabelecer junto à rede de ensino como uma referência no estado quando o assunto é formação e desenvolvimento profissional de educadores. Embora seja uma ação importante para a melhoria da qualidade do ensino no estado, Cirilo (2012) observa que não há referência nem mesmo articulação desse projeto de formação continuada “com a política de carreira e remuneração docente” (p. 86). Isso nos mostra uma certa fragilidade da proposta apresentada, tendo em vista que o processo de formação profissional ficará incompleto, pois não repercutirá diretamente em melhoria salarial ou mesmo na sua titulação. Isto o deixa numa relação centrada em si mesma.

Outras opções nesse sentido têm sido discutidas pelo governo, em que estão previstas também a constituição de uma Rede Mineira de Formação de Educadores, além da proposta de socialização de “boas práticas” realizadas por educadores, que tenham vivenciado experiências exitosas na área da educação (CIRILO, 2012).

Mais recentemente, em 2013, houve a celebração de uma parceria entre a SEE/MG e a Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais (FaE/UFMG). O convênio entre essas instituições prevê o direito a 30 vagas para a rede estadual, como oferta no Mestrado Profissional em Educação e Docência. As áreas de estudo disponíveis são: Ensino de Ciências e Matemática; Educação Tecnológica e Sociedade; Educação em Museus e Centros de Ciências; Educação, Ensino e Humanidades. Alguns critérios devem ser seguidos, tais como estar atuando nos anos finais do Ensino Fundamental ou Ensino Médio; ter alcançado pontuação igual ou superior a 70% na ADI na última avaliação submetida; não estar cursando Mestrado ou Doutorado. É condição também que o projeto de estudo deve ser relevante para a atuação e formação profissional do docente na rede de ensino, conforme dispõe a Resolução SEE n. 2.444/2013 (MINAS GERAIS, SEE, 2013).

Embora sejam medidas importantes voltadas para a qualificação docente com vistas a melhorar a qualidade do ensino, observamos que são ações de cunho pontual e restrito se tomarmos como referência toda a rede de ensino. São milhares de professores que atuam em quase quatro mil escolas localizadas em praticamente todo o território do estado. Portanto, são

ações que circunscrevem não só o número de professores que terão oportunidade, quanto a abrangência territorial, atendo-se muitas vezes à RMBH.

3.4.2 Remuneração e jornada de trabalho

Conforme mencionado anteriormente, as tabelas salariais de vencimento básico dos profissionais de Educação Básica da REE/MG foram aprovadas posteriormente à implantação do plano de carreira. Embora o governo intencionasse com esta tabela salarial promover a valorização do pessoal da Educação Básica, bem como corrigir as distorções salariais, Cirilo (2012) nos chama a atenção para o baixo valor de vencimento básico implementado, apontando para um empobrecimento da categoria.

A tabela salarial aprovada em 2005 - ver Tabela 4 – apresenta valores de vencimento básico numa estrutura do tipo matricial, que se relaciona na horizontal com as letras de A até P, também denominada de graus. Sua variação atende à valorização do PEB privilegiando o tempo de serviço. Na ocasião, a mudança de letra ocorrerá após dois anos de efetivo exercício no cargo aliado a duas avaliações de desempenho satisfatória, conforme já anteriormente explicitado. Essa mudança de letra é denominada “Progressão”. O valor nominal correspondente ao primeiro grau e nível é de R\$305,00 para formação em nível médio, na modalidade normal. A cada progressão na carreira, o professor efetivo terá um reajuste de 3% no seu vencimento básico, podendo chegar ao final da carreira, considerando o mesmo nível, num valor R\$461,34. A variação entre o maior e o menor grau do mesmo nível é de 51,25% de variação do vencimento básico, ou seja, considerando o início e o fim da carreira.

Já no sentido vertical, temos a disposição dos algarismos romanos, de I a VI, representando os níveis. Sua alteração corresponde à valorização da formação e/ou titulação do professor. A mudança de nível acontecerá somente após cinco anos de efetivo exercício no mesmo cargo, acompanhado de titulação necessária e cinco avaliações de desempenho favoráveis. A mudança de um nível a outro é denominada “Promoção”, e corresponde a uma variação de 22%. Em termos relativos, a dispersão salarial é de 70,27% e também levará algo em torno de três décadas para se atingir o Doutorado.

Nesse sentido, vimos que a publicação da nova tabela salarial para a carreira dos professores representou, à época, um ganho em relação aos valores salariais vigentes na carreira anterior do estatuto do magistério e, embora atendesse às recomendações da Resolução n. 03/1997 (BRASIL, 1997) do CNE/CEB, não poderemos dizer o mesmo em termos de expectativa que se criou como modelo de valorização proposto pelo “novo” governo, que se

apresentava como eficiente, moderno e meritocrático. Para se ter uma ideia, o salário mínimo⁵⁵ aprovado à época, em 2005, correspondia a R\$300,00. Portanto, o vencimento básico de um professor no início da carreira com graduação em Licenciatura plena (PEB IIIA) girava em torno de 1,5 salário mínimo.

⁵⁵ Conforme Medida Provisória n. 248, de 20 de abril de 2005. Publicado no *Diário Oficial da União* em 22 de abril de 2005, e vigência a partir de 1º de maio de 2005, no valor de R\$300,00.

Tabela 4 - Vencimento básico da carreira de PEB da REE/MG e carga horária de trabalho de 24 horas semanais – ano 2005 (R\$)

Nível de Escolaridade	Grau/Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
Ensino Médio com Habilitação Magistério	I	305,00	314,15	323,57	333,28	343,28	353,58	364,19	375,11	386,36	397,96	409,89	422,19	434,86	447,90	461,34
Ensino Superior com Licenciatura Curta	II	372,10	383,26	394,76	406,60	418,80	431,37	444,31	457,64	471,37	485,51	500,07	515,07	530,53	546,44	562,83
Ensino Superior com Licenciatura Plena	III	453,96	467,58	481,61	496,06	510,94	526,27	542,05	558,32	575,07	592,32	610,09	628,39	647,24	666,66	686,66
Ensino Superior com Licenciatura e Lato Sensu	IV	553,83	570,45	587,56	605,19	623,34	642,04	661,31	681,15	701,58	722,63	744,31	766,64	789,63	813,32	837,72
Ensino Superior com Licenciatura Plena e Mestrado	V	675,68	695,95	716,83	738,33	760,48	783,29	806,79	831,00	855,93	881,61	908,05	935,30	963,35	992,25	1.022,02
Ensino Superior com Licenciatura Plena e Doutorado	VI	824,33	849,06	874,53	900,76	927,79	955,62	984,29	1.013,82	1.044,23	1.075,56	1.107,83	1.141,06	1.175,29	1.210,55	1.246,87

Fonte: ANEXO I (a que se referem os artigos 1º e 14 da Lei n. 15.784, de 27 de outubro de 2005) (MINAS GERAIS, 2005).

Dutra Júnior *et al.* (2000) nos explicam que a dispersão salarial é uma das questões mais relevantes a ser considerada na implementação de um plano de carreira. Trata-se da diferença entre o maior e o menor valor de vencimento básico estabelecido na carreira (DUTRA JÚNIOR *et al.*, 2000). Ela corresponde à “distância entre a menor e a maior remuneração que satisfaz, respectivamente, ao início e ao fim da carreira de uma determinada categoria profissional” (DUTRA JÚNIOR *et al.* 2000, p. 131). A maior preocupação da administração pública diz respeito ao gerenciamento dessa amplitude salarial de maneira sustentável sem comprometer outros investimentos necessários ao Estado. Do contrário, segundo os autores, corre-se o risco de inviabilizar o próprio plano de carreira com a progressão e promoção, além do descumprimento da legislação nacional e local sobre educação. Conforme os autores, a

dispersão elevada pode representar baixos níveis de remuneração inicial na carreira, o que tende a dificultar o recrutamento de profissionais qualificados. Ao contrário, dispersão reduzida, embora possibilite níveis iniciais mais altos de remuneração, pode resultar em uma carreira desestimulante, na medida em que a progressão e as vantagens acrescentem valores pecuniários insignificantes ao vencimento básico do magistério (DUTRA JÚNIOR *et al.* 2000, p. 132).

Eles concluem que a solução está na busca do equilíbrio entre uma maior ou menor dispersão salarial. Dois são os fatores apresentados como causa da dispersão salarial: a variação salarial decorrente da movimentação na carreira e o peso relativo das gratificações na composição salarial (DUTRA JÚNIOR *et al.* 2000, p. 132). Quanto ao primeiro fator, podemos observar na tabela salarial dos professores (Tabela 4) que a variação do vencimento básico ao longo da carreira não é muito expressiva, são valores que representam índices de 3% entre graus e 22% entre níveis de variação. Já quanto às gratificações, é oportuno salientar que essa tem sido uma questão fulcral para o Governo Estadual na gestão da carreira dos profissionais da REE/MG.

De acordo com os dados presentes no Quadro 14, podemos observar que na composição da remuneração de um PEB com graduação em Licenciatura plena, que foi nomeado para o cargo em 14 de dezembro de 2005, ou seja, pouco depois de implementada a tabela salarial, vemos que a gratificação de incentivo à docência, também conhecido como “pó de giz”, corresponde a 20% do vencimento básico; a VTI, que é a soma da antiga Parcela Remuneratória Complementar (PRC) mais o abono de R\$45,00 instituído pelo governo anterior representa algo em torno de 27% do vencimento básico; e o auxílio transporte, de natureza indenizatória, representa quase 10%. Ao todo, somente de gratificações e benefícios são R\$254,94, o que corresponde a 56% do vencimento básico. Portanto, vimos que, mesmo após o ajuste promovido pela EC estadual n. 57/2003 (MINAS GERAIS, 2003), que retirou os direitos dos servidores

mais novos de adquirirem novos benefícios e gratificações em decorrência do tempo de serviço, ainda é expressivo o peso de outras gratificações sobre o vencimento básico. O que não dizer de servidores com vinte, trinta anos de efetivo exercício no magistério, com direito a biênio, quinquênio e trintenário?

Quadro 14- Demonstrativo de pagamento – Cargo PEB IIIA

Descrição	Valor
Aulas obrigatórias – vencimento básico	453,96
Gratificação de incentivo à docência – pó de giz	90,79
Vantagem Temporária Incorporável – VTI	122,75
Auxílio transporte	41,40
IPSEMG Assistência médica (Desconto)	30,00
Contrato Previdenciário (Desconto)	73,43
Total de vantagens	708,90
Total de descontos	103,43
Líquido a receber	605,47

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de um contracheque de servidor.

Na verdade, “as gratificações, muitas vezes, constituíram-se em mecanismo de compensação de baixos salários e vencimentos, deixando de ser recompensa pelo exercício profissional em situações particulares” (DUTRA JÚNIOR *et al.* 2000, p. 117). Outro grande problema é que muitas dessas gratificações não incorporam a remuneração quando da aposentadoria, e somente alguns desses são pagos ao professor em exercício na sala de aula. É o caso da gratificação conhecida como “pó de giz”. Quando o professor se afasta por mais de quinze dias da docência por motivo de doença, por exemplo, ele deixa de recebê-la.

Quanto às gratificações, o Governo alega que na educação há uma quantidade expressiva delas que foram, ao longo de tempo, se acumulando, o que criou dificuldades para gerenciar essa carreira, principalmente quando se leva em conta as novas necessidades impostas ao Estado e à administração pública. Segundo Vilhena, “temos servidores com pagamentos individualizados com 22 (vinte e dois) gratificações diferentes” (JORNAL *O TEMPO*, 2011, p. 24).

No Quadro 15, é possível observar algumas das principais gratificações e vantagens que compõem a remuneração do professor de Educação Básica da REE/MG.

Quadro 15- Descrição das gratificações e benefícios incorporados ao subsídio – Cargo PEB

Benefícios e Gratificações	Legislação vigente	Descrição	Ano / Vencimento básico (R\$)					
			2005	2006	2007	2008	2009	2010
Vencimento básico Cargo PEB IA	Lei n. 15.784/2005; 15.961/2005; 17.006/2007; 18.802/2010.	Institui as tabelas salariais e os respectivos reajustes. É a referência para o cálculo da remuneração do servidor da educação.	305,00	320,25	336,26	336,26	336,26	369,89
Gratificação de incentivo à docência	Art. 284 da CE e os arts. 2º e 4º da Lei n. 8.517/1984	Corresponde a 20% sobre o vencimento básico do professor em exercício na sala de aula. Não incorpora para aposentadoria.						
Gratificação de educação especial	Art. 169 da Lei n. 7.109/1977	Corresponde a 20% sobre o vencimento básico do professor em exercício em classes de educação especial do Estado. Não incorpora para aposentadoria.						
Gratificação por curso de pós-graduação	Parágrafo único do art. 151 da Lei n. 7.109/1977	Acréscimos de 10% sobre o vencimento para cursos de pós-graduação com duração mínima de 60 horas; acréscimos de 30% para mestrado; acréscimos de 50% para doutorado.						
Gratificação por regime especial de trabalho	Art. 145 da Lei n. 7.109/1977, e no art. 72 da Lei n. 11.050/1993	O Professor sujeito ao regime especial de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho terá gratificação correspondente a 80% do seu vencimento. A gratificação é devida por ocasião do gozo das férias anuais, férias-prêmio ou em virtude de substituição. A gratificação por regime especial de trabalho integra os proventos da aposentadoria à razão de 1/30 por ano de exercício.						
Vantagens pecuniárias								
Biênio	Arts. 2º e 4º da Lei n. 8.517/1984	Antes de 1998 – corresponde a 5% sobre a remuneração total do servidor, a cada dois anos trabalhados, limitado a 10 biênios. Entre 1998 a 2003 – corresponde a 5% sobre o vencimento básico do servidor, a cada dois anos trabalhados, limitado a 10 biênios. Após 2003, não há pagamento de biênio para servidores nomeados.						
Quinquênio	Arts. 112 e 113 do ADCT da Constituição Estadual	Antes de 1998 – corresponde a 10% sobre a remuneração total do servidor, a cada cinco anos trabalhados. Entre 1998 a 2003 – corresponde a 10% sobre o vencimento básico do servidor, a cada cinco anos trabalhados. Após 2003 não há pagamento de quinquênio, que foi substituído pelo ADE.						
Trintenário		Antes de 1998 – corresponde a 10% sobre a remuneração total do servidor, após 30 anos de serviço. Entre 1998 a 2003 – corresponde a 10% sobre o vencimento básico do servidor, após 30 anos de serviço. Após 2003, não pagamento de trintenário para servidores nomeado.						
Vantagem temporária incorporável – VTI	Lei n. 15.787/2005	Corresponde ao valor da soma da Parcela Remuneratória Complementar PRC, de que trata a Lei Delegada n. 41, de 7 de junho de 2000, e do abono instituído pela Lei Delegada n. 38, de 26 de setembro de 1997, percebidos pelos servidores dos órgãos e das entidades do Poder Executivo na data da publicação desta Lei.						
Parcela de Complementação Remuneratória do Magistério – PCRM	Art. 4º da Lei nº 17.006/2007	Aos servidores das carreiras de Professor de Educação Básica e Especialista em Educação Básica, de que trata a Lei n. 15.293, de 2004, com carga horária de trabalho de vinte e quatro horas semanais, fica assegurada a percepção de piso remuneratório de R\$850,00, a partir de 1º de janeiro de 2008.						
Vantagem pessoal	Art. 49 da Lei nº 15.293/2004	Parcelas de caráter eventual, relativas à extensão da carga horária de que tratam o art. 35 da Lei n. 15.293, de 2004 e o art. 8º-B da Lei n. 15.301, de 2004.						
	§ 4º do art. 1º da Lei nº 14.683/2003	Prêmio por produtividade.						

Fonte: Elaborado pelo autor a partir da legislação estadual (2015).

Sobre essas gratificações e sua composição na remuneração do servidor público, é importante salientar que, muitas vezes, sua instituição acaba não contemplando toda a categoria, pois é muito comum, a cada novo governo, haver modificações na sua natureza e finalidade. Observe que as vantagens decorrentes por tempo de serviço, como o biênio, o quinquênio e o trintenário, foram sendo reduzidas em relação ao vencimento básico, de maneira que, até 1998, se dava sobre a remuneração total, passando pelo vencimento básico, até chegar em 2003, quando deixa de ser instituída aos novos servidores empossados. Nesse caso, o ADE foi o adicional remuneratório inserido, o qual passou a substituí-los para os novos servidores que tiveram ingresso no serviço público após a EC n. 57/2003 (MINAS GERAIS, 2003). O seu valor está relacionado a uma série de variáveis e condicionantes que não mais os simples 10% do vencimento básico, conforme o extinto quinquênio. Trata-se de uma outra lógica de avaliação e valorização.

O ADE foi planejado dentro do contexto do programa “Choque de Gestão” na sua primeira geração. Inicialmente, foi instituído pela Lei estadual n. 14.643/2003 (MINAS GERAIS, 2003), tendo sido alterado posteriormente pela Lei estadual n. 16.676/2007 (MINAS GERAIS, 2007). Os seus dispositivos foram regulamentados pelo Decreto n. 44.503/2007 (MINAS GERAIS, 2007)⁵⁶. Esse adicional é destinado ao servidor público ocupante de cargo efetivo, emprego público ou que detenha função pública da administração direta, autárquica ou fundacional do Poder Executivo. A sua gratificação poderá variar de 6% até 70% sobre o vencimento básico do servidor, desde que se observem os seguintes critérios: 30% correspondem ao resultado da Avaliação de Desempenho Institucional, proveniente do Acordo de Resultados; os demais 70% correspondem ao resultado obtido pelo servidor na sua AED ou na ADI e ao número de resultados satisfatórios obtidos nessas avaliações. Neste caso, resultado satisfatório é igual a 70%.

O valor do ADE será calculado conforme regras específicas, envolvendo uma série de condicionantes e variáveis, desde a capacidade e competência do próprio servidor como também de sua equipe de trabalho, o que extrapola em alguma medida o próprio conceito de meritocracia ligada ao indivíduo. Serão levados em conta os seguintes critérios: a) resultado satisfatório obtido pelo servidor na ADI ou na AED; b) número de resultados satisfatórios obtidos

⁵⁶ Quando em tramitação na ALMG, o ex-governador Aécio Neves enviou mensagem à mesa diretora destacando os principais benefícios desse mecanismo de valorização não só do servidor público, mas que ele também “contribuirá para a melhoria e a ampliação do atendimento ao cidadão, através da oferta dos serviços públicos de qualidade, bem como para aumentar a eficácia da máquina pública, uma vez que grande parcela dos pontos percentuais da ADE serão atribuídos em função do alcance das metas institucionais” (MINAS GERAIS, ALMG, MSG N. 58, 2003).

nas avaliações mencionadas; c) vencimento básico; d) resultado auferido na Avaliação de Desempenho Institucional. O valor pecuniário a ser recebido pelo desempenho satisfatório individual do servidor e de toda a sua equipe será obtido através do seguinte cálculo: $ADE = P \times VB \times [(0,3 \times AI) + (0,7 \times ADI)]$, onde P é o percentual correspondente do vencimento básico, conforme número de ADI e etapas da AED; VB é o vencimento básico do servidor que será multiplicado pelo resultado correspondente a 30% do desempenho institucional; o restante depende do desempenho do servidor.

Tomando como exemplo um servidor que ingressou no cargo de PEB em 2006, tendo publicado o seu ADE em maio de 2010, quando comparado com o adicional por tempo de serviço quinquênio, é possível verificar que o valor percebido pelo mesmo é 45,4% menor, como mostra a Tabela 5. Isso denota uma economia de recursos com redução da gratificação paga ao servidor público. Portanto, seria mais condizente identificar valorização e incentivo nas regras instituídas pelo quinquênio e não nesse novo modelo de gratificação.

Tabela 5 - Comparativo entre quinquênio e Adicional de Desempenho

Professor de Educação Básica – PEB IIIB – MAIO 2010 (R\$)	
Vencimento básico	567,04
Quinquênio (10% do VB)	56,70
Adicional de Desempenho (ADE)	30,96
Diferença (quinquênio – ADE)	25,74

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de contracheque do servidor e legislação.

O que tem ocorrido é que, ao longo do tempo, com a efetivação de novos professores via concurso público, esses profissionais passam a ter direitos e garantias diferenciadas daqueles profissionais que estão há mais tempo vinculados ao Estado e mantiveram os seus direitos garantidos. Então, a categoria, embora formalmente compartilhe o mesmo plano de carreira, do ponto de vista jurídico e pecuniário, tem seus benefícios diferenciados. Essa situação traz consequências tanto para a Administração Pública em gerir essa carreira quanto para o sindicato da categoria, tendo em vista a sua fragmentação cada vez mais crescente ao longo dos anos.

A jornada de trabalho é outro componente importante na composição da remuneração. No plano de carreira da REE/MG, a jornada de trabalho do professor é tratada no Capítulo IV da Lei estadual n. 15.293/2004 (MINAS GERAIS, 2004), que dispõe sobre a carga horária de trabalho dos profissionais de Educação Básica. Para a carreira do PEB, essa jornada será de 24 horas semanais para um cargo, a qual compreenderá 18 horas destinadas à docência, também

conhecido como Módulo I, e seis horas voltadas para reuniões e outras atividades específicas do cargo, denominado de Módulo II. Por sua vez, dessas seis horas, quatro serão destinadas a atividades extraclasse e as outras duas horas serão empregadas em reuniões na escola, conforme estabelecido em anexo a que se refere o § 1º do artigo 6º do Decreto n. 33.336, de 23 de janeiro de 1992 (MINAS GERAIS, 1992). A duração da hora-aula do professor é de 50 minutos. Já a hora-relógio, de 60 minutos, é aplicada para o tempo destinado a atividades extraclasse, como estudos e reuniões, por exemplo. Em caso da não integralização da carga horária de 18 horas, o professor deverá complementar em outra escola. Somente em caso excepcional o docente poderá cumprir carga horária semanal igual ou superior a sete e inferior a 24 horas, para um mesmo conteúdo curricular. Para cada conjunto de três horas destinadas à docência, uma hora adicional será destinada a atividade extraclasse.

Dentro da rotina da escola, geralmente, a Direção organiza essas seis horas de atividade extraclasse permitindo que quatro horas fique a cargo de o professor realizar onde queira. Esse tempo é erroneamente chamado de “folga”, pois é o dia em que o professor, geralmente, fica em casa realizando tarefas da escola. Para o restante das duas horas, é comum, ao longo do mês, a Direção escolar juntá-la e promover uma reunião quinzenal de quatro horas, realizada aos sábados, de forma a contemplar o maior número de profissionais.

O PEB com um cargo de 18 horas-aula poderá, caso tenha disponibilidade e seja de interesse da administração pública, estender a sua carga horária em até 50% em conteúdo curricular em que o mesmo seja habilitado, com valor de vencimento básico proporcional. Caso o professor possua dois cargos, essa extensão não poderá exceder ao somatório de 36 horas, excluídas desse total as aulas assumidas por exigência curricular. Porém, ocorre que o valor decorrente dessa extensão não se constituirá na base de cálculos para concessão de adicionais por tempo de serviço e nem para descontos previdenciários. O mesmo ocorrerá para o docente que, porventura, possua aulas de exigência curricular, cujo conteúdo exceda as 18 horas semanais, como é o caso de aulas de Língua Portuguesa e Matemática, que têm maior carga horária curricular.

Essa estrutura relativa à jornada de trabalho perdurou até meados de 2012, quando o Governo implementou a Lei do PSPN na REE/MG, no que diz respeito a esse aspecto, por meio da Lei estadual n. 20.592/2012 (MINAS GERAIS, 2012), como mostrará o capítulo seis desta dissertação.

3.5 Considerações finais

Mudanças nos planos de carreira do magistério não são recentes, porém ganharam destaque a partir da aprovação da LDB n. 9.394/1996 (BRASIL, 1996b), que instituiu em seus dispositivos a avaliação de desempenho como um dos critérios a ser associado ao tempo de serviço e/ou formação para a promoção da valorização docente e incentivo à melhoria da qualidade, entendida aqui como desempenho do aluno. Nesse sentido, a aprovação do plano de carreira docente da REE/MG sofrerá tanto influências das normas nacionais, seja LDB ou das Diretrizes Nacionais para os planos de carreira e remuneração dos profissionais do magistério, como também as normas de âmbito local pelos programas de governo, via “Choque de Gestão”, e até mesmo do sindicato, cujas ações reivindicam uma carreira que seja atrativa e que valorize o profissional do ensino.

Em Minas Gerais, dentro do contexto de governo do estado para resultados, a EC n. 57/2003 (MINAS GERAIS, 2003) foi o principal instrumento de gestão da administração pública que marcou a estrutura da carreira docente ao estabelecer critérios para o docente se movimentar na carreira, seja por promoção ou progressão. Outra novidade foi a extinção para os novos servidores da perspectiva de ganhos salariais decorrentes exclusivamente por tempo de serviço, com o fim das vantagens conhecidas como biênio, quinquênio ou trintenário. Porém, tais benefícios foram mantidos para aqueles servidores efetivos que já os haviam adquirido. O efeito dessas mudanças foi que, na mesma carreira, passaram a coexistir situações funcionais distintas, com professores beneficiados pelos mesmos direitos negados a outros. Essa situação teve consequências profundas na carreira dos docentes da REE/MG, fragmentando a categoria e, conseqüentemente, enfraquecendo sua unidade e articulação internas.

Embora tenha havido um ganho em termos salariais da tabela de vencimento básico em relação à tabela antiga do estatuto do magistério, tais valores ainda se mostraram baixos se comparados à expectativa de remuneração da época. Além disso, foram definidas regras para orientar a movimentação do servidor com prazos de tempo muito longos, caracterizando uma carreira precária e desestimulante em termos de valorização docente ou mesmo para atrair novos professores. O próprio ADE, instituído pela EC n. 53/2007 (MINAS GERAIS, 2007), criado com o objetivo de incentivar o desempenho individual de cunho meritocrático, se mostrou complexo, burocrático e ineficiente na sua forma e maneira de valorizar o docente.

CAPÍTULO 4. A CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS DOCENTES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REE/MG A PARTIR DO PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL: O SUBSÍDIO

4.1 Apresentação

O subsídio é uma forma de pagamento caracterizada como parcela única, não permitindo nenhum acréscimo em decorrência de gratificação, vantagem, abono ou verba de representação ou outra espécie remuneratória. Na REE/MG, foi instituído pelas Leis estaduais n. 18.975/2010 (MINAS GERAIS, 2010) e n. 19.837/2011 (MINAS GERAIS, 2011).

O objetivo deste capítulo é analisar e compreender as mudanças decorrentes da implementação do subsídio como forma de pagamento, que se deu por iniciativa do governo do Estado com o objetivo de cumprir o disposto na Lei do PSPN na carreira docente da REE/MG. Além disso, mostraremos a atuação do Sind-UTE/MG, da ALMG e do próprio Poder Executivo, por meio das ações da SEPLAG e SEE/MG os embates e mecanismos utilizados por cada instituição para combater e/ou reforçar a instituição dessa forma de pagamento na carreira de PEB.

O capítulo está organizado em quatro seções, a começar pela descrição do contexto de reivindicação dos trabalhadores em educação, representado pelo seu sindicato – Sind-UTE/MG, que deu início a uma greve em 2010 de 47 dias de paralisação para a implementação do PSPN na carreira. A seção seguinte contemplará o processo de implementação do subsídio como pagamento do PSPN a todos os professores, o que redundou numa disputa entre governo e sindicato em decorrência da discordância sobre o acordo estabelecido entre as partes. Por sua vez, na terceira seção, abordaremos as principais estratégias utilizadas tanto pelos deputados da base do governo quanto da oposição ao governo no processo de aprovação do PL que deu origem à Lei do subsídio. Na quarta seção, analisaremos as principais mudanças provocadas pela Lei do subsídio na carreira docente.

4.2 O contexto de reivindicação para a implementação do PSPN na REE/MG

Até 31 de dezembro de 2010, os profissionais de Educação Básica da REE/MG recebiam sob a forma de vencimento básico na carreira, entre os quais os professores. Este valor era utilizado como referência para os adicionais, gratificações e demais benefícios e, portanto, compunha a remuneração dos docentes. A partir da implementação da Lei Estadual n.

18.975/2010⁵⁷ (MINAS GERAIS, 2010), os professores passaram a receber em parcela única, sob a forma de subsídio, tendo em vista sua formação e tempo de serviço no cargo. Ou seja, para o reposicionamento na nova tabela de subsídio, seria considerada a remuneração do servidor, decorrente do nível e do grau em que o mesmo se encontrava na carreira de vencimento básico até o último dia de dezembro de 2010, conforme estabelecido pelo Decreto Estadual n. 45.527/2010 (MINAS GERAIS, 2010).

No estado de Minas Gerais, os profissionais de educação da REE/MG “têm resistido em aderir a essa forma de remunerar, por perderem a elevação dos vencimentos pela progressividade do tempo de serviço” (GURGEL, 2013, p. 2587). Por isso, uma das formas de resistência praticadas foram os movimentos de greve conduzidos pelo Sind-UTE/MG, em especial as greves de 2010 e 2011, que resultaram em grandes mobilizações. Segundo uma integrante da Dir. Sind, que concedeu entrevista para esta pesquisa, a grande lição e o aprendizado que ficaram dessas lutas é que a pauta de reivindicações da educação “precisa ser dialogada com mais gente” (COELHO, 2015c). Assim, ela conclui que

falar do salário do professor não é corporativismo, é uma pauta social, é de toda a sociedade. Acho que essa é a primeira grande lição. A segunda é ter coerência na luta. Se nós, lá em 2011, se tivéssemos desistido da pauta do Piso e tivéssemos apostado na melhoria do subsídio, que era o que o governo impunha, agora a gente não estaria falando de Piso (COELHO, 2015c).

Tanto em 2008, mas principalmente em 2010 e 2011, o Sind-UTE/MG, através de seus membros filiados e de todos os demais profissionais de educação da REE/MG, se engajou na luta por um objetivo único: fazer valer a implementação da Lei do PSPN na carreira desses profissionais. Por isso, é importante mencionar esses dois grandes momentos políticos de embate e reivindicação vivenciados pela educação pública mineira.

O subsídio, como forma de pagamento no plano de carreira dos professores de Educação Básica, surgiu como uma “surpresa” para o Sind-UTE/MG, após o governador Antônio Anastasia (PSDB - 2010 a 2014), em 14 de junho de 2010, ter concedido uma coletiva à imprensa no Palácio da Liberdade para anunciar, em primeira mão, a nova proposta salarial e as reformulações a serem realizadas na carreira docente.

Naquela mesma data, o sindicato, através de seus representantes, juntamente com os integrantes da SEPLAG e da SEE/MG, ainda participava da sexta reunião da Comissão⁵⁸ que

⁵⁷A Lei Estadual n. 18.975/2010 (MINAS GERAIS, 2010) foi aprovada em 29 de junho de 2010. Somente a partir de 1º de janeiro do ano seguinte, porém, é que ela passaria a vigorar com efeitos na carreira dos profissionais de Educação Básica, em especial a dos professores, conforme dispõe o seu artigo 30.

⁵⁸O final da greve da REE/MG em 2010 se deu através de um acordo firmado entre o Sind-UTE/MG, a SEPLAG e a SEE/MG por parte do Governo, com a intermediação da ALMG. Dessa forma, em 26 de maio de 2010, foi publicada a Resolução Conjunta SEPLAG/SEE n. 7.559/2010, formalizando esse acordo. Os integrantes desse

fora montada ao final da greve de 2010 com o objetivo de estudar e discutir formas de reestruturação das carreiras da educação, conforme mostra o cronograma (Ver ANEXO A).

Inconformado com essa atitude do Governo e se sentindo traído nas negociações, o Sind-UTE/MG retirou-se da reunião sob a alegação de não ter sido avisado sobre a proposta divulgada à sociedade. Assim, em contraposição ao anúncio feito, o Sind-UTE/MG considerou que o Governo Estadual:

- ao anunciar valores absolutos de remuneração ele tenta reverter junto à sociedade o desgaste que teve durante a nossa greve quando provamos os péssimos salários praticados em Minas Gerais;
- desconhece que a proposta (mesmo que discordemos dela) é resultado de um processo de pressão e do trabalho de uma comissão. Ele demonstra, desta forma, a sua incapacidade de realizar um real processo de negociação com os/as trabalhadores/as em educação;
- tem um claro objetivo eleitoral ao propor a vigência para março de 2011. Promete e não cumpre antes das eleições, vinculando mesmo que indiretamente a sua continuidade à certeza do cumprimento das tabelas (SIND-UTE/MG, INFORMA, 2010, n. 14, p. 6).

Conforme a previsão do cronograma estabelecido pela Comissão, para encerrar os trabalhos faltava ainda a reunião de apresentação e discussão do relatório, quando o Chefe do Poder Executivo veio a público divulgar os resultados da Comissão, sem o consentimento do Sind-UTE/MG. Em entrevista concedida para esta pesquisa, a Dir.Sind, que teve sua participação registrada naquele Grupo de trabalho, relata alguns fatos oriundos daquele contexto, ou seja, do final da greve de 2010, que deram origem ao grupo de trabalho e a posterior assinatura do Acordo. Em relato, ela afirma que

a greve foi suspensa com um grupo de trabalho. O grupo de trabalho não evidenciou é... não conseguiu chegar a um acordo. A categoria tinha uma expectativa de integralizar benefícios, que era abono que era concedido para chegar ao valor do Piso, mas o governo apresentou uma nova forma de remuneração que foi o subsídio. [...] Nós nos preparamos, porque nós temos uma assessoria do DIEESE. Nós nos preparamos muito para refutar qualquer debate econômico contrário à proposta do Piso. Então nós analisamos muito os dados da folha de pagamento, a legislação em vigor. As primeiras reuniões da secretaria apresentaram dados muito significativos da folha né, do número de servidores, quais direitos, quantos tinham quinquênio, quantos tinham biênio, quantos recebiam pela formação. [...] É perfil, então nós tivemos acesso a esse perfil. É... a reunião seguia nisso, então eles começaram com uma lógica de incorporação de parcelas que já tinha sido ventilada durante o final da greve, mas que até eles anunciarem para a imprensa, eles não tinham apresentado o modelo de remuneração. A verdade é que o subsídio como forma de remuneração foi primeiro apresentado pelo governo numa coletiva com a imprensa do que ao sindicato em reunião. [...] Só que o governo errou no cálculo, e ele acabou fazendo a coletiva para imprensa antes de nos apresentar a proposta. E eu sei disso porque quando o governo apresentou para imprensa, a imprensa começou a me ligar (COELHO, 2015c).

grupo de trabalho eram: I - representantes da SEE: a) João Antônio Filocre Saraiva - MASP 444637- 3; b) Maria de Lourdes Carvalho - MASP 101306 – 9. II - representantes da SEPLAG: a) Frederico César Silva Melo - MASP 1116776 – 4; b) Naide Souza de Albuquerque Roquette - MASP 293252 – 3. III - representantes do Sind-UTE MG: a) Beatriz da Silva Cerqueira; b) Marilda de Abreu Araújo; c) Feliciano Alves Saldanha; d) Lecioni Pereira Pinto.

A entrevistada, inclusive, chega a confirmar que não houve, no relatório final, a assinatura do Sind-UTE/MG ratificando os resultados daquela Comissão. “Você pode observar. A assinatura deste grupo de trabalho... o relatório deste grupo de trabalho não tem a assinatura do Sind-UTE. Se existe esse documento em algum lugar? Porque a gente tem a cópia do relatório e nós não assinamos” (COELHO, 2015c).

Por outro lado, em seu pronunciamento, o Governo do Estado anunciou uma série de vantagens e benefícios com a implantação da nova política remuneratória se comparada com a carreira de vencimento básico. Segundo Anastasia (PSDB - 2003 a 2010), somente após

muitos anos de dúvida sobre a questão dessas parcelas, de muito esforço, de estudos, conseguimos dar um passo adiante em relação àquelas tabelas salariais antigas, compostas de diversas parcelas remuneratórias, confusas, que levava a distorções. E, de fato, conseguimos equilibrar tudo em uma só remuneração padrão, em um valor que nos parece um valor extremamente positivo, um valor que dignifica o Magistério, que torna atraente a carreira do magistério (SECRETARIA ESTADUAL DE EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS, 2010, 14/06).

Sua fala remete a um passado recente, ao início do primeiro mandato do Governo Aécio Neves (PSDB– 2003 a 2006), quando da proposição do programa “Choque de Gestão”, em 2003, e que em 2010 os servidores da educação estariam colhendo outros frutos do aperfeiçoamento daquela ação planejada que permitiu a aprovação do Plano de Carreira da REE/MG.

É importante ressaltar que a implantação do subsídio, enquanto política salarial, não foi uma estratégia deliberada do sindicato para melhoria salarial. O que o Sind-UTE/MG vinha reivindicando, desde 2008, quando da aprovação da Lei do PSPN, era a sua implementação na carreira estadual de educação. O resultado dessa reivindicação se estendeu ao longo dos anos com a deflagração de vários movimentos grevistas: em 2008, com 30 dias; 2010, com 47 dias; em 2011, após 112 dias de paralisação, sendo esta a maior greve já ocorrida na REE/MG. Já em 2013, a categoria resolveu mudar de estratégia e definiu promover greve por tempo determinado⁵⁹, além de manter mobilizados todos os trabalhadores em educação através de várias ações deliberadas ao longo do ano, como o acampamento realizado na entrada do Palácio das Mangabeiras, residência oficial do Governador do Estado, uma ação política empreendida para cobrar-lhe o cumprimento do acordo de greve.

Em todos esses movimentos de luta, a principal pauta de reivindicação se convertia na implantação da Lei do PSPN na carreira. Para Cirilo (2012), “Minas Gerais possui um largo

⁵⁹ A categoria, em assembleia estadual, definiu pela greve por tempo determinado nos dias 17, 18, 22, 26 e 27 de junho (SIND-UTE/MG, INFORMA, n. 90, 2013).

histórico de lutas do movimento docente, com longas greves e extensa pauta de reivindicação, sobretudo nos últimos anos, destacando-se as reivindicações salariais, aspecto este considerado um dos mais críticos na REE/MG” (p. 75).

Pouco antes da aprovação da Lei do PSPN, observaremos que as primeiras alterações no plano de carreira docente foram provenientes dos efeitos ligados ao aumento da complementação dos recursos do FUNDEB, que ocorreu através da Lei Estadual n. 17.006/2007 (MINAS GERAIS, 2007), em seu artigo 4º, ao instituir a PCRM no valor de R\$850,00 para remuneração ao docente e especialista da Educação Básica. Ou seja, esses servidores passariam a auferir uma parcela complementar variável, de forma a atingir o piso remuneratório do magistério (Ver Tabela 6). À época, segundo o governador Aécio Neves (PSDB – 2003 a 2010), tal proposição visava “dar continuidade às medidas para a valorização dos profissionais da Educação Básica, contemplando os servidores das carreiras de Professor de Educação Básica” (MINAS GERAIS, ALMG, MSG n. 64, 2007), que teve início com a aprovação dos novos planos de carreira.

Tabela 6 - Vencimentos do PEB da REE/MG com Ensino Superior e jornada de trabalho de 24 horas semanais (PEB IIIA) – 2005 a 2010 (R\$)

ANO	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Vencimento Básico	453,96	476,66	500,49	500,49	500,49	550,54
Abonos	Abonos	Abonos	Abonos	VTI	VTI	VTI
Gratificação	Gratificação	Gratificação	Gratificação	PCRM	PCRM	PCRM
Remuneração Total	Variável	Variável	Variável	850,00	850,00	935,00

Fonte: Adaptado de Brito (2012, p. 117).

A grande questão dessa medida foi que, ao estabelecer a remuneração do magistério, o Governo Estadual instituiu um teto remuneratório para os cargos de professor e especialista, independentemente do nível ou grau em que os mesmos se encontravam nos seus respectivos cargos, desde que a remuneração não chegasse ou ultrapassasse o valor estabelecido. O resultado disso foi que professores com formação de nível médio, independentemente do tempo de serviço, passaram a ganhar o mesmo valor que outro professor com Licenciatura plena, ou mesmo com pós-graduação, por exemplo. Todos auferindo R\$850,00 de remuneração, pois esse era o teto remuneratório. Somente teriam direito à complementação no salário aqueles professores ou especialistas que ganhassem abaixo desse teto remuneratório. Os demais, com valor acima, não tiveram direito a nenhuma complementação salarial.

Como a remuneração da maioria dos servidores da educação era inferior ao teto definido, o que ocorreu foi uma padronização salarial de parcela expressiva de professores e especialistas de Educação Básica, similar ao implantado anteriormente pelo Governo Itamar Franco (PMDB – 1999 a 2002), com a PRC no ano 2000⁶⁰. Inclusive, com a posse de Aécio Neves (PSDB – 2003 a 2010) e sua equipe em 2003, no novo governo, essa iniciativa tinha sido duramente criticada ao instituir os atuais planos de carreira e tabelas salariais, pois aquela medida adotada pelo governo passado havia gerado, ao longo do tempo, uma série de distorções salariais, não permitindo uma evolução salarial na carreira (SILVA; BAYÃO; NEVES; MEIRELES, 2006). O discurso em voga era o de valorizar o mérito e incentivar o desempenho individual, bem como a profissionalização do servidor público. Assim também exemplificou, em entrevista concedida para esta pesquisa, a ex-SecGov ao se referir sobre a situação salarial da educação no governo anterior: “fosse, por exemplo, mil reais, então quem ganhava, quem tinha pretérito quinhentos ou duzentos, oitocentos, ganhava tudo igual, porque dava aquela complementação. Então era todo mundo achatado” (COELHO, 2015b).

Embora houvesse a iniciativa, acompanhada pelo discurso, de instituir uma “nova” modalidade de gestão administrativa, sustentada, sobretudo, em outros valores de gestão, na prática, a inserção dessas medidas se apresentava de maneira muito mais complexa e contraditória.

Ao longo de 2010, o Sind-UTE/MG intensificou a sua campanha salarial pelo pagamento do piso salarial no valor de R\$1.312,85 para formação em nível médio de escolaridade e uma jornada de 24 horas semanais. Os demais pisos salariais obedeceriam ao regulamento próprio da carreira, levando em conta os percentuais para progressão e promoção. Portanto, a Lei do PSPN seria a referência da campanha salarial dos trabalhadores em educação, conforme deliberação do Conselho Geral, em 6 de fevereiro de 2010, em que estiveram presentes cerca de 250 lideranças de todas as regiões do estado (SIND-UTE/MG, n. 3, 2010).

Uma das primeiras estratégias promovidas naquele ano foi dar entrada em uma ação no MPMG a fim de denunciar o Governo do Estado pelo não cumprimento da legislação federal, embora a Lei do PSPN ainda estivesse tendo a sua constitucionalidade questionada, através da ADIn n. 4.167, no STF, por cinco governadores⁶¹. Outra medida importante, do ponto de vista

⁶⁰ O Governo Itamar Franco (PMDB – 1999 a 2002) aprovou, através da Lei Delegada n. 41/2000, a Parcela Remuneratória Complementar (PRC), a título de abono, aos servidores da Administração direta, autárquica e fundacional do poder público, inclusive aos inativos. Para o quadro do magistério, ficou definida a remuneração mínima diferenciada, considerando a remuneração total do servidor: 2º Grau/24 horas: R\$450,00; 3º Grau/24 horas: R\$660,00; 3º Grau/40 horas: R\$1.000,00 (MINAS GERAIS, 2000).

⁶¹ Os governadores dos estados do Mato Grosso do Sul, Ceará, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul.

da campanha salarial promovida pelo Sind-UTE/MG, foi uma forte divulgação publicitária com a inserção na mídia - rádio, TV, outdoor e jornais - de informações sobre as condições remuneratórias dos servidores da educação, mostrando para toda a sociedade que o Governo não pagava o PSPN. No material de divulgação faz-se menção aos baixos valores de vencimento básico que o servidor recebia (SIND-UTE/MG, INFORMA, n. 2, 2010). A referência é do professor de Ensino Médio, também conhecido pela sigla PEB IA, cujo valor de vencimento básico era de R\$336,00, bem abaixo do salário mínimo de R\$ 510,00⁶² daquela época.

O objetivo do sindicato era, além de dar publicidade às condições salariais dos professores da REE/MG pelos seus baixos salários, ganhar a opinião pública ao confrontar os valores recebidos com o salário mínimo vigente, além de atribuir ao Governo Estadual a ilegalidade pelo não cumprimento de uma norma federal, que é a do PSPN. Assim explica a Coordenadora Geral do Sind-UTE/MG, Beatriz Cerqueira, ao dizer que o objetivo da proposta naquele ano era

conseguir ampla divulgação na mídia, já que a imprensa mineira tem sido cerceada pelo Governo do Estado. Além disso, queremos que a exposição na imprensa seja uma de nossas ferramentas na campanha salarial educacional, denunciando o que sofrem os/as trabalhadores/as em educação (SIND-UTE/MG, n. 5, p. 2, 2010).

Da mesma forma, foi impetrada uma ação no Poder Judiciário estadual pelo não cumprimento por parte do Governo da referida norma federal. Portanto, divulgação na mídia e ações na justiça foram duas importantes medidas tomadas pelo sindicato na campanha salarial de 2010 pelo pagamento do PSPN nas carreiras da educação da REE/MG.

É importante lembrar que esse era um ano de eleições majoritárias para os cargos de Presidente, Governador, Senador e Deputados Federal e Estadual. Portanto, caso houvesse deflagração de greve na REE/MG, o sindicato deveria ficar atento ao prazo que a legislação eleitoral impunha aos agentes públicos para várias condutas, dentre as quais promover alterações salariais do funcionalismo público, para o que se encerrava em 3 de julho daquele ano⁶³. Dessa forma, o Sind-UTE/MG, em assembleia na Cidade Administrativa, no dia 16 de março de 2010, data coincidente com uma paralisação nacional, decidiu, juntamente com os representantes da categoria, por um indicativo de greve a partir de 8 de abril seguinte.

⁶² Lei n. 12.255, de 15 de junho de 2010 (BRASIL, 2010), publicada no *Diário Oficial da União* de 23 de dezembro de 2009, com vigência a partir de 1º de janeiro de 2010.

⁶³ Conforme Calendário Eleitoral (Eleições 2010), definido na Instrução n. 126, Resolução n. 23.089 do Superior Tribunal Eleitoral. Brasília – DF. Disponível em: <<http://www.tse.jus.br/arquivos/norma-em-vigor-23.089-pdf-eleicoes-2010>>.

Na semana seguinte à assembleia do sindicato, o Governo Estadual encaminhou à ALMG proposta de reajuste salarial no valor de 10% a ser aplicado na PCRM, resultando no piso do magistério no valor de R\$935,00, lembrando que se trata de remuneração e não piso salarial.

Na mesma data que se iniciou a greve de 2010, em 8 de abril, o Sind-UTE/MG, através de material informativo, questiona os motivos pelos quais o Governo, através da Lei Estadual n. 18.802/2010 (MINAS GERAIS, 2010), aprovou para outras áreas do funcionalismo público, percentuais de reajustes diferenciados - por exemplo, 15% para a Segurança Pública -, enquanto para a educação permaneceram os mesmos 10% estabelecidos inicialmente (SIND-UTE/MG, n. 8, 2010). Em reportagem do jornal *O Tempo*, a Coordenadora do Sind-UTE/MG, Beatriz Cerqueira, rebateu a posição da SEE/MG ao afirmar que "Temos um teto salarial e não piso salarial. O valor de R\$ 935 corresponde ao piso de R\$ 550 mais os benefícios" (JORNAL O TEMPO, 8 abr. 2010).

Por outro lado, em meio ao jogo de desencontro de informações, a SEE/MG prestou alguns esclarecimentos sobre o pagamento do PSPN na carreira docente. Ela considerou a interpretação de que o valor do piso aprovado é de R\$1.024,67, referindo-se a uma jornada de 40 horas semanais de trabalho, e que, em decisão liminar, o STF considerava piso como remuneração do servidor, ou seja, inclui aí as gratificações e benefícios. Para o caso da REE/MG, o valor proporcional do piso, levando em conta 24 horas semanais de trabalho, corresponde a R\$614,80. Ressalta-se que este valor é inferior ao pago pela rede de ensino desde 2007, quando instituído pela Lei Estadual n. 17.006/2007, que fixou o piso remuneratório em R\$850,00, reajustado para R\$935,00 a partir de 1º de maio de 2010. A SEE/MG acrescentava ainda em seu pronunciamento que haveria um reposicionamento por tempo de serviço e titulação a partir de junho, "o que representará ganhos significativos para uma parcela expressiva dos servidores, inclusive os inativos" (SEE/MG, 14 abr.2010), além de anunciar, em data a ser definida, a publicação de editais para concurso público. Por fim, chama a atenção ainda para o fato de que esse conjunto de medidas visava "melhorar as condições de remuneração dos trabalhadores da educação e representa enorme esforço financeiro do Governo, observados os limites estabelecidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal" (SEE/MG, 14 abr. 2010).

O uso da informação a ser veiculada nos principais meios de comunicação passa a ser um importante mecanismo na disputa ocorrida entre o Sind-UTE/MG e o Governo Estadual no que se refere ao cumprimento da Lei do PSPN. A SEE/MG dá destaque em seu discurso à presença de instituições já conhecidas da esfera federal - a Advocacia Geral da União (AGU),

o MEC e o STF - como órgãos competentes para deliberar sobre o valor do piso salarial. A partir daí, esclarece que a carga horária semanal de trabalho da REE/MG é de 24 horas semanais, portanto, não caberia ao sindicato reivindicar o valor integral do piso, mas proporcional. Mais adiante, reitera que já paga um valor superior ao estabelecido como piso desde 2007, e que o mesmo será reajustado em 10%. Ou seja, desqualifica a reivindicação do Sind-UTE/MG quanto ao PSPN. Em seguida, destaca a perspectiva de aprovação de concurso público e menciona que, em junho, haveria reposicionamento para aqueles servidores que já tivessem adquirido os requisitos de tempo de serviço e titulação para ascenderem na carreira e alcançarem, assim, ganhos salariais.

Esse embate discursivo entre Governo e sindicato sobre quem tem razão perdurará durante toda a gestão Aécio/Anastasia (PSDB - 2003 a 2014), intensificando-se em 2011, com a consolidação da implantação do subsídio, através da aprovação da Lei Estadual n. 19.837/2011 (MINAS GERAIS, 2011), que cria o Sistema Unificado de Remuneração, sob o qual detalharemos no capítulo seguinte.

4.3 O subsídio como pagamento na carreira docente

Com a greve na REE/MG em andamento, intensos embates foram gerados, inclusive com o Poder Judiciário. Conforme foi divulgado, o Governo de Estado entrou com ação civil pública proposta ao Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais (TJMG) contra o Sind-UTE para julgar pedido de ilegalidade da greve. O TJMG, por antecipação de tutela, deferiu o pedido e acresceu multa diária ao Sind-UTE/MG no valor de R\$10.000,00 em caso de descumprimento da ação. Em reação, o sindicato se preparou para entrar com recurso e, se necessário, assumir a multa. Mas a partir de uma reunião ocorrida na manhã do dia 12 de maio de 2010, entre a Direção sindical; a SEPLAG, através de sua Secretária, Renata Vilhena; e a Assembleia Legislativa, representada por alguns deputados da base e da oposição, teve início uma proposta emitida pelo Governo de se criar uma comissão para a realização de estudo de viabilidade do pagamento do PSPN na carreira dos trabalhadores de educação da REE/MG.

Foi estabelecido, nesta ocasião, um Termo de Acordo com a assinatura entre as partes envolvidas (Ver ANEXO B). Conforme o disposto no item 2.1 do referido acordo, o objetivo da Comissão era

a realização de estudo para viabilizar a modificação dos vencimentos básicos e alteração do padrão remuneratório da carreira da educação de todos os servidores públicos da educação de Minas Gerais de modo a buscar o Piso Salarial Profissional Nacional (SIND-UTE/MG, NOTÍCIAS, TERMO DO ACORDO, 2010).

A condição para a assinatura desse Termo de Acordo foi que os servidores da educação encerrassem a greve. Tendo em vista a dimensão dos interesses envolvidos e a responsabilidade na condução da greve, a Coordenação Geral, Beatriz Cerqueira, solicitou uma convocação extraordinária do Comando Estadual de Greve para uma reunião no dia 14 de maio de 2010, a fim de apresentar e discutir as possibilidades e limites do acordo que definiria o futuro de inúmeros servidores da educação. Assim, antes da sua assinatura, houve a realização de mais uma assembleia dos servidores da educação que deliberou pela continuidade da greve, vindo a se encerrar na semana seguinte, em 25 de maio de 2010. A partir de então, o grupo de trabalho⁶⁴ composto por dois integrantes da SEE/MG, dois da SEPLAG e quatro do Sind-UTE/MG tinha o prazo de 20 dias para a realização do estudo. A partir daí, mais 10 dias para que o seu resultado fosse apresentado sob a forma de PL à ALMG. Ficou ainda acertado, em relação aos servidores que haviam participado da greve, o pagamento dos salários em folha separada; a anistia do período de greve de forma a não ensejar qualquer tipo de penalidade ou prejuízos à vida funcional desses trabalhadores; a publicação de editais até o fim de junho de 2010 para a realização de concurso público; a abertura do processo de certificação de Diretores de escola; a desistência, por parte do Governo, de Ação Declaratória de Ilegalidade da Greve da Educação em tramitação no TJMG.

Observe que, no Termo de Acordo – Anexo B, não há menção ao tipo de pagamento que será adotado, mas apenas à modificação dos vencimentos básicos e do padrão remuneratório. A partir desses termos, é difícil afirmar que o subsídio, como forma de pagamento, não poderia ser implantado, pois o mesmo não é mencionado. Ocorre que, antes mesmo da realização da última reunião, o governador Anastasia (PSDB - 2010 a 2014) deu uma entrevista coletiva à imprensa para divulgar as modificações na política remuneratória dos trabalhadores em educação, conforme descrito anteriormente. Dessa forma, na última reunião, no dia 15 de junho de 2010, o Governo entregou o relatório assinado apenas pelos integrantes da SEPLAG e da SEE/MG, portanto, sem a assinatura do sindicato. Tal situação denota a discordância do sindicato quanto ao resultado do trabalho apresentado, que resultou na implantação do subsídio como forma de pagamento e de modificações na estrutura da carreira dos profissionais da educação.

A partir de então, ambos: sindicato e Governo se acusavam mutuamente. O Sind-UTE/MG afirmava que o Governo “Anastasia não cumpre compromissos com os trabalhadores

⁶⁴ Conforme instituído em Resolução Conjunta SEPLAG/SEE n. 7.559, de 26 de maio de 2010.

em educação” (SIND-UTE/MG, n. 20, 2010), enquanto o Governo Estadual, através da Secretária de Educação, Ana Lúcia Gazola, atribuía a implantação do subsídio como produto de negociação e estudos que foram conduzidos com a participação da direção sindical, através da comissão montada a partir de um acordo firmado. Portanto, segundo a SEE/MG, o objetivo dessa comissão foi “viabilizar um novo padrão remuneratório para carreiras de educação de modo a buscar o piso salarial profissional nacional. Isso evidentemente acabou com os penduricalhos. Foi implantado um modelo de subsídio” (SEE/MG, 15 jun. 2011).

Após o anúncio do governador sobre a reestruturação do sistema remuneratório da educação de vencimento básico para subsídio, inúmeros questionamentos e dúvidas surgiram sobre a viabilidade dessa forma de pagamento aos professores, além da permanência ou não dos direitos adquiridos de inúmeros servidores, principalmente dos mais antigos. Tratava-se de novidade na educação. Havia várias dúvidas se, de fato, os servidores seriam valorizados conforme afirmava a SEE/MG e a SEPLAG. O maior questionamento recaía sobre a permanência ou não das gratificações e benefícios que foram conquistados ao longo do tempo.

Reconhecendo a impossibilidade de reverter essa situação por meio da Comissão, o Sind-UTE/MG tentou viabilizar uma outra alternativa por meio da ALMG, apresentando propostas de emendas ao PL n. 4.689/2010 (MINAS GERAIS, 2010), que propunha a criação do subsídio junto aos deputados da base ao governo e da oposição, além de pressioná-los através do Plenário da Casa e com o apoio da opinião pública. Portanto, a estratégia foi convocar a categoria para constranger e convencer os deputados estaduais a não votarem a favor do PL referido acima ou, pelo menos, tentar melhorar a proposta encaminhada pelo Executivo ao Presidente da ALMG.

4.4 O subsídio no âmbito do legislativo

O PL Estadual n. 4.689/2010 (MINAS GERAIS, 2010), de autoria do Chefe do Executivo, foi enviado em regime de urgência para a mesa da ALMG em 17 de junho de 2010, três dias após ter anunciado à imprensa, no Palácio da Liberdade, sobre a proposta de modernização e aumento salarial dos trabalhadores da REE/MG.

A mensagem do governador Anastasia (PSDB - 2010 a 2014), que acompanha o referido PL, traz em seu texto uma série de adjetivos que qualificam a carreira da educação, afirmando que o mesmo

visa **modernizar** a estrutura remuneratória das carreiras da Educação, **reduzindo** as **disparidades** entre as remunerações de servidores com a mesma função e gerando **aumento significativo** no salário inicial. O novo modelo **tornará** a carreira do

Magistério mais **atraente**, o que contribuirá para a **atração** e **retenção** de profissionais mais **qualificados** (MINAS GERAIS, ALMG, MSG n. 515, 2010, negritos meus).

Ao depararmos apenas com o conteúdo dessa mensagem, é possível observar uma série de finalidades a que o subsídio estará submetido na carreira docente. São ao menos cinco objetivos que, se realizados, trarão mudanças significativas para os trabalhadores da REE/MG. A situação se torna mais complexa se observarmos que o regime de urgência proposto ao projeto traz algumas consequências para a qualidade do processo legislativo, tendo em vista que os prazos são reduzidos, ficando a CCJ, por exemplo, com apenas cinco dias para se pronunciar e as demais Comissões deverão trabalhar juntas, para que em dez dias possam emitir parecer de mérito sobre a proposição, conforme disposto no artigo 210 do Regimento Interno da ALMG (MINAS GERAIS, 1997). Com um tempo tão abreviado no rito legislativo, a possibilidade de negociação entre os profissionais do ensino, o Sind-UTE/MG e Governo Estadual, no que se refere ao PL, viu-se significativamente reduzida.

Sobre os efeitos dessa medida, em entrevista concedida para esta pesquisa, um deputado da Base do Governo (DepB₁) nos esclarece, quando questionado sobre os reflexos e o motivo que teria levado o Governador a pedir regime de urgência na tramitação do PL do subsídio, que

é uma medida regimental. Se você pedir urgência, você diminui muito a margem da oposição ficar fazendo... procrastinando..., obstruindo, você diminui a margem. Essa é que foi a razão de o Governo pedir urgência. Isso é o que possibilitou o projeto ser votado antes das eleições. E até porque, tinha uma outra questão também... o projeto tinha que ser votado porque a Lei de Responsabilidade Fiscal determina que tinha que ser votado até 30 de junho. E que senão, só passaria a vigorar no ano seguinte. E o governo queria votar a lei ainda naquele ano, até porque era ano de eleição também. E a oposição querendo, tentando não deixar, e aí a necessidade do pedido de urgência. Foi um artifício regimental, na verdade, para conseguir a aprovação da Lei (COELHO, 2015d).

Dois são os motivos apresentados pelo deputado. Um deles tem como finalidade estratégica não permitir que a oposição inviabilize a proposta do Governo; o outro está ligado ao cumprimento da legislação eleitoral, haja vista que, com a renúncia do governador Aécio Neves (PSDB – 2003 a 2010) para concorrer a uma vaga no Senado, o vice-governador Antônio Anastasia (PSDB - 2010 a 2014) assume o restante do mandato e passa a concorrer à reeleição, tendo como Vice em sua chapa o Presidente da ALMG, Alberto Pinto Coelho (PP). Bem diferente, entretanto, foi o argumento trazido pelo deputado Sávio Souza Cruz (PMDB), do Bloco de Oposição, ao discursar na Tribuna do Plenário sobre o regime de urgência:

mais uma vez, a faca no peito dos servidores e da Assembleia. No dia 25 de maio a greve terminou. Portanto, o governo levou praticamente um mês para remeter o projeto à Assembleia. Ele gastou todo esse tempo justamente para dizer aos Deputados: “Agora vocês têm cinco dias para votar. É isso ou é nada; e se não tiver

nada, a culpa é de vocês”. Ora, é esse tipo de comportamento que esperamos do Chefe do Poder Executivo de Minas Gerais? Isso é sério? Gastar um mês para mandar um projeto e exigir que uma Casa colegiada, com 77 cabeças diferentes, vote em 4 ou 5 dias, sem direito à reflexão da categoria, a aperfeiçoamento, a nada? (ALMG, ANAIS, 2010a, p. 1134).

Outro deputado do Bloco de Oposição e do Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB) que criticou bastante o prazo destinado a discussão e votação do Projeto do subsídio foi Antônio Júlio de Faria, principalmente por conta da complexidade e do impacto que sua aprovação traria para a vida funcional de mais de 250 mil servidores, além de considerar que a proposição traz vários traços de inconstitucionalidade. Em discussão no segundo turno, ele afirma, inclusive, que ali há todos os ingredientes favoráveis para que esse projeto dê errado.

Ele [o Governo Estadual] mandou o projeto para esta Casa e não deu oportunidade aos Deputados - nem ao sindicato - de proceder a uma ampla discussão do projeto, que muda a vida de 250 mil servidores da educação. [...]. Se o projeto é tão bom, por que não querem discuti-lo? [...]. Depois de 45 dias de greve, querem que aproveemos um projeto que servirá de publicidade política do governo, que fará parte da sua campanha, sob alegação de que resolveu o problema da educação e que ninguém ganhará menos de R\$1.320,00, o que é uma mentira. [...]. Todos sabemos que esse projeto tem um monte de equívocos, sem contar que não há sustentação jurídica. [...] (ALMG, ANAIS, 2010b, p. 254-255).

Antônio Júlio de Faria (PMDB) foi um dos deputados que mais ênfase deu ao pouco tempo destinado à discussão do PL Estadual n. 4.689/2010 (MINAS GERAIS, 2010). Ele, inclusive, questiona a qualidade do projeto para a educação, tendo em vista que a Base do Governo não quer debatê-lo. Menciona a relação da aprovação desse PL ao projeto de reeleição do governador Antônio Anastasia (PSDB - 2010 a 2014) ao Governo, pois é ano eleitoral e a vigência dessa proposição, se aprovada, somente terá início no ano seguinte, em 2011. Portanto, questiona se estaria o Governo apostando na certeza de sua reeleição ou se estaria fazendo campanha ao atribuir a implantação de mudanças salariais e perspectiva de valorização para o futuro, sem ao menos ter a certeza de sua vitória na eleição para governador.

O deputado Antônio Júlio (PMDB) remete ainda ao fato de que o Governo Estadual estaria votando a implantação do subsídio na carreira dos profissionais da educação sem primeiramente alterar a Constituição Estadual de Minas Gerais (CE/MG). Isso porque não está prevista na referida Norma a previsão de pagamento por subsídio ao servidor da área da educação. Assim, ele nos esclarece:

Vocês precisam tomar conhecimento de outra irregularidade: para que pudéssemos votar esse projeto, deveríamos ter votado a emenda à Constituição que está tramitando nesta Casa. Sabem por que não a votamos? Porque alguém poderia questionar que esse projeto é inconstitucional, pois, da forma como estamos votando, ele o é. Deveríamos ter votado a emenda à Constituição que retira os benefícios do pessoal da área da educação. Essa questão precisa ser discutida, analisada. Estou dizendo isso

sem citar outros pontos, como a Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF e a legislação eleitoral (ALMG, ANAIS, 2010b, p. 256).

O deputado faz menção à PEC estadual n. 61/2010 (MINAS GERAIS, 2010), que foi encaminhada à Mesa da ALMG na mesma data do PL que cria o subsídio para a educação. A sua finalidade é dar legalidade ao subsídio como forma de pagamento aos servidores públicos, pois esta medida até então não estava prevista nem na CE/MG, nem no Estatuto dos servidores públicos de Minas Gerais, Lei n. 869/1952 (MINAS GERAIS, 1952). Portanto, a referida PEC, que cria o artigo 283-A, dispõe:

Art. 283-A - Nos termos de lei específica, os servidores integrantes das carreiras da área de Educação do Poder Executivo do Estado poderão ser remunerados por meio de subsídio, fixado em parcela única, vedado o pagamento cumulativo com quaisquer outras parcelas previstas nesta Constituição e na legislação ordinária, observado o disposto no parágrafo único. [...]. (MINAS GERAIS, 2010).

Dessa maneira, o conteúdo do dispositivo estabelece a possibilidade de o pagamento aos servidores da área da educação vir a ser instituído por subsídio. Após recebimento pela ALMG, é formada uma Comissão Especial para emitir parecer sobre o conteúdo dessa PEC. Um dos integrantes dessa comissão é o deputado Antônio Júlio de Faria (PMDB), tendo como suplente o deputado Padre João (PT). Ambos compõem a chapa da Oposição pelo Bloco PT-PMDB-PCdoB. Fazem ainda parte dessa Comissão Especial o Bloco Social Democrata – BSD – com quatro integrantes, o Bloco Parlamentar Social – BPS – com dois integrantes, e o Bloco pelo Partido Democrático Trabalhista (PDT), também com dois integrantes.

A respeito dessa PEC não há muitos relatos por parte dos deputados - da Base ou da Oposição - sobre a sua tramitação, embora ela seja tão importante e necessária para se instituir o subsídio como forma de pagamento para a educação quanto o seu PL em andamento. Sem a sua aprovação, corria-se o risco de a Lei do subsídio, uma vez aprovada, vir a ser alvo fácil de uma ação de inconstitucionalidade proposta pela oposição ou pelo próprio sindicato no STF.

A PEC Estadual n. 61/2010 (MINAS GERAIS, 2010) chegou a tramitar em primeiro turno até a Comissão Especial, onde recebeu parecer favorável em 22 de junho de 2010, na forma de Substitutivo n. 1, para votação em Plenário⁶⁵. O Substitutivo n. 1 dispunha sobre o seguinte:

⁶⁵ Assinaram o Presidente da Comissão Especial, o Deputado da Base, Dalmo Ribeiro Silva (PSDB); o Vice-Presidente, Deputado Padre João, do PT; e o Relator, Deputado da Base, Sebastião Costa (PPS) (ALMG, ANAIS, 2010a, p. 1067-1068). Este substituiu o Deputado da Base, Inácio Franco (PV), que abriu mão de sua vaga para indicá-lo (ALMG, ANAIS, 2010a, p. 1129). O documento não esclarece os motivos da indicação.

- Além da Educação, a inclusão do pessoal civil da polícia militar: “Art. 283-A [...] e o pessoal civil da Polícia Militar poderão ser remunerados na forma de subsídio, [...]” (ALMG, ANAIS, 2010a, p. 1067-1068);
- Dá opção ao servidor pelas duas formas de remuneração: “§ 1º – A lei instituidora do regime de subsídio de que trata o “caput” poderá facultar ao servidor a opção entre o regime de remuneração composto de vencimento básico e vantagens e o regime de subsídio” (ALMG, ANAIS, 2010a, p. 1068);
- Garante a percepção de verba de natureza indenizatória, mas exclui do pagamento o adicional de desempenho e o abono de permanência: “§ 2º – Ao servidor remunerado na forma de subsídio fica assegurada a percepção de verbas de natureza indenizatória, [...], exceto o adicional de desempenho e os direitos estabelecidos em lei não aplicáveis ao regime de subsídio, e do abono de permanência de que trata a Constituição da República” (ALMG, ANAIS, 2010a, p. 1068);
- Reitera ao servidor o não pagamento de adicionais por tempo de serviço previstos no regime anterior ou a aquisição de novos, que por ventura venha a adquirir: “§ 5º – O servidor de que trata o § 4º deste artigo não fará jus à percepção do adicional de desempenho e de adicionais de tempo de serviço concedidos no regime de remuneração anterior à instituição do regime de subsídio, nem ao cômputo do tempo para a aquisição de novos adicionais” (ALMG, ANAIS, 2010a, p. 1068).

Em 1º de julho de 2010, a referida proposta foi a Plenário para discussão em primeiro turno, mas, a pedido do deputado Tiago Ulisses (PV), da Base do Governo, ela foi adiada. Não há informações nos Anais da ALMG sobre os motivos que o levou a fazer esse requerimento (ALMG, ANAIS, 2010b, p. 229). Sobre essa solicitação, pode-se inferir que tenha sido feita por falta de quórum ou mesmo por estratégia do Governo, tendo em vista os ânimos acirrados e a tensão causada em virtude da aprovação do PL Estadual n. 4.689/2010 (MINAS GERAIS, 2010) alguns dias antes, que instituiria o subsídio.

Novamente, numa outra sessão, na abertura da 4ª Sessão Legislativa Ordinária da 16ª Legislatura, em 7 de julho de 2010, tendo a Mesa coordenada pelo deputado Doutor Viana (DEM), pouco depois de iniciados os trabalhos de discussão e votação das proposições, vem à Mesa o requerimento do deputado do Bloco da Oposição Padre João (PT), solicitando que a PEC n. 61/2010 (MINAS GERAIS, 2010) seja discutida por último, dentre as matérias apreciadas. Assim ele justifica:

Essa alteração da Constituição prejudica, no nosso entendimento, os servidores públicos do Estado, sobretudo e diretamente os profissionais da educação. Por isso

queremos passá-la ao último lugar e pedimos que votem favoravelmente a este requerimento. Há poucos dias, ficamos aqui até às 3 horas da manhã **votando projeto** que, a nosso ver, estava ajudando todos os trabalhadores em educação. De repente fomos surpreendidos por posição do governo que quebra acordo firmado há muito tempo. **Desde 2004**, havia compromisso do governo em relação ao **plano de carreira**, que define com clareza os critérios de movimentação: a escolaridade e o tempo de serviço. A escolaridade é automática, ou seja, se o servidor faz curso, movimenta-se na carreira em relação ao grau ou ao nível. Agora, quanto ao tempo de serviço, esse critério seria regulamentado em 36 meses, o que depois foi reafirmado em **decreto**. Entretanto esses 36 meses venceram agora, e, no dia 30/6/2010, deveria haver publicação regulamentando esse posicionamento, de forma que, em agosto, todos os profissionais seriam reposicionados, até recebendo diferença em seu salário - o setor administrativo não recebe esse reposicionamento há 11 anos, e outros setores não o recebem há 7 anos. Então houve mais um golpe do governo sobre os profissionais em educação, o que é grave. Ninguém é obrigado a assumir compromisso. O governo poderia ter questionado esse reposicionamento durante 36 meses, mas agora, no momento de garanti-lo aos profissionais, quer adiar tudo para o ano que vem? (ALMG, ANAIS, 2010b, p. 660-661, negritos meus).

A falta de consenso entre os deputados da Base do Governo e da Oposição sobre os resultados da aprovação dessa proposta é que levou o deputado Padre João (PT) a fazer esse requerimento, mesmo já tendo sido aprovado, poucos dias antes, o PL que instituiu o subsídio, através da Lei estadual n. 18.975/2010 (MINAS GRAIS, 2010). Por isso, seu relato de que o projeto estivera em votação até a madrugada. Aqui já se percebe uma incoerência jurídica, pois a Lei do subsídio foi apreciada, votada e aprovada antes mesmo da alteração no texto da CE/MG. Portanto, até então, nos dispositivos da Carta Constitucional do Estado, não havia a possibilidade de pagamento por subsídio aos profissionais da educação. O julgamento jurídico desse fato foge ao escopo e competência desta pesquisa, mas é destaque a pouca ênfase dada a essa dimensão.

Outro elemento que chama a atenção na fala do deputado Padre João (PT) é a suspensão do reposicionamento previsto desde 2004, quando houve a mudança do Estatuto do Magistério para a implantação do Plano de Carreira da Educação. Trata-se do Decreto Estadual n. 45.274/2009 (MINAS GERAIS, 2009), que previa esse reposicionamento dos servidores. Porém, o Governo, através da SEPLAG, informou em reunião no dia 30 de junho de 2010, aos sindicatos, sobre a suspensão do reposicionamento (SIND-UTE/MG, INFORMA, n. 15, 2010). O motivo alegado, segundo a Advocacia Geral do Estado (AGE), é que, em decorrência do período eleitoral, a Lei n. 9.504/1997 (BRASIL, 1997) impede a concessão desse benefício na carreira. Esse argumento, entretanto, é contraditório com as leis e decretos editados pelo governador Aécio Neves (PSDB – 2003 a 2010) no período eleitoral anterior, que concediam vantagens e benefícios salariais a outras categorias de servidores (SIND-UTE/MG, INFORMA, n. 16, 2010). É mais provável que tal iniciativa de suspender o reposicionamento por tempo de serviço e titulação nas carreiras da educação seja por conta da aprovação da própria Lei do

subsídio. A pouco mais de seis meses, todos os servidores da educação seriam reposicionados nas tabelas do subsídio, conforme a Lei Estadual n. 18.975/2010 (MINAS GERAIS, 2010). Portanto, fazer um reposicionamento no segundo semestre de 2010 traria consequências salariais nas tabelas de subsídio que entrariam em vigência a partir de 1º de janeiro de 2011, tendo em vista que a referência para o posicionamento na tabela do subsídio foi a situação do servidor na carreira em 31 de dezembro de 2010. Isto pode explicar a indignação do deputado Padre João (PT), conforme descrito acima.

Ainda sobre a PEC n. 61/2010 (MINAS GERAIS, 2010), que daria legalidade ao subsídio, como ela não foi para a ordem do dia, por seis reuniões no mesmo turno, a mesma foi retirada da pauta de discussão e votação⁶⁶. Em 12 de julho de 2010, novamente em plenário, teve que ser adiada por falta de quórum, chegando a ser arquivada em decorrência do final da 16ª Legislatura. O conteúdo dessa proposição, entretanto, foi inserido por meio da Emenda n. 3, de autoria do deputado Lafayette de Andrada (PSDB), em outra proposição: a PEC Estadual n. 54/2009⁶⁷ (MINAS GERAIS, 2009), que já estava em tramitação na ALMG.

Essa emenda teve o seu parecer aprovado pelos membros da Comissão Especial e, portanto, seguiu para a discussão e votação em 2º turno em Plenário. No processo de discussão pronunciaram-se os deputados da Oposição. O primeiro a discursar foi o deputado Padre João (PT), que discordou da Emenda n. 3.

O problema da Proposta de Emenda à Constituição nº 54 é a Emenda nº 3, a que somos contrários. Somos favoráveis a todo conteúdo da proposta, mas somos contrários à Emenda nº 3, por não aprovarmos a remuneração do servidor público em forma de subsídio, e não de salário. Tantas gratificações conquistadas foram retiradas, e há uma restrição na própria progressão das carreiras, na linha de salário e na valorização do servidor público. Por isso, essa é a nossa manifestação (ALMG, DIÁRIO DO LEGISLATIVO, 22 dez. 2010).

Em seguida, o deputado da Oposição, Carlim Moura (PCdoB), também fez duras críticas à Emenda n. 3 e esclareceu a verdadeira origem e conteúdo dessa emenda.

A Emenda à Constituição nº 61 visa a dar legitimidade, constitucionalidade àquela figura do subsídio que o governo criou às pressas, antes do processo eleitoral, para tentar pôr fim à greve dos professores. E a Emenda à Constituição nº 61, que foi transcrita, reproduzida, pela Emenda nº 3, retira direitos dos professores da rede estadual porque legitima o subsídio. E, com o subsídio, o professor não terá mais a carreira, pois perderá o adicional por tempo de serviço, o adicional de desempenho, o adicional de produtividade, o adicional de regência de classe - o famoso pó de giz -, que são direitos adquiridos pelos professores da rede estadual, direitos esses elevados

⁶⁶ De acordo com o artigo 244, do Regimento Interno da ALMG, “nenhuma proposição permanecerá na ordem do dia para discussão, em cada turno, por mais de 6 (seis) reuniões” (MINAS GERAIS, 1997).

⁶⁷ Com a finalidade de marcar a comemoração dos 20 anos da CE/MG, foi constituída, na Assembleia Legislativa, uma Comissão Extraordinária cuja tarefa consistiu na elaboração de uma PEC Estadual para adequá-la às modificações introduzidas nos dispositivos da Constituição da República de 1988.

ao nível constitucional porque estão previstos na Constituição do Estado. E agora, com a Emenda nº 3, a proposta é retirar esses direitos (ALMG, DIÁRIO DO LEGISLATIVO, 22 dez. 2010).

Questionado sobre o que teria acontecido com a PEC Estadual n. 61/2010 (MINAS GERAIS, 2010), que foi arquivada e cujo conteúdo reapareceu numa outra PEC em tramitação, um DepB₁, em entrevista concedida a esta pesquisa, explicou que foi um artifício regimental e as mudanças ocorridas no processo de negociação com o sindicato é que geraram a necessidade de apresentação de uma outra proposição. Segundo ele,

ela pegou carona. É isso aí! Isso foi uma... uma... foi apenas artifício regimental. Ela tinha uma PEC específica. PEC é Proposta de Emenda à Constituição, ela tinha uma PEC que ia agasalhar a proposta do subsídio. Acontece que o subsídio, na verdade, houve a tramitação, essas interlocuções com o sindicato, [...] acabou que a própria lei do subsídio, o projeto, foi modificada várias vezes. E aí a PEC da maneira que ela tinha sido apresentada, ela não agasalhava o que era necessário. Então o que foi feito? Existia uma outra PEC tramitando, então o que nós fizemos aqui: morre essa aqui, [...] a gente não vota. E o que nós vamos fazer? Aquilo que seria o texto dela, a gente incorpora numa outra PEC que está tramitando. E que tem o mesmo efeito jurídico. Isso é o que foi feito (COELHO, 2015d).

A PEC Estadual n. 54/2009 (MINAS GERAIS, 2009), que recebeu em segundo turno a Emenda n. 3, cujo conteúdo foi a introdução do subsídio como possibilidade de pagamento ao servidor público do Poder Executivo e da educação, somente veio a ser aprovada em 22 de dezembro de 2010, ou seja, quase seis meses após ter aprovado o subsídio como forma de pagamento na carreira dos profissionais da educação. A mesma deu origem à EC Estadual n. 84/2010 (MINAS GERAIS, 2010).

Quanto ao processo de tramitação do PL Estadual n. 4.689/2010 (MINAS GERAIS, 2010), embora em regime de urgência, ele teve sua tramitação realizada em dois turnos. A grande preocupação do Governo, como vimos, era aprová-lo antes do dia 30 de junho de 2010, limite imposto pela Legislação Eleitoral e a LRF, tendo em vista que a legislação alteraria por completo a reestruturação das carreiras na educação, modificando valores de remuneração, gratificações e benefícios.

Como a assinatura do acordo entre o sindicato, a SEPLAG e a SEE/MG havia colocado fim à greve na rede estadual, após 47 dias de paralisação, o Sind-UTE/MG viu-se assim com a necessidade de buscar outra alternativa favorável à melhoria do PL n. 4.689/2010 (MINAS GERAIS, 2010) do subsídio em tramitação na ALMG. A possibilidade mais viável foi a aliança com o Bloco de Oposição PT-PMDB-PCdoB para propor emendas que viessem a modificar a referida proposta encaminhada pelo Governo.

Em discurso no Plenário, o deputado da Oposição Welinton Prado (PT) afirma, sobre o recebimento de conteúdo do documento que teve origem no grupo de trabalho montado para discutir melhorias salariais, da qual o Sind-UTE/MG participou, que:

em relação aos servidores da educação, recebemos, por sinal aqui, um documento do Sind-UTE considerando que a proposta de política de remuneração contida no relatório do grupo de trabalho instituído pela Resolução Conjunta nº 7.559 foi resultado de um consenso com o Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais. A Beatriz encaminhou esse documento à Assembleia Legislativa. Fiz uma cópia. Já tínhamos encaminhado as emendas. São 17 propostas de alteração do projeto. Quero dizer à categoria que já apresentamos as emendas aqui no Plenário e na Comissão de Justiça propondo as alterações, de acordo com os 17 itens, porque o projeto tem de ser alterado. Do jeito como está não pode ser aprovado (ALMG, ANAIS, 2010a, p. 1112).

O PL estadual n. 4.689/2010 (MINAS GERAIS, 2010) do subsídio enviado pelo Governo Estadual à ALMG foi despachado para a CCJ, a Comissão de Administração Pública (CAP) e a CFFO. Embora essa proposição trate de tema ligado à educação, a Comissão de Educação, Ciência e Tecnologia, que é também permanente, não foi designada a dar parecer sobre essa proposição. O deputado Padre João (PT), líder do Bloco de Oposição PT-PMDB-PCdoB, ressaltou que o projeto se encontrava parado nas Comissões por falta de acordo entre os integrantes.

O projeto dos profissionais da educação esteve na pauta da Comissão de Justiça, mas não houve acordo para votação. Ele ainda se mantém na pauta da Comissão de Justiça para ser apreciado, à espera de entendimento. Ele também permanece na pauta da Comissão de Administração Pública (MINAS GERAIS, ALMG, ANAIS, 2010a, p. 1116).

Isso ocorreu porque todo Projeto, antes de ir a Plenário, deve passar pelas Comissões a fim de receber um parecer. As emendas propostas nessas Comissões devem ser apreciadas e submetidas a votação entre os integrantes das Comissões. O Quadro 16 abaixo mostra a composição das Comissões identificando seus integrantes conforme sua posição na Base e na Oposição ao Governo.

Quadro 16- Composição das Comissões para emissão de Parecer: PL estadual n. 4.689/2010

(Continua)

Projeto de Lei estadual n. 4.689/2010 – Subsídio						
Deputado (Partido)	1º Turno				2º Turno	
	CCJ	CAP	CFFO	Parecer emendas	CFFO	Parecer redação final
Adelmo Carneiro Leão (PT)			Oposição	Oposição	Oposição	
Ademir Lucas (PSDB)						Base ^R
Ana Maria Resende (PSDB)						Base ^P
Antônio Júlio (PMDB)			Oposição	Oposição		
Dalmo Ribeiro Silva (PSDB)	Base ^P					
Délio Malheiros (PV)		Base ^{PR}	Base ^P			

(Conclusão)

Projeto de Lei estadual n. 4.689/2010 - Subsídio						
Deputado (Partido)	1º Turno				2º Turno	
	CCJ	CAP	CFFO	Parecer emendas	CFFO	Parecer redação final
Delvito Alves (PTB)	Base					
Elmiro Nascimento (DEM)		Base				
Gustavo Valadares (DEM)			Base		Base	
Gilberto Abramo (PRB)	Base					
Inácio Franco (PV)				Base		
Lafayette de Andrada (PSDB)		Base	Base	Base ^R	Base ^R	
Luiz Humberto Carneiro (PSDB)						Base
Neider Moreira (PPS)		Base	Base			
Padre João (PT)	Oposição	Base			Oposição	
Sebastião Costa (PPS)	Base ^R					
Tiago Ulisses (PV)					Base	
Zé Maia (PSDB)		Base	Base ^R	Base ^P	Base ^P	

OBS: ^{PR} Presidente e Relator – ^P Presidente – ^R Relator

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos pareceres do Projeto de Lei Estadual n. 4.689/2010 (MINAS GERAIS, 2010).

Como podemos observar, a maioria do Governo na ALMG reflete também a composição das Comissões que tratam dos pareceres e orientam as votações no Plenário. Trata-se do grupo de coalisão do Governo. De certa forma, essa situação facilita a aprovação de projetos de interesse do Executivo, quaisquer que sejam eles. O DepB₁, em entrevista concedida para esta pesquisa, discorre sobre o papel e a relação dessas comissões na ALMG:

têm atuações independentes. [...]. Então, assim, não tem uma comunicabilidade... o que há de comum em todas elas é que, tanto no governo antigo, que era do PSDB, como no governo atual, na composição das comissões, ela leva em consideração as bancadas. Então, acaba que o governo tem a maioria nas comissões e o governo põe para votar esses projetos de lei que são de grande interesse para ele, o governo, e ele tendo a maioria, ele consegue aprovar aquilo que ele quer. O que tem de comunicação é isso. Então na verdade, nelas todas, o governo está antenado quando o projeto é muito importante, ele consegue fazer vencer a visão dele. Mas as comissões entre si elas não se articulam [...], entendeu! Mas o governo é um só. Então, o governo vence aqui na de administração, depois vem a de finanças, ele vence na de finanças, mas ela não tem assim uma articulação entre si (COELHO, 2015d).

O deputado da Oposição Welinton Prado (PT) discursava em plenário para dizer que a Assembleia e os deputados têm o papel de “discutir e debater o projeto que chega aqui, ouvir a categoria, a sociedade e os movimentos sociais, fazer o aperfeiçoamento do projeto quando é necessário e apresentar as emendas” (ALMG, ANAIS, 2010a, p. 1378). Ele ainda ressaltou que o Sind-UTE/MG encaminhara um documento contendo várias propostas de emendas ao PL do subsídio no intuito de tentar melhorar o projeto. Os deputados do Bloco de Oposição chegaram a propor 51 emendas ao PL do subsídio. Por sua vez, a grande questão passou a ser as emendas apresentadas em Plenário, fazendo com que a proposição retornasse às Comissões para ser analisada. A falta de acordo entre os deputados da Base e da Oposição sobre o conteúdo das

emendas atrasava ainda mais, colocando em xeque a sua aprovação, tendo em vista os limites temporais impostos pela legislação eleitoral e da LRF, que impede aprovação de leis que resultem em despesas futuras ao orçamento do Estado.

A fim de tentar acelerar um pouco mais a tramitação do PL em debate, o Líder da maioria na ALMG, deputado Domingos Sávio (PSDB), propôs um acordo para que a oposição retirasse as emendas apresentadas no primeiro turno e as rerepresentassem no segundo turno, a fim de dar mais celeridade ao processo legislativo, e assim poder votar. Do contrário, perder-se-ia muito tempo nas Comissões, o que colocaria em risco o cumprimento dos prazos. Assim, ele nos esclarece que tanto a Base quanto a Oposição haviam ficado até tarde da madrugada negociando.

Pedíamos à Oposição, que apresentou mais de 50 emendas, acolhidas na reunião de ontem, quarta-feira à noite, que não as apresentasse naquele momento, e sim no 2º turno, e que votássemos o projeto favoravelmente no 1º turno. Assim, daria tempo de o projeto tramitar. Caso contrário, poderíamos correr o risco de não cumprir o cronograma (ALMG, ANAIS, 2010a, p. 1354).

Trata-se de um artifício e estratégia assumidos em negociação pelos dois Blocos da ALMG, porém sem acordo definido, tendo em vista que o Bloco da Base do Governo estava preocupado com os prazos, já o Bloco da Oposição não queria abrir mão de as suas emendas serem discutidas no primeiro turno. De acordo com as regras instituídas no Regimento Interno, embora os prazos e as formalidades sejam as mesmas, no segundo turno as emendas

não dependem de parecer para serem votadas. O presidente pode submetê-las a votação na mesma reunião ou encaminhá-las, por iniciativa própria ou a requerimento, para parecer da comissão de mérito. Se tais emendas contiverem matéria nova, elas só serão admitidas mediante acordo de líderes e desde que sejam pertinentes ao projeto (SANTOS; MOREIRA; ASSIS, 2015, p. 16).

Assim sendo, para o Bloco de oposição, a grande questão envolvida nessa negociação estaria no seu poder de barganha, que seria reduzido caso essa negociação fosse realizada, uma vez que ficaria na dependência de decisão do Presidente da Mesa ou de um possível acordo entre os líderes.

Para o deputado do Bloco de Oposição, Adelmo Carneiro Leão (PT), seria outro o motivo para a solicitação de retirada das emendas no primeiro turno. “Por que querem retirar as emendas? É só por um motivo, Deputado Domingos Sávio. Não há dois, três ou outros motivos. É porque os Deputados não querem se expor. É só isso” (ALMG, ANAIS, 2010a, p. 1368).

Outra preocupação do deputado da Base, Domingos Sávio (PSDB), era o fato de que as emendas apresentadas pelo Bloco de Oposição serem de cunho inconstitucional tendo em vista

de que elas geram aumento de despesas no orçamento do Governo. Segundo ele, um parlamentar não pode apresentar emendas sem que se mostrem as fontes de recursos disponíveis para tal. Sabedor de que as emendas serão rejeitadas em Plenário, o receio do deputado Domingos Sávio é a exposição a que os mesmos estarão sendo submetidos, tendo em vista que o Plenário da Assembleia está lotado de servidores, além do que a própria oposição e o sindicato utilizaram do resultado da votação para a divulgação junto à sociedade, como sendo eles os traidores da educação.

O deputado da Oposição Welinton Prado (PT) questionou o motivo pelo qual o Governo não enviou esse projeto quando a Lei do PSPN foi aprovada. Segundo o deputado, foi após a pressão dos servidores com a greve na educação que o Governo se viu na necessidade de encaminhar esse PL. Em seu discurso, sobre o conteúdo e os efeitos desse Projeto para os servidores da educação, ele concluiu que

[...] o governo foi muito maldoso, pois retira algumas gratificações e o direito adquirido pelos servidores historicamente - direitos como Auxílio-Alimentação e Auxílio-Transporte -, que outras categorias têm, como, por exemplo, os servidores da Assembleia Legislativa e de outros Poderes. O governo está prejudicando principalmente quem está no meio da carreira e está retirando dos servidores da educação quinquênio, biênio e outros benefícios que eles conquistaram. Esse projeto não seria vantagem para quem está no meio da carreira (ALMG, ANAIS, 2010a, p. 1378).

Assim, durante as discussões em Plenário em primeiro turno, foram apresentadas pelo Bloco da Oposição 51 emendas ao PL. Dois dias depois, em 25 de junho de 2010, o PL foi submetido ao Parecer da CFFO, sob a relatoria do deputado da Base, Lafayette de Andrada (PSDB), que indicou a rejeição de todas as emendas propostas sob a alegação principal de que elas resultariam em aumento das despesas do Poder Executivo ou estariam incompatíveis com alguma norma estadual e/ou federal. Assim pode-se perceber no Quadro 17, abaixo.

Quadro 17- Associação das emendas propostas ao PL estadual n. 4.689/2010 em primeiro turno por tema e síntese do parecer elaborado pela CFFO

(Continua)

Associação das emendas propostas por efeito	Número da emenda	Parecer sobre as emendas
Altera a data de vigência da Lei com efeitos financeiros.	1, 29, 33 e 34	Acarreta aumento de despesa em projeto de iniciativa do Poder Executivo
Após a aprovação da Lei, estabelece prazos ao Poder Executivo para regulamentar dispositivos.	2, 12, 23 e 24	Viola o princípio da separação dos Poderes
Interfere na concessão de algum benefício, vantagem ou gratificação que deixa de ser incorporado ao subsídio e/ou acrescentam-se outras como verbas de natureza indenizatória.	3, 4, 6, 7, 11, 17, 21, 22, 26, 27, 30, 32, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49 e 50	Incompatível com o regime de subsídio

(Conclusão)

Associação das emendas propostas por efeito	Número da emenda	Parecer sobre as emendas
Estabelece relação com a Lei federal n. 11.738/2008.	5 e 28	Afronta o art. 37, inciso ix, da CF 1988
Estabelece algum tipo de proposta de alteração de reajuste na estrutura da carreira; de reposicionamento; de progressão ou promoção; da jornada de trabalho e da forma de pagamento.	8, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 25, 31, 42 e 51	Acarreta aumento de despesa em projeto de iniciativa do Poder Executivo
A implementação desta lei não se condiciona ao orçamento do Poder Executivo Estadual, bem como a Lei de Responsabilidade Fiscal.	18	Incompatível com a Lei de Responsabilidade Fiscal

Fonte: Elaborado pelo autor a partir do Relatório da Comissão de Fiscalização Financeira e Orçamentária sobre as emendas n. 1 a 51 ao PL n. 4.689/2010 (ALMG, ANAIS, 2010a, p. 1495-1497).

É possível observar, através da disposição dos dados elaborados no Quadro 17, onde se tem o agrupamento das emendas propostas por tema e efeito, que o maior número de emendas propostas pelo Bloco de Oposição PT-PMDB-PCdoB diz respeito à tentativa de reverter a perda de algum tipo de adicional, benefício ou gratificação que fosse incorporado ao subsídio. Portanto, uma das maiores preocupações do Sind-UTE/MG, tendo em vista que as emendas tiveram origem na relação entre este e a bancada de Oposição, era garantir a conquista de direitos adquiridos ao longo do tempo pelos servidores mais antigos, mesmo após a EC n. 57/2003 (MINAS GERAIS, 2003), que estabeleceu, após sua aprovação, a impossibilidade de adquirir qualquer gratificação e ou benefício em função do tempo de serviço, como o biênio, o quinquênio ou o trintenário, por exemplo.

Verificada a existência de quórum, na mesma data, em reunião no Plenário, o PL foi submetido a votação com as suas emendas. O Bloco de Oposição PT-PMDB-PCdoB votou favorável ao Projeto na expectativa de que ele viesse a ser melhorado com as emendas propostas, principalmente de forma a contemplar os servidores mais antigos, aqueles com maior tempo na carreira da educação. Essa inclusive foi a fala do deputado Carlim Moura (PCdoB) em discussão no Plenário, momento que antecedeu a votação. Segundo ele,

o verdadeiro piso salarial só sofrerá consequências e será verdadeiro se, na fase seguinte, votarmos também favoravelmente às emendas apresentadas pela categoria. É muito importante esclarecer que não adianta fazer demagogia com o povo de Minas Gerais e com essa categoria. Votar o piso sem votar as emendas é entregar com uma mão e retirar com a outra, pois a proposta inicial, da forma como está redigida, retira direitos garantidos dos professores e das professoras, aliás direitos que estão previstos na própria Constituição do Estado. É importante esclarecer que, da maneira como está redigido o projeto original, professores com 20, 25, 26, 27 e 28 anos de casa estão a ponto de ter retirados suas gratificações e seus quinquênios e biênios, que, aliás, são direitos adquiridos. Portanto, estamos encaminhando favoravelmente ao projeto, mas condicionamos isso à votação das emendas (ALMG, ANAIS, 2010b, p. 8).

A deputada Maria Teresa Lara (PT) foi mais enfática ao afirmar que o PL do subsídio em tramitação naquela casa descaracterizava a carreira, prejudicando principalmente os

servidores com mais tempo de serviço, embora ela reconheça que, para os mais novos, mesmo tendo perdido alguns benefícios, haverá melhoria salarial. Assim ela define:

Para quem está iniciando a carreira, gostaria de lembrar que houve melhora com esse projeto, mas retirando vantagens. Somou apenas ao salário inicial. Quem está no final da carreira, com 20, 25 anos de magistério, está extremamente prejudicado, pois esse projeto descaracterizou a carreira. A carreira para nós, do magistério, é muito importante. Não podemos dividir a nossa categoria, em que alguns ganharam alguma coisa, muitos são prejudicados, e pensar que está tudo muito certo. Na verdade, temos de pontuar essas questões (ALMG, ANAIS, 2010b, p. 15-16).

As emendas, embora tenham sido votadas à parte do PL n. 4.689/2010 (MINAS GERAIS, 2010), tiveram o seu conteúdo rejeitado pela maioria dos Deputados presentes em Plenário.

Antes de ir para o segundo turno, e ainda sob a relatoria do deputado Lafayette de Andrada (PSDB), o PL seguiu para a CFFO para recebimento de parecer, tendo em vista que o referido Projeto fora aprovado em forma de Substitutivo n. 1 e com a Emenda n. 52. Seguindo a tendência do primeiro turno, o parecer do referido deputado foi pela aprovação do PL com as Emendas 1 e 2 na forma daquele vencido em primeiro turno. Em Plenário, no dia 28 de junho de 2010, o PL foi submetido a votação, tendo sido aprovado em segundo turno. Mesmo assim, o deputado Antônio Júlio (PMDB) sustentou em discussão no Plenário “que esse projeto tem um monte de equívocos, sem contar que não há sustentação jurídica” (ALMG, ANAIS, 2010b, p. 255). Ele faz referência à legislação eleitoral e à LRF, tendo em vista que o referido projeto foi enviado pelo Governo em período eleitoral, sendo que a sua efetivação ocorreria somente em janeiro de 2011. Da mesma forma, e sabedor das dificuldades enfrentadas para a melhoria do PL em discussão no segundo turno, o Deputado Padre João (PT) reconheceu que as alterações favoráveis, como a mudança da data de vigência para janeiro de 2011 e a existência de uma periodicidade para reajuste anual era muito pouco diante da dimensão e complexidade do Projeto em questão.

Procuramos reconhecer essas adequações. Infelizmente, não conseguimos outros avanços, e isso não se deu por falta de esforço nem de empenho e, muito menos, de interesse. Contamos até com a participação do Sind-UTE, representando os profissionais da educação, mas não foram possíveis mais avanços (ALMG, ANAIS, 2010b, p. 268).

Encerrada a discussão e não tendo mais nenhum deputado inscrito para pronunciamento, o PL e posteriormente suas subemendas foram encaminhadas à votação, tendo sido, portanto, aprovados pelos 59 deputados presentes. Em 29 de junho de 2010, o PL foi aprovado e o Parecer de redação final enviado para a sanção do governador, que a promulgou na mesma data.

4.5 As principais mudanças na carreira docente decorrentes da Lei do subsídio

A partir da Lei Estadual n. 18.975/2010⁶⁸ (MINAS GERAIS, 2010), todos os profissionais das carreiras do grupo de atividades de Educação Básica e do pessoal civil da Polícia Militar passaram a receber em parcela única, por meio de subsídio. No caso do servidor efetivo da carreira de PEB lotado na SEE/MG, bem como o servidor efetivado pela Lei Complementar Estadual n. 100/2007 (MINAS GERAIS, 2007), além do servidor aposentado e o afastado preliminarmente à aposentadoria com direito à paridade e ao pensionista foram remunerados conforme os valores referidos na Tabela 7, com carga horária de 24 horas semanais, tendo em vista a sua formação e o seu tempo de serviço. Nos casos cuja carga horária fosse diferente da mencionada, o valor do subsídio seria proporcional à jornada de trabalho atribuída ao cargo. Por sua vez, para o servidor ocupante de cargo designado⁶⁹, o seu posicionamento na tabela salarial ocorreria sempre no Grau “A” do nível correspondente à escolaridade exigida para o cargo, observando assim, para jornadas distintas, os casos de proporcionalidade. Por fim, ainda sobre os contratos temporários (cargo designado) como PEB, na ausência de professores habilitados, poderá haver, em caráter excepcional, a contratação de professor não habilitado. Nesse caso, o mesmo perceberá o equivalente a 95% do Nível I, Grau A, para jornada de 24 horas da tabela de subsídio (§§ 1º, 2º e 3º do Artigo 8º do Decreto estadual n. 45.527/2010) (MINAS GERAIS, 2010).

Em dezembro de 2010, o Poder Executivo publicou o Decreto estadual n. 45.527/2010 (MINAS GERAIS, 2010), regulamentando as disposições da Lei do subsídio.

⁶⁸ A Lei Estadual n. 18.975/2010 (MINAS GERAIS, 2010), também conhecida como Lei do subsídio, foi aprovada em 29 de junho de 2010. Porém, somente a partir de 1º de janeiro do ano seguinte ela passou a vigorar.

⁶⁹ Conforme termos do artigo 10 da Lei estadual n. 10.254/1990 (MINAS GERAIS, 1990). São servidores que possuem contrato com o poder público, também conhecidos como temporários.

Tabela 7 - Subsídio da carreira de PEB da REE/MG e carga horária de trabalho de 24 horas semanais – 2010 (R\$)

Escolaridade	Grau/ Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
Ensino Médio	T1	1.122,00	1.150,05	1.178,80	1.208,27	1.238,48	1.269,44	1.301,18	1.333,71	1.367,05	1.401,22	1.436,25	1.472,16	1.508,97	1.546,69	1.585,36
Licenciatura Curta	T2	1.188,00	1.217,70	1.248,14	1.279,35	1.311,33	1.344,11	1.377,72	1.412,16	1.447,46	1.483,65	1.520,74	1.558,76	1.597,73	1.637,67	1.678,61
Licenciatura Plena	I	1.320,00	1.353,00	1.386,83	1.421,50	1.457,03	1.493,46	1.530,80	1.569,07	1.608,29	1.648,50	1.689,71	1.731,95	1.775,25	1.819,63	1.865,13
Especialização	II	1.452,00	1.488,30	1.525,51	1.563,65	1.602,74	1.642,80	1.683,87	1.725,97	1.769,12	1.813,35	1.858,68	1.905,15	1.952,78	2.001,60	2.051,64
Certificação	III	1.597,20	1.637,13	1.678,06	1.720,01	1.763,01	1.807,09	1.852,26	1.898,57	1.946,03	1.994,68	2.044,55	2.095,66	2.148,06	2.201,76	2.256,80
Mestrado	IV	1.756,92	1.800,84	1.845,86	1.892,01	1.939,31	1.987,79	2.037,49	2.088,43	2.140,64	2.194,15	2.249,01	2.305,23	2.362,86	2.421,93	2.482,48
Doutorado	V	1.932,61	1.980,93	2.030,45	2.081,21	2.133,24	2.186,57	2.241,24	2.297,27	2.354,70	2.413,57	2.473,91	2.535,75	2.599,15	2.664,13	2.730,73

Fonte: Anexo I da Lei Estadual n. 18.975/2010 (MINAS GERAIS, 2010).

Tabela 8 - Subsídio da carreira de PEB da REE/MG e carga horária de trabalho de 30 horas semanais – 2010 (R\$)

Escolaridade	Grau/ Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
Ensino Médio	T1	1.402,50	1.437,56	1.473,50	1.510,34	1.548,10	1.586,80	1.626,47	1.667,13	1.708,81	1.751,53	1.795,32	1.840,20	1.886,21	1.993,36	1.981,70
Licenciatura Curta	T2	1.484,00	1.522,13	1.560,18	1.599,18	1.639,16	1.680,14	1.722,14	1.765,20	1.809,33	1.854,56	1.900,93	1.948,45	1.997,16	2.047,09	2.098,27
Licenciatura Plena	I	1.650,00	1.691,25	1.733,53	1.776,87	1.821,29	1.866,82	1.913,49	1.961,33	2.010,36	2.060,62	2.112,14	2.164,94	2.219,07	2.274,54	2.331,41
Especialização	II	1.815,00	1.860,38	1.906,88	1.954,56	2.003,42	2.053,51	2.104,84	2.157,46	2.211,40	2.266,69	2.323,35	2.381,44	2.440,97	2.502,00	2.564,55
Certificação	III	1.996,50	2.046,41	2.097,57	2.150,01	2.203,76	2.258,86	2.315,33	2.373,21	2.432,54	2.493,35	2.555,69	2.619,58	2.685,07	2.752,20	2.821,00
Mestrado	IV	2.196,15	2.251,05	2.307,33	2.365,01	2.424,14	2.484,74	2.546,86	2.610,53	2.675,80	2.742,69	2.811,26	2.881,54	2.953,58	3.027,42	3.103,10
Doutorado	V	2.415,77	2.476,16	2.538,06	2.601,51	2.666,55	2.733,22	2.80,55	2.871,59	2.943,38	3.016,96	3.092,38	3.169,69	3.248,94	3.330,16	3.413,41

Fonte: Anexo I da Lei Estadual n. 18.975/2010 (MINAS GERAIS, 2010).

É importante salientar que, quando comparados os dados presentes na Tabela 7 – de subsídio – com os dados da Tabela 4 – de vencimento básico –, observa-se que não somente a forma de pagamento ou o tipo de remuneração foram alterados, mas também os percentuais de desenvolvimento na carreira decorrentes da titulação (promoção) e do tempo de serviço (progressão). Nesse caso, os percentuais de progressão horizontal – estabelecidos por tempo de serviço e representados pelas letras A a P – caíram de 3% para 2,5%. Já os percentuais de promoção vertical – condicionados à escolaridade e representados por algarismos romanos, de I a V – foram reduzidos de 22% para 5,88% entre os níveis TII e TI; 11,11% entre os níveis I e TII; e 10% entre os demais níveis. Com o subsídio, outra medida tomada que gerou modificações no plano de carreira diz respeito ao nível de formação para ingresso na carreira docente. Os níveis correspondentes à formação de Ensino Médio, identificados pela sigla PEB I e PEB II para Licenciatura curta, não mais seriam exigidos como titulação mínima. Na nova lei, ambos os níveis foram transformados, respectivamente, em T1 e T2, formando assim um quadro especial em que os mesmos seriam extintos com o passar do tempo, após vacância no cargo por motivo de aposentadoria ou exoneração. Assim, dispõe o artigo 11 da Lei do subsídio que “serão extintos os níveis T1 e T2 da tabela de subsídio [...] quando não houver mais servidores da carreira de Professor de Educação Básica posicionados nesses níveis” (MINAS GERAIS, 2010).

Dessa forma, a titulação mínima exigida para acesso à carreira do magistério passou a ser a formação em curso superior com Licenciatura Plena ou Graduação com complementação pedagógica, no nível PEB I, conforme exposto no artigo 10, inciso I da referida Lei do subsídio (MINAS GERAIS, 2010).

Ainda no aspecto que diz respeito à formação e titulação docentes, podemos verificar, pelo Quadro 18, que a carreira de PEB, no subsídio, passou a ser composta por cinco níveis de formação e não mais seis níveis, conforme na carreira de vencimento básico. O nível de Mestrado, PEB V, corresponde a PEB IV e o de Doutorado, que é PEB VI, equiparou-se ao PEB V no subsídio.

Quadro 18- Correlação estabelecida entre as estruturas das carreiras de PEB no vencimento básico e no subsídio

(Continua)

Lei n. 15.784/2005 – Vencimento básico		Lei n. 18.975/2010 e Decreto n. 45.527/2010 – Subsídio		
Escolaridade	Cargo/ Nível	Escolaridade	Cargo/ Nível	Grau
Médio, com habilitação em magistério	PEB I	Ensino Médio	T 1*	ABCDEFGHIJLMNOP

(Conclusão)

Lei n. 15.784/2005 – Vencimento básico		Lei n. 18.975/2010 e Decreto n. 45.527/2010 - Subsídio		
Escolaridade	Cargo/ Nível	Escolaridade	Cargo/ Nível	Grau
Superior, com Licenciatura de curta duração	PEB II	Licenciatura curta	T 2*	ABCDEFGHIJLMNOP
Superior, com Licenciatura plena ou com complementação pedagógica	PEB III	Licenciatura plena	PEB I	
Superior, com Licenciatura específica, acumulado com pós-graduação <i>lato sensu</i> , na forma do regulamento	PEB IV	Especialização	PEB II	
		Certificação**	PEB III	
Superior, com Licenciatura plena ou com complementação pedagógica, acumulado com Mestrado	PEB V	Mestrado	PEB IV	
Superior, com Licenciatura específica, acumulado com Doutorado	PEB VI	Doutorado	PEB V	

OBS.: * Quadro especial. / ** Novo nível criado, aguardando regulamentação.

Fonte: Elaborado pelo autor a partir das Leis estaduais n. 15.784/2005, 18.975/2010 e Anexo I do Decreto estadual n. 45.527/2010.

Com a Lei do subsídio, houve o impedimento da entrada de novos servidores com formação em Ensino Médio na modalidade normal e em Licenciatura curta, que se deu através da revogação do inciso I, do artigo 12 da Lei estadual n. 15.293/2004 (MINAS GERAIS, 2004), aliado à criação da Certificação pelo artigo 21 da Lei estadual n. 18.975/2010 (MINAS GERAIS, 2010). O saldo final foi a redução de um nível na nova carreira docente.

A Certificação, identificada na carreira pela sigla PEB III, foi outra novidade criada. Localizada entre a Especialização e o Mestrado, a forma para acesso a esse nível de formação seria regulamentada, posteriormente, através de decreto a ser publicado pelo Chefe do Executivo no prazo estipulado de seis meses, a partir da publicação da Lei do subsídio (artigo 21). Em decorrência das despesas inerentes à criação desse novo nível, sua promoção estaria condicionada a observância dos limites estabelecidos na Lei Complementar Federal n. 101, de 4 de maio de 2000 (BRASIL, 2000), também conhecida como LRF. Portanto, o acesso ao nível de Certificação da carreira docente estaria condicionado não somente à titulação ou formação, mas também à capacidade financeira do Estado para arcar com esses novos custos, decorrentes dessa promoção.

Quando articulamos essas duas mudanças na forma de acesso promovida pela Lei do subsídio na estrutura da carreira docente, podemos observar que, embora limitadas, tais iniciativas, por um lado, incentivavam uma melhor formação do professor licenciado em curso superior de Licenciatura plena, permitindo assim uma melhor padronização como também qualificação da sua categoria, tanto no que diz respeito à titulação quanto à questão salarial, que

poderá ser equiparado com outras profissões de formação equivalente, conforme orienta o artigo 4º, inciso IV, da Resolução CNE/CEB n. 02/2009 (BRASIL, 2009). Por outro lado, nenhuma “inovação” ocorreu quando analisamos a estrutura da carreira docente sob o quesito progressão, que diz respeito ao tempo de serviço com variação de dois anos entre interstício, identificadas pelas letras A a P. Observamos que, na carreira de subsídio, a mesma permaneceu com os quinze graus por nível de formação, não sofrendo, assim, nenhuma alteração.

Assim como a Certificação para a formação docente, outra mudança promovida com a implantação do subsídio foi a criação da carga horária de 30 horas semanais de trabalho. Com isso, tendo em vista a necessidade da administração pública, o professor passa a ter a possibilidade de optar pela adoção da ampliação da sua jornada de trabalho, conforme previsto em seu artigo 9º (MINAS GERAIS, 2010).

A previsão era de que o professor, inserido nessa nova jornada de trabalho, cumpriria 20 horas em sala de aula e o restante das 10 horas seria distribuído da seguinte forma: cinco horas em atividades na escola e as outras cinco horas destinadas ao planejamento e aos estudos em local de escolha do docente (SEE/SEPLAG, 2010).

Na carreira do subsídio, o professor poderia optar por uma carga horária de 30 horas ou duas de 24 horas semanais de trabalho (art. 9º, § 3º). Assim, a carreira docente da REE/MG, sob o subsídio, passa a ter duas opções de carga horária de trabalho: a de 24 e a de 30 horas semanais (Ver anteriormente as Tabelas 7 e 8). Porém, a segunda opção somente estaria disponível para aquele professor de cargo efetivo que permanecesse na carreira de subsídio, conforme mostra a Tabela 9.

Tabela 9 - Distribuição da carga horária semanal de trabalho das carreiras de PEB no vencimento básico e subsídio

Lei n. 15.293/2004			Lei n. 18.975/2010		
	18 horas (75%) sala de aula			18 horas (75%) sala de aula	
Semanal (24horas)	6 horas (25%) extraclasse	4 horas (66,6%) em casa	Semanal (24 horas)	6 horas (25%) extraclasse	4 horas (66,6%) em casa
		2 horas (33,3%) na escola			2 horas (33,3%) na escola
				20 horas (66,6%) sala de aula	
			Semanal (30horas)	10 horas (33,3%) extraclasse	5 horas (50%) em casa
					5 horas (50%) na escola

Fonte: Elaborado pelo autor a partir das Leis estaduais n. 15.293/2004 e n. 18.975/2010, art. 9º.

Ou seja, estariam excluídos dessa opção os professores que ocupam cargo designado e efetivado (Parágrafo único, artigo 9º do Decreto estadual n. 45.527/2010) (MINAS GERAIS,

2010), além dos efetivos que tivessem retornado para a carreira de vencimento básico. Outras duas condicionalidades previstas eram de que o professor estivesse em exercício no cargo e da respectiva aprovação pela Subsecretaria de Gestão de Recursos Humanos da SEE/MG.

Em material informativo sobre o subsídio, a SEPLAG e a SEE/MG, conjuntamente, traziam orientações sobre a jornada semanal de 30 horas semanais. Sobre o tema, ambas afirmavam que

As jornadas de trabalho de todas as carreiras, antigas e novas, permanecem as mesmas, exceto a de PEB que oferecerá uma opção nova: JORNADA DE 30h somente para professores que optarem pela nova carreira. Na jornada de 30h da carreira PEB deverão ser ministradas 20ha, 5h serão cumpridas com atividades na escola e 5h serão destinadas a planejamento e estudos. As escolas deverão propor a mudança de jornada dos professores para 30h, respeitadas as diretrizes da SEE. Todos os regentes de turma (professores de 1º ao 5º ano), que estiverem na docência, terão o direito de mudar a jornada de trabalho para 30h. Enquanto estiverem afastados da docência, permanecerão na jornada de 24h (SEE/SEPLAG, 2010, p. 4).

Mesmo tendo sido divulgado nas escolas através da mídia e em material informativo sobre a existência e a composição dessa nova jornada de trabalho, o Poder Executivo não chegou a regulamentar essa carga horária. Ao que parece, a mesma chegou a fazer parte dos planos de reestruturação da carreira docente, porém sem sucesso na sua implementação, o que deixa transparecer que não passou de uma tentativa frustrada de trazer para essa nova forma de remuneração os professores que, porventura, ainda estivessem indecisos quanto à forma de remuneração a escolher. Isto ocorreu principalmente em relação aos docentes mais antigos na carreira, pois esses servidores tinham mais resistência a permanecer na carreira de subsídio, haja vista que eles tinham mais prejuízos com a perda de vários benefícios e vantagens por tempo de serviço, embora sabendo que, nessa nova jornada de trabalho, os valores salariais seriam mais expressivos quando comparados com a tabela de vencimento básico de 24 horas semanais vigente à época, em 2010 (TABELA 11).

Um aspecto que gerava muita especulação diante dessa nova proposta de organização da carreira trazida pela Lei do subsídio dizia respeito ao reposicionamento dos servidores na nova tabela salarial, sobretudo os integrantes da carreira dos professores. De acordo com os Incisos I e II do artigo 4º da Lei estadual n. 18.975/2010 (MINAS GERAIS, 2010), três foram as variáveis mencionadas para essa articulação no reposicionamento: a carga horária de trabalho; a escolaridade do cargo ocupado pelo servidor em 1º de janeiro de 2011, que seria utilizada para definição do nível; e, para definição do grau, seria observada a remuneração a que fizesse jus o servidor em 31 de dezembro de 2010. Obedecidas essas condicionalidades, o reposicionamento deveria resultar em, pelos menos, 5% de acréscimo sobre o valor da remuneração apurada. O grau a ser reposicionado o servidor será o primeiro cujo valor seja

superior ao apurado em 31 de dezembro de 2010 mais os 5% de reajuste. Caso não fosse possível identificar o novo posicionamento em nenhum dos graus do nível correspondido, o servidor deveria ser posicionado no último grau do nível equivalente e lhe deveria ser atribuída a percepção de Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada (VPNI). De acordo com o parágrafo 4º, do inciso II, do artigo 4º da Lei do subsídio, a VPNI corresponde à “diferença entre a remuneração a que fizer jus o servidor em 31 de dezembro de 2010 e o valor do subsídio do nível e grau em que ocorrer o posicionamento do servidor” (MINAS GERAIS, 2010). Isso ocorreria quando o valor do último grau da tabela salarial correspondente ao nível do servidor reposicionado for menor que o valor da sua remuneração apurado em 31 de dezembro mais 5%. Portanto, a diferença para se chegar a esse valor seria o atribuído à VPNI. Ainda conforme o disposto na legislação, o referido valor da VPNI deveria ser reajustado na mesma data e com os mesmos índices aplicados à tabela salarial.

Sobre a carga horária, caso o servidor dispusesse de carga horária diferente daquela instituída pela tabela salarial, ou seja, de 24 ou 30 horas semanais, o valor do subsídio seria proporcional à carga horária do cargo de PEB.

Acrescentamos também a essas mudanças as perdas dos adicionais por tempo de serviço como biênio, quinquênio e trintenário, que garantiam ao PEB acréscimos de 5%, 10% e 10%, respectivamente, sobre a sua remuneração ou vencimento básico, a depender da data em que o servidor tenha adquirido esse benefício. Se até 1998, o cálculo do benefício era realizado sobre o valor da remuneração, após essa data, ele veio a incidir sobre o vencimento básico porque, a partir da EC Estadual n. 57/2003 (MINAS GERAIS, 2003), conforme estabelecido em seu artigo 116, foi “vedada a percepção de acréscimo pecuniário em razão exclusiva do tempo de serviço ao servidor que ingressar no serviço público após a publicação dessa emenda à Constituição”. Portanto, observamos que ao longo do tempo o servidor da educação foi paulatinamente perdendo alguns de seus direitos que acresciam valores à sua remuneração.

Ainda sobre a aprovação da Lei do subsídio, o Sind-UTE/MG reitera que o governo propõe uma reestruturação da carreira que implica um retrocesso das conquistas já adquiridas em relação ao plano de carreira aprovado em 2004/2005, além de inserir uma outra tabela salarial como proposta de carga horária que aumenta a jornada de trabalho para 30 horas semanais. Acrescente-se a essas mudanças o fato de que, por se tratar de parcela única, o subsídio impede a concessão de pagamentos de gratificação, adicionais, abonos ou quaisquer vantagens pessoais, provocando assim um engessamento do valor estipulado. A vedação ao pagamento de biênio e quinquênio como adicionais por tempo de serviço adquiridos e/ou a

adquirir traz enorme prejuízo à categoria como um todo (SIND-UTE/MG, INFORMA, n. 14, 2010).

Por outro lado, para o Governo Estadual, a implementação do

subsídio é resultado de estudo realizado para unificar a remuneração dos servidores, eliminar distorções e atender demanda da própria categoria. Constituído por valor único, o subsídio incorpora todas as gratificações, vantagens, adicionais, abonos ou outra espécie remuneratória do servidor. Além de valorizar os servidores que já se encontram em exercício e estimular novos profissionais a abraçar carreiras na Educação, o sistema remuneratório também vai simplificar os processos administrativos para a geração da folha de pagamentos (SEE/MG, 2011, 13/01).

Segundo o próprio governo, dentre os vários aspectos positivos relacionados à implementação dessa nova política salarial, “o mais importante é que o pagamento por subsídio em parcela única reduz as distorções salariais entre os servidores posicionados em diferentes situações da carreira da Educação Básica” (SEE/MG, 13 jan. 2011). Dessa forma, o reposicionamento para a tabela do subsídio será, novamente, a exemplo do que foi com a implantação do plano de carreira de 2004, outra medida tomada, juntamente com a aprovação da EC estadual n. 57/2003 (MINAS GERAIS, 2003) ao unificar e extinguir outras formas de remuneração que não o vencimento básico, uma maneira de homogeneizar, deixar mais horizontal as variações salariais docentes.

É importante salientar que, embora existente, a dispersão salarial na REE/MG somente surge como um “problema” a ser enfrentado quando da instituição da Lei do PSPN. Até então, gestores municipais e estaduais lançaram mão do expediente de implementar gratificações e benefícios como política salarial em detrimento ao vencimento básico para contornar os problemas remuneratórios, principalmente dos baixos salários da Educação Básica. Segundo Dutra Júnior *et al.*, (2000), como forma de “compensar o baixo vencimento profissional, as gratificações diversificaram-se e foram superdimensionadas em seus valores ou percentuais” (p. 24). Uma das ex-SecGov, em entrevista concedida para esta pesquisa, nos relatou sobre outras consequências decorrentes da especificidade da educação para a folha de pagamentos do Estado, quando comparado a outras áreas de governo. Essa pasta

é diferente de todas as outras carreiras. Ela tinha uma complexidade muito maior, porque foram sendo criadas uma série de gratificações nas últimas décadas. Então quando se pegava o contracheque do professor, aparecia um vencimento básico desse “tamanico”, às vezes até abaixo do salário mínimo, e uma série de complementações que às vezes aumentava em dez vezes o salário deles. Existiam, assim, dezenas de gratificações, então isso tirava a transparência da remuneração dele e criava uma complexidade muito grande até em termos de processamento né. E pelo tamanho e pela dispersão da educação é..., a forma que não só Minas Gerais, mas como os estados atuam pelo tamanho dela, tudo ocorre lá na ponta. Então se um professor, ele tem direito a um benefício, ou a férias, ou uma licença isso tem que ser lançado por ele lá na ponta. Aí tem que vir para a área central para poder processar. E muitas vezes, isso demora muito tempo, chega com erro, tem que voltar. As pessoas na ponta, elas não

tinham o mesmo preparo. Então isso gerava uma série de idas e vindas e situações do tipo que, um benefício, às vezes, era processado anos depois dele ter o direito a esse benefício. Então isso gera insatisfação. Tinha que pagar muito retroativo, gerava muito erro, muito desvio, muito, é... processamento errado mesmo com aumento de custo. Nada por má fé, mas pela complexidade mesmo da demanda. Então, tudo de mais complexo que sempre teve foi na área da educação. Quando a gente resolvia os problemas da educação, o restante era fichinha (COELHO, 2015b).

Ela fala, inclusive, de problemas ligados à gestão da folha de pagamentos por parte da administração pública devido à dimensão e complexidade da área da educação, que foi se avolumando ao longo do tempo com a instituição dessas gratificações e benefícios.

A essa situação, deve-se levar em conta o fato de que, nos planos de carreira vigentes no país, em sua maioria, ainda prevalecem a variável tempo de serviço e titulação como os principais fatores relacionados à valorização docente (GATTI; BARRETO, 2009; PIMENTEL; PALAZZO; OLIVEIRA, 2009). Portanto, com a definição de um vencimento mínimo instituído pela Lei do PSPN, conseqüentemente, gratificações, vantagens e benefícios passam a não ser mais interessantes como política salarial atrelado a carreira da educação, tendo em vista que tais benefícios estão vinculados ao vencimento inicial. Conseqüentemente, qualquer alteração no vencimento básico, por efeito cascata, irá gerar um impacto na folha de pagamentos gerando problemas relacionados ao crescimento da dispersão salarial e indisponibilidade da fonte de recursos limitados.

Pouco antes de montar um grupo de trabalho que revisaria as carreiras da educação, a Secretária de Planejamento e Gestão, Renata Vilhena, havia dito que “a categoria possui uma carreira complexa, com 24 gratificações e vantagens” (SEE/MG, 19 maio 2010). Dessa forma, ela quis chamar a atenção para o fato de que, na legislação da educação em Minas Gerais, há uma quantidade enorme de gratificações e benefícios que trazem complexidade e despesas à REE/MG. Portanto, essa seria uma questão a ser solucionada com a implantação do subsídio.

De acordo com o parágrafo único do artigo 1º, conjugado com o artigo 2º, da Lei do subsídio, sejam as gratificações, adicional, abono, prêmio ou verba de representação ou qualquer outra espécie remuneratória, exceto as disponíveis por lei, estão elas incorporadas sob a forma de subsídio a ser instituído em parcela única (MINAS GERAIS, 2010), extinguindo assim, de vez, com a política de gratificações e benefícios na carreira da educação. O Quadro 19 abaixo nos dá uma visão sobre as seguintes parcelas que foram incorporadas e outras, de natureza indenizatória, que não foram incorporadas ao subsídio.

Quadro 19- Parcelas incorporadas e não incorporadas do cargo de PEB ao subsídio

Lei n. 18.975/2010	
Parcelas incorporadas	Parcelas não incorporadas (natureza indenizatória)
Vencimento básico	Gratificação natalina
Gratificação de incentivo à docência e o biênio	Adicional de férias
Gratificação de educação especial	Adicional de insalubridade*
Gratificação por curso de pós-graduação	Adicional de periculosidade*
Gratificação por regime especial de trabalho	Adicional noturno*
Adicionais por tempo de serviço	Adicional pela prestação de serviço extraordinário
Vantagem pessoal	Parcelas de caráter eventual, relativas à extensão de carga horária
Auxílio alimentação	Abono de permanência
Adicional de desempenho	Espécies remuneratórias percebidas pelo exercício de cargo de provimento em comissão ou de função de confiança
Vantagem temporária incorporável	Gratificação temporária estratégica*
Parcela de complementação remuneratória do magistério	Prêmio por produtividade
Auxílio transporte	Férias-prêmio convertidas em espécie
Vantagem pessoal decorrente de apostilamento	

OBS.: * As referidas parcelas não são pagas ao cargo de Professor de Educação Básica.

Fonte: Elaborado pelo autor a partir da Lei estadual n. 18.975/2010, artigo 2º, inciso I, alíneas a, b, c, d, e; parágrafo único, incisos I a IX; e artigo 3º, incisos I a XII.

Todos, sem exceção, pertencentes as carreiras do Grupo de atividades de Educação foram compulsoriamente posicionados na tabela do subsídio⁷⁰ e teriam até 90 dias a partir do primeiro pagamento desse novo valor, no mês de fevereiro, para se posicionarem contra essa forma de remuneração e solicitarem o retorno para a carreira de vencimento básico. Esse pedido deveria ser oficializado e encaminhado por meio de formulário próprio – Ver Anexo C, identificado e protocolado na Superintendência Regional de Ensino (SRE) ou na secretaria da unidade escolar onde o servidor fosse lotado. A ausência de sua manifestação no período definido pela SEPLAG resultaria em aceitação tácita dessa forma de remuneração.

Após a publicação do ato de retorno do servidor para a carreira de vencimento básico, o mesmo voltaria a receber a “sua remuneração com base nas vantagens a que fizer jus em 31 de dezembro de 2010, computando-se, para todos os fins, o tempo decorrido entre a data do primeiro pagamento pelo regime de subsídio e a data da opção” (§2º, art. 5º) (MINAS GERAIS, 2010). Isso quer dizer que embora o tempo decorrido seja computado normalmente, o mesmo não ocorrerá para a remuneração, pois ao retornar para a carreira antiga, a sua forma de remuneração voltaria à situação anterior que, no caso dos professores, sua grande maioria,

⁷⁰ A relação completa do posicionamento dos servidores do estado pertencentes ao Quadro de atividades da Educação foi publicada no *Diário Oficial Minas Gerais* em Edição Extra, de 13 de janeiro de 2011, conforme Resolução Conjunta SEPLAG/SEE n. 7.963, de 12 de janeiro de 2011 (MINAS GERAIS, 2011).

recebiam o teto remuneratório da PCRM, no valor total de R\$935,00. Portanto, haveria redução de salário. Ou seja, na rede de ensino passariam a ter profissionais com formação inferior a outros, realizando a mesma função, porém com salários maiores. De acordo com os valores das tabelas salariais, um professor com formação em Ensino Médio, no cargo PEB, Nível TI, Grau “A”, no subsídio, por exemplo, ganharia mais do que um professor com Licenciatura Plena PEB, Nível III, Grau “A”, no vencimento básico. Enquanto aquele auferia remuneração de R\$1.122,00 no subsídio, este percebe no máximo R\$935,00, ambos para jornada de 24 horas semanais.

No artigo 6º da Lei estadual n. 18.975/2010 (MINAS GERAIS) está previsto que em oportunidade a ser fixada pela administração pública, o servidor que retornou para o vencimento básico poderá retornar à carreira de subsídio, porém essa movimentação será definitiva. O posicionamento na tabela salarial será realizado conforme regra anterior, tendo como referência para a situação funcional a data do protocolo do pedido de retorno ao subsídio (§ 3º, inciso I e II).

Ao tomarmos como referência o ano de 2010, quando da aprovação da Lei do subsídio, é possível fazer uma simulação e comparação aproximada dos valores instituídos à época para o cargo da carreira de PEB, para uma jornada de trabalho de 24 horas semanais, com aproximadamente oito anos de efetivo exercício e Licenciatura plena, em quatro situações distintas, a saber: a situação de vencimento básico anterior ao subsídio; outra situação com a implantação do subsídio; a aplicação da Lei do PSPN na carreira de vencimento básico, considerando o seu valor proporcional à jornada de trabalho; e, por fim, com a Lei do PSPN, considerando a sua integridade salarial. A partir desse comparativo, expresso pelo Quadro 20, é possível estabelecer algumas observações sobre as reais vantagens ou desvantagens da implantação do subsídio frente à Lei federal implementada na carreira dos professores da REE/MG.

Quadro 20- Comparativo salarial entre os valores instituídos pela carreira de PEB no vencimento básico com e sem a Lei do PSPN e o subsídio

(Continua)

Professor de Educação Básica PEB, Nível III, Grau D – 24 horas semanais – 2010 Interstício tabela salarial carreira de vencimento básico - Nível 22% - Grau 3%	
Situação 1 – anterior ao subsídio	R\$
Vencimento básico	601,59
Gratificação de incentivo à docência (20% VB)	120,32
Quinquênio (1) (10% VB)	60,16
Biênio (2) (5% VB)	60,16
Remuneração	842,23

(Conclusão)

Professor de Educação Básica PEB, Nível III, Grau D – 24 horas semanais – 2010 Interstício tabela salarial carreira de vencimento básico - Nível 22% - Grau 3%	
Situação 2: PEB, Nível I, Grau A – 2010	
	R\$
Subsídio	1.320,00
Remuneração	1.320,00
Situação 3: PSPN proporcional à jornada de 24 horas (R\$ 614,80) – 2010	
	R\$
Vencimento básico	999,92
Gratificação de incentivo à docência (20% VB)	199,98
Quinquênio (1) (10% VB)	99,99
Biênio (2) (5% VB)	99,99
Remuneração	1.399,88
Situação 4: PSPN integral (R\$ 1.024,67) – 2010	
	R\$
Vencimento básico	1.666,54
Gratificação de incentivo à docência (20% VB)	333,31
Quinquênio (1) (10% VB)	166,65
Biênio (2) (5% VB)	166,65
Remuneração	2.333,15

Fonte: Elaborado pelo autor a partir da legislação vigente.

Ao fazer esse breve comparativo com os valores da remuneração de um professor efetivo, com direito a um quinquênio, dois biênios, mais a gratificação de incentivo à docência, também conhecida por “Pó de Giz”, a situação do pagamento sob a forma de vencimento básico na carreira, ou seja, anterior ao subsídio, se mostra menos vantajosa que as demais.

Embora o subsídio se apresente com um ganho superior a 50% em relação à situação anterior de vencimento básico, o mesmo não ocorre quando comparamos com o valor do PSPN aplicado à carreira de vencimento básico nas duas situações: proporcional a 24 horas semanais e de forma integral. Nos dois casos, observamos uma variação na remuneração de aproximadamente 6% e mais de 70%, respectivamente, em relação ao subsídio. Acrescenta-se ainda o fato de que a implementação do PSPN na carreira de vencimento básico preserva as garantias das vantagens, gratificações e benefícios já adquiridos ao longo do tempo, ao passo que, no subsídio, todas essas vantagens e benefícios foram incorporados, não podendo mais o servidor adquiri-los.

Conclui-se, portanto que, com a implementação do PSPN, seja ele proporcional à jornada de trabalho ou mesmo integral, caso fosse aplicado na carreira de vencimento básico, o professor teria uma remuneração superior ao subsídio conforme foi implantado pelo governo do Estado. A situação torna-se extremamente favorável à Lei do PSPN quando tomamos como referência a perspectiva de futuros reajustes anuais, tendo, no mês de janeiro, quando da aplicação do “mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano, definido nacionalmente [...]” (Parágrafo único, art. 5º) (BRASIL, 2008). Na Lei do subsídio, a proposta de reajuste segue a orientação da política

salarial do Governo de Minas Gerais, conduzida pela SEPLAG, e dos limites impostos pela LRF, conforme expresso em seu artigo 22 (MINAS GERAIS, 2010). Até mesmo em relação ao Índice Nacional de Preços ao Consumidor⁷¹ (INPC), que está como uma outra proposta de lei que tramita no Congresso Nacional, através do PL n. 3.776/2008 (BRASIL, 2008), que tem o apoio da Confederação Nacional de Municípios (CNM) para mudança do indexador de reajuste anual, a atual Lei do PSPN se mostra bem mais favorável e “coerente com a proposta de valorização do magistério uma vez que mantém o índice proporcional ao crescimento na arrecadação configurado na principal fonte de pagamento dos professores, o Fundeb” (MACHADO, 2010, p. 102). Sem falar que a atual política de reajuste presente na Lei do PSPN contribui muito para se buscar o cumprimento da meta n. 17 do atual PNE 2014-2024, com a qual se espera que o rendimento dos profissionais do magistério das redes públicas da Educação Básica seja equiparado ao rendimento médio dos demais profissionais com a formação equivalente. Ou seja, mudar neste momento as atuais “regras do jogo” é retroceder nas conquistas já adquiridas a favor da busca por melhores condições salariais e uma educação pública de qualidade. A origem do problema não é o reajuste, mas sim o financiamento. É necessário um debate para discutir o papel da União na complementação dos recursos aos estados e municípios para o pagamento do PSPN. A Tabela 10, abaixo, nos dá uma noção dessa variação entre 2010 e 2015.

Tabela 10 - Comparativo entre índices de vencimento básico, PSPN e INPC

(Continua)

Ano	Legislação estadual n.	Vencimento básico (R\$) PEB I A / PEB T1	Reajuste Governo de Minas (%)	Portaria Interministerial n.- data	PSPN (R\$)	Reajuste PSPN (%)	INPC/ IBGE (%)
2008		336,26*	-	1027-19/08/2008	950,00	-	6,48
2009		336,26	-	788-17/08/2009	950,00	-	4,11
2010	18.802/2010 (art. 1º)	369,89	10	538-A-26/04/2010	1.024,67	7,86***	6,47
2011	18.975/2010	1.122,00**	-	1.721-07/11/2011	1.187,14	15,84	6,08
2012	19.837/2011 (art. 4º)	1.178,10**	5	1.495-28/12/2012	1.451,00	22,22	6,20
2013	21.058/2013 (art. 1º)	1.237,01**	5	16-17/12/2013	1.567,00	7,97	5,56
2014		1.237,01**	-	15-25/11/2014	1.697,39	8,32	6,23

⁷¹ O INPC é calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) desde 1979 e se refere às famílias com rendimento monetário de um a cinco salários mínimos, sendo o chefe assalariado, e abrange dez regiões metropolitanas do país, além dos municípios de Goiânia, Campo Grande e de Brasília (BRASIL, IBGE, 2014, p. 11).

(Conclusão)							
Ano	Legislação estadual n.	Vencimento básico (R\$) PEB I A / PEB T1	Reajuste Governo de Minas (%)	Portaria Interministerial n.- data	PSPN (R\$)	Reajuste PSPN (%)	INPC/IBGE (%)
2015				8-05/11/2015	1.917,78	13,01	10,97****

OBS.: * Trata-se do valor de vencimento básico do primeiro nível – Ensino Médio – e Grau “A” da tabela salarial da carreira de PEB, aprovada pela Lei estadual n. 15.784/2005 (MINAS GERAIS, 2005). O valor de R\$336,26 é a referência para 2007, quando do reajuste de 5% aprovado pela Lei estadual n. 17.006/2007 (MINAS GERAIS, 2007). No ano anterior, essa mesma tabela salarial havia sido também reajustada em 5%, elevando o vencimento inicial da carreira de PEB, Nível I, Grau “A” de R\$305,00 para R\$320,25, em 30 de junho de 2006, conforme Lei estadual n. 15.961/2005 (MINAS GERAIS, 2005).

** Parcela única paga sob a forma de subsídio.

*** Segue entendimento da Advocacia Geral da União sobre o mecanismo de reajuste aplicado à Lei do PSPN. Para maiores detalhes dessa discussão, ver MACHADO (2010).

**** Índice acumulado até novembro 2015.

Fonte: Elaborado pelo autor a partir da legislação.

De acordo com os índices apresentados na Tabela 10, se tomarmos como referência o período entre 2010 a 2014, observa-se um ganho acumulado de 62,21% a favor da Lei do PSPN, contra 30,54% do INPC, que são índices nacionais. Por sua vez, o índice regional, praticado no subsídio, não passou dos 20%. A partir daí podemos ver os conflitos inerentes às políticas de cunho nacional e regional, como é o caso da Lei do PSPN, e da expressão do subsídio, em Minas Gerais.

Ainda de acordo com as regras instituídas na legislação que implantou o subsídio, todos os servidores envolvidos nessa relação foram reposicionados para a nova tabela salarial. Ao todo, são “cerca de 310 mil servidores ativos e inativos das carreiras dos profissionais da Educação Básica” (SEEMG, 13 jan. 2011) que tiveram a experiência de, pelo menos por alguns poucos meses, ter o recebimento dos valores dos seus contracheques contemplados por meio de subsídio. Dessa forma, o servidor pôde ali comparar os seus valores atuais com o anteriormente recebido e decidir sobre qual tipo de remuneração escolher. Aqui é importante salientar que a opção de aceitar ou não o subsídio como forma de remuneração foi transferido para o servidor. Isso porque todos foram compulsoriamente posicionados na tabela salarial do subsídio. Aquele servidor que não quisesse, teve que se pronunciar, ou seja, foi obrigado a se manifestar, caso não desejasse permanecer posicionado na tabela salarial por subsídio. Para tanto, esse direito foi dado somente ao servidor ocupante de cargo efetivo e efetivado. Os servidores designados, que são contratados por tempo determinado, não tiveram esse direito concedido.

Ocorre que, se levarmos em conta as dificuldades de levar essa informação a todos os servidores do Estado envolvidos nessa reestruturação da carreira docente, ao esclarecimento da realidade sobre as vantagens e desvantagens dessa nova forma de remuneração, acredito que muitos servidores ficaram na dúvida sobre qual decisão tomar e, ao mesmo tempo, outros tantos

nem sequer tomaram conhecimento da situação. Sem falar que eram inúmeras as contrainformações divulgadas tanto por parte do sindicato, quanto por parte do Governo sobre essa forma de remuneração. Antes mesmo da aprovação do subsídio pela ALMG, durante os 47 dias de greve da educação, em 2010, era intensa a disputa entre governo e sindicato sobre a informação do pagamento do piso salarial na carreira.

Essa disputa pela informação perdurou mesmo após o fim da greve e da promulgação da lei do subsídio. Não havia um consenso sobre qual decisão era mais favorável ao servidor. Era impossível avaliar a situação do servidor de forma genérica. Dessa maneira, cada caso deveria ser avaliado e analisado individualmente. Alimentava ainda mais essa indecisão o fato de que, naquele período, no primeiro semestre de 2011, a Lei do PSPN ainda se encontrava *sub judice* no plenário do STF, aguardando o parecer dos ministros sobre a constitucionalidade ou não dos seus dispositivos. Portanto, ainda em decisão liminar, o valor do piso poderia ser composto por gratificações e benefícios e a aplicação na composição da jornada de trabalho de um terço para atividades extraclasse estavam suspensos para cumprimento pelas redes públicas de ensino do país.

Quanto aos esclarecimentos sobre o subsídio, segundo o Governo do Estado, o modelo de pagamento por subsídio, além de eliminar as distorções salariais, iria

garantir uma valorização real para o professor em Minas Gerais em relação ao piso nacional salarial. Garantido pela lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, o piso estabelece um valor mínimo de remuneração para os professores do magistério público da educação básica. Atualmente, o valor é de R\$ 1.024,67 para uma jornada de 40 horas semanais. Em Minas Gerais, com a adoção da nova política remuneratória, o menor valor a ser recebido por professor da educação básica será de R\$ 1.122,00 para uma jornada de 24 horas semanais. Esse valor corresponde ao cargo de professor com escolaridade de Ensino Médio, nível T1 A (SEE/MG, 13 jan. 2011).

O maior desafio do Governo do Estado era não somente mostrar as vantagens salariais do subsídio em relação ao vencimento básico, mas também convencer o servidor, principalmente o PEB, a permanecer nessa nova forma de remuneração. Tendo em vista a possibilidade de julgamento favorável da Lei do PSPN pelo STF, isso poderia dificultar ainda mais o convencimento dos servidores a aderir ao subsídio, haja vista a possibilidade da exigência imediata, pela justiça, da implementação da Lei federal na carreira docente, proporcionando ganhos superiores ao subsídio, além da manutenção dos direitos percebidos, como já mencionado anteriormente.

Dessa forma, além da montagem de uma equipe própria, preparada para tirar dúvidas encaminhadas via internet sobre o reposicionamento nas novas tabelas salariais, vários materiais de cunho institucional foram publicados e divulgados pela mídia impressa e

televisiva. Segue ainda uma simulação comparando situações de servidores posicionados na carreira de vencimento básico e de subsídio para mostrar ao professor e à própria sociedade que era mais vantagem o subsídio, tendo em vista que este trazia ganhos expressivos em termos de remuneração salarial e perspectiva de carreira para os profissionais da educação como um todo (Ver QUADRO 21).

Quadro 21- Comparativo salarial entre vencimento básico e subsídio, segundo a SEE/MG

Professor de Educação Básica (PEB)	
Situação do servidor em dezembro/2010	Situação do servidor em janeiro/2011
PEB Nível III Grau F	PEB Nível I Grau C
Vencimento básico: R\$ 638,22	Subsídio Lei n. 18.975/2010: R\$ 1.386,83
Quinquênio magistério (10%): 63,82	
Quinquênio magistério (20%): 127,64	
Grat. Incent. à docência (20%): 127,64	
Grat. Incent. à doc. Biênio (25%): 159,56	
Grat. Incent. à doc. Biênio (10%): 63,82	
Vant. Temp. Incorporável (VTI): 94,98	
Total Bruto: R\$ 1.275,68	

Fonte: SEE/MG, 13 jan. 2011.

Outra medida tomada dizia respeito aos servidores que haviam protocolado o pedido de retorno para a carreira de vencimento básico. Após ser atendido, a SEE/MG, com um mês de antecedência, destaca no contracheque do solicitante, no campo de ocorrências, o informativo esclarecendo que, a partir de julho de 2011, o servidor deixaria de receber na forma de subsídio, retornando o seu total de vantagens para R\$935,00, conforme mostra o Anexo D. Ou seja, chama a atenção nesse informativo o valor remuneratório que o professor passará a receber a partir do mês seguinte. Em outras palavras: o seu salário será reduzido.

Por outro lado, o Sind-UTE/MG trazia em seu boletim informativo alguns esclarecimentos sobre o subsídio, contestando assim as possíveis vantagens apresentadas pelo Governo do Estado. O Quadro 22, nos traz um breve comparativo entre as duas formas de pagamento: PSPN e subsídio, tendo em vista os seus principais componentes salariais. Seria uma forma de não somente orientar o servidor, mas também convencê-lo de que a permanência no subsídio é uma péssima opção, tendo em vista os poucos benefícios nele incorporados quando comparada à legislação federal.

Quadro 22- Comparativo entre PSPN e subsídio, segundo o Sind-UTE/MG

(Continua)

Elementos da vida funcional	Quem tem direito?	PSPN	Subsídio
Composição	Todos os profissionais da educação.	É o vencimento básico de acordo com a carreira do profissional da educação, ou seja, é um valor sem contar as vantagens e gratificações que cada servidor tiver adquirido. Estas são calculadas a partir do valor do piso salarial.	É o total de remuneração, ou seja, é somado tudo o que o servidor tiver – vencimento básico, vantagens temporárias e vantagens permanentes. Depois, todas as vantagens desaparecem ficando apenas o valor do subsídio.
Posição na carreira (letra)	Todos os profissionais da educação.	Preserva a letra em que o servidor esteja posicionado em dezembro de 2010, valorizando o tempo de serviço de cada um.	Os servidores foram reposicionados em letras de acordo com o valor da remuneração de dezembro de 2010 porque o subsídio não leva em consideração a posição na carreira. Isso não será corrigido.
Trintenário	Servidores que tenham ingressado no Estado até 15 de julho de 2003.	É calculado pelo total da remuneração (se adquirido até dezembro de 1998) ou pelo vencimento básico (se adquirido após dezembro de 1998).	Não há trintenário no subsídio nem a possibilidade de adquiri-lo.
Quinquênio	Servidores que tenham ingressado no Estado até 15 de julho de 2003.	É calculado sobre o Piso Salarial e o biênio se adquirido até dezembro de 1998. É calculado apenas sobre o piso salarial se adquirido após dezembro de 1998.	Não há quinquênio no subsídio nem a possibilidade de adquiri-lo.
Biênio	Professores em regência de turma, efetivos ou designados.	Calculado pelo piso salarial e quinquênios se adquirido até dezembro de 1998 ou apenas pelo piso salarial se adquirido após dezembro de 1998.	Não há biênio no subsídio nem a possibilidade de adquiri-lo.
Adicional de Desempenho (ADE)	O Adicional de Desempenho é para os servidores que ingressaram no Estado após 15 de julho de 2003.	É calculado a partir do piso salarial, podendo chegar a até 70% dele.	Não há pagamento de ADE no subsídio.

(Conclusão)

Elementos da vida funcional	Quem tem direito?	PSPN	Subsídio
Certificação	Professores de Educação Básica.	Não há nível de Certificação na tabela de vencimento básico.	Depende de regulamentação que deveria ter sido feita até 29/12/2011. No subsídio, caso o servidor tenha Mestrado e o governo não regulamente a Certificação para todos os profissionais, é possível que o subsídio fique “congelado” sem ter o curso de Mestrado valorizado.
Reajuste	Todos os profissionais da educação.	Anual de acordo com o custo-aluno. Este cálculo não depende do Governo do Estado.	Anual, a partir do ano seguinte ao início da vigência do subsídio, ou seja, em 2012. Não existe a previsão de reajuste de 5% ao ano. Não há vinculação a qualquer índice ou mecanismo de reajuste.
Gratificação de pós-graduação	Professores com Especialização, Mestrado ou Doutorado.	Calculado de 10 a 50% do piso salarial.	Não há gratificação de pós-graduação no subsídio.

Fonte: Adaptado de Sind-UTE/MG (13 jun. 2011, p. 7-8).

Após uma rápida consulta ao Quadro 22 comparativo acima, é possível perceber que a carreira de vencimento básico traz, juntamente com a Lei do PSPN, perspectivas de ganhos futuros e de preservação de direitos e garantias bem mais em conta do que a lei do subsídio, que se apresenta apenas como um total de remuneração mais atrativo, porém sem perspectiva de ganhos maiores no futuro, restando apenas as variações dos percentuais provenientes da movimentação na carreira decorrente de promoção ou progressão, reduzidos para 10% e 2,5% respectivamente como atrativos.

Enquanto o Estado utilizava em seu material de divulgação um comparativo do subsídio com o vencimento básico na carreira anterior, explorando principalmente a sua baixa remuneração - Ver Quadro 21, o sindicato fazia referência comparativa com a Lei do PSPN e demonstrava que a melhor opção para o PEB, independentemente do tempo de serviço prestado, era ficar na carreira de vencimento básico tendo em vista a perspectiva de ganho salarial com a implementação dessa norma federal na carreira - Ver Quadro 22, pois tratava-se apenas de uma questão de tempo, tendo em vista a previsão para o julgamento pelo STF da ADIn n. 4.167 (BRASIL, 2008) sobre a constitucionalidade da Lei federal.

De acordo com o sindicato, “O pagamento do subsídio é a estratégia do Governo de Minas para não pagar o Piso Salarial” (SIND-UTE/MG, INFORMA, n. 32, p. 1, 2011). E ainda esclarece a categoria sobre a opção entre ficar no subsídio ou voltar para a carreira antiga de vencimento básico:

Por ser parcela única, o subsídio descaracteriza o vencimento básico e as demais vantagens e gratificações que o servidor receba. Por isso, a assembleia da categoria realizada no dia 19/04 aprovou a orientação de que todos/as os/as servidores/as devem optar por retornar à remuneração constituída de vencimento básico, ou seja, devem sair do subsídio.

Esta é a única possibilidade de fortalecermos a luta pelo Piso Salarial. Se a maioria da categoria for para o subsídio, o Estado não precisará se preocupar em discutir o Piso Salarial e, desta forma, abandonaremos a discussão de preservar o que cada um/uma conquistou em sua vida funcional (SIND-UTE/MG, INFORMA, n. 32, p. 1, 2011).

Dessa forma, a orientação do sindicato para a categoria é a de que todos, sem exceção, retornem para a carreira de vencimento básico, haja vista que é somente nela que será implementada a Lei do PSPN. Portanto, somente quem estiver nessa carreira terá direito ao pagamento do piso salarial.

Ao longo do ano, essa foi a tônica da disputa entre sindicato e governo. Podemos dizer que não houve, por parte das instituições envolvidas, capacidade de interlocução e diálogo no sentido de se buscar uma alternativa que fosse favorável a ambos e atendesse, de uma vez por todas, a legislação a favor da educação.

Após um ano de intensos embates com o governo do Estado na tentativa de rejeitar a proposta do PL n. 4.689/2010 (MINAS GERAIS, 2010) do subsídio, o Sind-UTE/MG divulgou, em seu último informativo de 2010, um balanço sobre a situação daquele momento e o contexto da educação da REE/MG, bem como dispôs um conjunto de medidas para propor a retomada da luta no ano seguinte, tendo em vista o não cumprimento dos objetivos propostos em implementar a Lei do PSPN na carreira da educação, conforme acordo assinado entre sindicato, governo e Assembleia Legislativa.

A conclusão a que chega o sindicato é de que há uma necessidade premente de se organizar coletivamente a categoria para o ano seguinte a fim de defender uma pauta de reivindicações mais sólidas para a educação. Isso porque a previsão para aquele ano não era nada otimista, segundo o Sind-UTE/MG. Dentre as estratégias discutidas e aprovadas pelo Conselho Geral da entidade, em 27 de novembro de 2010, a que mais chamou a atenção foi a definição de que haveria a realização de uma Conferência Estadual de Educação prevista para fevereiro de 2011, cujo principal objetivo era chamar a categoria para discutir o contexto da educação, tendo em vista a perspectiva da implementação do PSPN na carreira (SIND-UTE/MG, n. 23, 2010).

4.6 Considerações finais

O presente capítulo abordou, sob vários enfoques, a disputa entre o Sind-UTE/MG e o governo – representado pela SEPLAG e a SEE/MG, e a perspectiva do professor sobre a implementação do PSPN e a criação do subsídio como forma de pagamento na carreira dos docentes da REE/MG. Por um lado, o sindicato procurava incentivar e esclarecer o docente a retornar para a carreira de vencimento básico, para que fosse implementado o PSPN. Por outro lado, o governo tentava convencer o docente a ficar na carreira do subsídio, o qual tinha sido implementado como forma de pagamento do PSPN, e cujo valor remuneratório era superior ao valor pago na carreira sob a forma de vencimento básico. Essa discussão em torno da melhor forma de pagamento ao PEB da REE/MG perpassou 2010, intensificando-se ainda mais quando da aprovação do subsídio como forma de pagamento na carreira docente.

Desde o ano de sua aprovação, 2008, a Lei do PSPN se tornou uma referência a ser buscada, não somente pelo sindicato da categoria, mas de praticamente todos os trabalhadores em educação, na perspectiva da valorização da sua carreira. Algumas ações conduzidas pelo governo se fizeram presentes no sentido de não acatar a legislação federal, ou postergar o máximo possível a possibilidade da sua não implementação na carreira docente. A instituição da PCRM, nivelando vários servidores com a mesma remuneração foi uma delas. Pelo lado do sindicato, tivemos a sua atuação frente à ALMG, cobrando dos deputados da Oposição ao governo e da Base. Ambos os lados estavam sendo pressionados pela categoria e até mesmo pela opinião pública sobre a importância da implementação do PSPN na carreira do magistério e sua consequente valorização.

Face a esse processo, algumas questões merecem ser pontuadas. No campo normativo, a PEC estadual que daria legalidade ao subsídio foi aprovada quase seis meses depois da Lei do subsídio. O Poder Executivo utilizou de forma competente o poder da sua coalizão de Governo junto à ALMG para aprovar a Lei do subsídio de forma célere e ágil, como foi o caso do pedido de urgência para votação no segundo turno do PL estadual. Assim, a sua aprovação trouxe inúmeras mudanças e incertezas para o professor da rede estadual. A forma de pagamento foi uma novidade, assim como a redução nos percentuais de interstício da carreira, a extinção de alguns níveis e a perda da possibilidade de o servidor vir adquirir algum tipo de vantagem ou benefício.

O reposicionamento do professor na carreira do subsídio em si não era novidade para a SEE/MG, mas a forma de pagamento sim. Similar a essa situação, guardadas as proporções, foi a implantação da carreira de vencimento básico em 2004, quando substituiu o estatuto do

magistério. Portanto, o reposicionamento na carreira do subsídio foi uma estratégia encontrada pelo Governo para, além de promover a implementação do PSPN, criar uma situação que fosse favorável a se promover correção e ajustes dos professores na carreira de vencimento básico, a qual a própria SEPLAG compreendia ser uma carreira complexa com várias gratificações e benefícios, além de enorme dispersão salarial entre os professores mais novos e os mais antigos, que foram sendo geradas com o passar do tempo. Daí a necessidade de instituir uma carreira que contemplasse apenas a valorização pelo tempo de serviço e pela formação aliados à avaliação por desempenho. Alguns incentivos sequer foram regulamentados, como a jornada de trabalho de 30 horas e a Certificação como forma de valorização pelo nível de formação, que ficaram esquecidos. Por fim, em termos comparativos, caso o PSPN fosse implementado na carreira de vencimento básico, o professor teria uma remuneração maior do que a aplicada pelo subsídio. Sem contar com o prejuízo decorrente da perda de vantagens, benefícios e gratificações que foram incorporadas ao vencimento básico, transformando assim o PSPN em “teto” salarial.

CAPÍTULO 5. A CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS DOCENTES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REE/MG A PARTIR DO PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL: O SISTEMA UNIFICADO DE REMUNERAÇÃO

5.1 Apresentação

O Sistema Unificado de Remuneração foi criado pela Lei estadual n. 19.837/2011 (MINAS GERAIS, 2011) com a finalidade de “aperfeiçoar” e/ou “corrigir” as alterações adotadas na política remuneratória do estado de Minas Gerais, através do subsídio implantado na carreira docente, conforme mostrou o capítulo anterior. Trata-se da consolidação da implementação do subsídio como forma de pagamento, tendo em vista os dispositivos da Lei nacional do PSPN.

Este capítulo traz uma descrição e análise da implementação e consolidação do subsídio como forma de pagamento na carreira docente da REE/MG, bem como de questões ligados à resistência da categoria da educação à adoção do subsídio como forma de pagamento do PSPN na sua carreira.

O texto está organizado em sete seções a contar desta apresentação. A seção seguinte descreve o contexto de conflito e os desafios para o sindicato na sua ação contra a efetivação do subsídio como forma de pagamento do PSPN na carreira docente. Por sua vez, na terceira seção, apontaremos as principais contradições inerentes a essa política salarial adotada, bem como das disputas no campo jurídico e político entre governo e sindicato. Na quarta seção, exploraremos as estratégias utilizadas tanto pelos deputados da Base do governo quanto pelos da Oposição no processo legislativo enquanto cenário de luta e disputa dos principais atores ali envolvidos na votação do PL que aprovou o sistema unificado de remuneração. A quinta seção trará uma descrição e análise das principais mudanças promovidas na carreira docente com a implementação dessa política remuneratória, além de exemplos de situações implementadas. Já na sexta seção daremos atenção ao relato de professores que tiveram mudanças na carreira em razão do subsídio. Por fim, na última seção, faremos nossas considerações finais.

5.2 O contexto de luta contra o subsídio

No ano seguinte ao da criação do subsídio, 2011, a principal pauta de reivindicação do Sind-UTE/MG permanecia com a implementação do PSPN. Até o dia 25 de fevereiro daquele

ano - data agendada para a reunião do Sind-UTE/MG com a SEE/MG e a SEPLAG⁷² -, já havia sido definida uma série de atividades para organização dos servidores da REE/MG, dentre as quais podemos destacar as propostas de encontros regionais; a eleição para representantes de escolas; a participação na VI Conferência Estadual de Educação realizada em Caxambu, de 18 a 20 de fevereiro de 2011; a Assembleia no dia 24 de fevereiro para a ratificação da pauta de reivindicações. Todas essas ações visavam, sobretudo, envolver o máximo possível de servidores na luta pelo PSPN na carreira, além de dar publicidade aos acordos e discussões negociados internamente pela categoria.

Antes mesmo de iniciar o processo de negociação com o governo, o Sind-UTE/MG havia se reunido com a Secretária de Educação, Ana Lúcia Gazzola, no dia 26 de janeiro de 2011, e com a Secretária de Estado de Planejamento e Gestão, Renata Vilhena, no dia seguinte. Em ambos os casos a principal pauta da reunião foram os ajustes e problemas decorrentes da greve do ano anterior. Assim o Sind-UTE/MG esclareceu à categoria o conteúdo das reuniões realizadas:

embora sem retornos concretos, a reunião com a Secretária de Estado da Educação foi importante para que o Sindicato fizesse as cobranças de questões pendentes de 2010 e estabelecesse um canal de diálogo com a Secretaria. Agora é acompanhar e cobrar retorno a todas as nossas demandas. A reunião com a Seplag não era de negociação, e sim ter retorno sobre o subsídio e para apresentar questões imediatas. A categoria vive atualmente muitos problemas na carreira, além da questão salarial - que serão apresentados ao Governo no dia 25/02 [2011], após a assembleia estadual do dia 24/02 [2011]. Aí começará o processo de negociação (SIND-UTE/MG, INFORMA, n. 25, p. 4, 2011).

Portanto, a campanha salarial de 2011 somente teria início após a reunião agendada com o Governo Estadual no dia 25 de fevereiro, subsequente às ações de mobilização da categoria, conforme mencionado acima.

Após as ações implementadas para a mobilização da categoria, através da realização dos encontros regionais e da Conferência Estadual, o Sind-UTE/MG agendou a sua primeira paralisação para o dia 24 de fevereiro de 2011, um dia antes da reunião com o Governo, a fim de chamar a atenção e envolver todos os servidores da educação na apresentação e posterior aprovação dos temas já anteriormente debatidos.

A Conferência Estadual, embora dividida em cinco grandes eixos - salário e carreira; vínculo funcional; Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais

⁷² É importante salientar que em Minas Gerais é a SEPLAG que trata de assuntos ligados à política salarial, carreira, concurso público, férias-prêmio, movimentação por titulação ou tempo de serviço dos servidores. Todas as questões envolvendo a vida funcional do servidor estão centralizadas nesse órgão e, no caso da educação, cabe à SEE/MG tratar apenas das questões de cunho pedagógico e administrativo.

(IPSEMG) e previdência; gestão democrática da escola e do sistema; educação de qualidade -, tinha como principal foco o PSPN e sua efetivação na carreira dos servidores da REE/MG. O sindicato reivindicava a implementação dessa norma federal no valor de R\$1.597,87 sem perda das vantagens, para uma jornada de trabalho de 24 horas semanais (SIND-UTE/MG, n. 26, 2011). Ou seja, esse valor corresponde ao cargo de PEB, Nível I, Grau A, da carreira de vencimento básico, cuja formação é o Ensino Médio, na modalidade normal. O valor mencionado era o mesmo defendido pela CNTE, em 2011, enquanto o MEC, através de parecer da AGU, definiu para aquele ano um piso salarial no valor de R\$1.187,14 para a jornada de trabalho de até 40 horas semanais⁷³.

Apesar de manter como princípio o objetivo de conquistar a implementação do PSPN na carreira, o Sind-UTE/MG entendia que o subsídio representaria “uma importante mudança salarial para parte de nossa categoria” (SIND-UTE/MG, INFORMA, n. 24, p. 1, 2011). Isto porque a categoria se apresenta fragmentada em vários segmentos, consequência expressa da política salarial e de carreira até então praticada, que não tem contemplado a unidade, mas a sua divisão interna, conforme explica, em entrevista, uma das integrantes da Dir. Sind do Sind-UTE/MG:

uma parcela [da categoria dos docentes da REE/MG] não tinha nada. [...] Quem entrou depois da reforma administrativa do Aécio [2003] não tem quinquênio, não tem trintenário, não tem nada. Nada adquirido que não pudesse ser retirado. Quem era de antes de 2003, um quinquênio não podia ser retirado. O direito de adquirir quinquênio também não. O direito de adquirir um trintenário: essas coisas pertenciam ao servidor. A reforma administrativa do Aécio rompeu isso, tirou isso tudo e trouxe o prêmio por produtividade, que parou de mexer no vencimento básico, que estava no décimo quarto né! E instituiu o adicional de desempenho no lugar do quinquênio, que nunca foi pago para a educação, foi pago para outras categorias. Então, uma parcela da categoria, tinha nada! [...] Eu estou falando de 60% da categoria⁷⁴ (COELHO, 2015c).

Portanto, para esse grupo de servidores, o subsídio se mostrou vantajoso, pois muitos deles saíram de uma remuneração no vencimento básico de R\$935,00 para R\$1.320,00. Ou seja, um reajuste próximo de 42%. Sobre a implementação do subsídio como forma de remuneração, para a Dir.Sind entrevistada, essa iniciativa foi uma estratégia, pois

o governo foi hábil, porque essa incorporação representava, para quem estava começando, 40% a mais na remuneração. Aí vem uma nova divisão que o governo faz entre os velhos e os novos. Ou seja, quem não tinha nada, teve 40% a mais de

⁷³ Para um melhor entendimento da divergência entre os valores do PSPN defendido pela CNTE e do MEC, ver Machado (2010, p. 84-111).

⁷⁴ Uma das Diretoras do sindicato está fazendo referência ao primeiro mandato do governador Aécio Neves (PSDB 2003-2006). Logo no primeiro ano de sua gestão, ocorreu a reforma administrativa do Estado com a aprovação da EC Estadual n. 57/2003 (MINAS GERAIS, 2003), que encerrou para os servidores públicos um ciclo de benefícios salariais decorrentes de vantagens por tempo de serviço. Consequentemente, os demais servidores que vieram a ingressar no serviço público não mais poderiam adquirir qualquer outro benefício, como o biênio, o quinquênio ou o trintenário, decorrente do tempo de serviço.

remuneração; quem já tinha tempo, carreira, se viu voltando para o início da carreira (COELHO, 2015c).

Assim, os servidores mais novos não haviam perdido praticamente nenhum direito. Havia somente a perspectiva de implementação do PSPN, caso esses não permanecessem no subsídio, e a expectativa do julgamento no STF, da ação decorrente da ADIn n. 4167 (STF, 2008), questionando a constitucionalidade da Lei federal. Para aqueles servidores que ingressaram na carreira antes de 2003, contudo - e que, portanto, possuíam direitos adquiridos e a adquirir -, ao serem transferidos para o subsídio, a consequência seria o fim dessas garantias.

Para o Sind-UTE/MG, essa fragmentação na carreira representava um grande desafio de articulação. Apesar disso, o foco se manteve desde 2008, quando da aprovação pelo Congresso Nacional da Lei do PSPN, na demanda pela sua implementação para os servidores da REE/MG. Ainda, segundo a Dir.Sind entrevistada, ao se referir ao contexto das greves ocorridas nos últimos anos, o PSPN como principal reivindicação, se estendeu pelas

três últimas greves na educação. [...] Em 2008, 2010 e 2011 [as greves] tiveram como foco principal o Piso Salarial, que eu acho foi o mais acertado. Nós enfrentávamos discussões dentro da categoria que criticavam o Piso, falavam que o Piso era um Piso rebaixado, que tinha que ser o Piso do Dieese e que entrava na polêmica da proporcionalidade. E a Direção manteve muito o foco no Piso salarial [...] (COELHO, 2015c).

Ou seja, uma lei de âmbito nacional passou a fazer parte e influenciar a agenda local do sindicato da REE/MG, pois era construída a perspectiva de ter os dispositivos da Lei do Piso ser implementada na carreira da educação básica estadual.

5.3 A greve na REE/MG e as contradições do subsídio como PSPN

Em 2011, a novidade na REE/MG ficou por conta do reposicionamento dos seus servidores para o regime de subsídio, implantado pela Lei estadual n. 18.975/2010 e pelo Decreto estadual n. 45.527/2010 (MINAS GERAIS, 2010a, 2010b). Um canal direto com a SEE/MG, pela internet⁷⁵ - Ver Anexo E, foi disponibilizado para tirar dúvidas dos servidores. De acordo com a Secretaria, em treze dias de funcionamento, o sistema já havia recebido mais de sete mil consultas. E a expectativa era de que esse fluxo aumentasse em decorrência do início das aulas e do recebimento dos contracheques no mês de fevereiro (SEE/MG, 2011a, 26/01). Embora todo o aparato tivesse sido montado para dar suporte ao servidor sobre questões ligadas

⁷⁵ Para enviar pergunta ou tirar dúvida, bastava acessar o *link* <<http://portal.educacao.mg.gov.br/subsidio/>> e preencher o formulário (SEE/MG, 2011a, 26/01). Ver formulário no Anexo E.

ao reposicionamento para a carreira do subsídio, a dúvida era o que prevalecia como sentimento do servidor logo no início do ano letivo.

As medidas adotadas pelo Governo Estadual para minimizar o desgaste resultante da implementação do subsídio⁷⁶, entretanto, não foram suficientes para impedir que o Sind-UTE/MG deliberasse pelo indicativo de greve para o dia 19 de abril de 2011, em assembleia que seria realizada na cidade de Ouro Preto, em comemoração ao dia de Tiradentes (21 de abril). Porém, no interregno das ações do Governo Estadual e a realização da assembleia da categoria em Ouro Preto, o STF julgou, no dia 6 de abril de 2011, a ADI n. 4.167/2008 (STF, 2008), que questionava os dispositivos da lei sobre a data de sua vigência, o valor do piso enquanto vencimento inicial na carreira e a composição da jornada de trabalho em horas/atividades. A decisão do STF foi pela constitucionalidade da Lei do PSPN. Segundo a Dir.Sind entrevistada, o julgamento dessa ação representou, para o Sindicato, um marco importante no contexto de demanda sindical e da educação como um todo. Para ela, em 2011,

tivemos no primeiro semestre o que alteraria a conjuntura, foi a votação do STF. Desde 2008, o piso tinha sua constitucionalidade questionada e o julgamento então acontece em abril de 2011. E o julgamento nos dá ferramenta para lutar contra o total de remuneração como conceito de piso. Que o subsídio foi isso, né?! Juntou tudo para chegar a um valor. E a decisão do STF dizia o contrário: é piso somente o vencimento básico. Você não pode agregar outras parcelas que não o vencimento básico para se chegar ao valor do piso (COELHO, 2015c).

Além desse fato ocorrido com a Lei do PSPN, outro processo, para o qual se aguardava uma conclusão, era a concretização da eleição para direção de escolas com a divulgação dos resultados dessa disputa, que aconteceu entre abril e junho de 2011. Ou seja, não se podia inviabilizar uma das importantes conquistas da greve passada, que foi a concorrência através de eleição para o cargo de Direção e Vice-Direção das quase quatro mil escolas estaduais.

Portanto, após esses eventos, o sindicato tratou de aprovar, junto à categoria, um calendário de atividades para pressionar o governo ao cumprimento da Lei do PSPN, haja vista a decisão do STF (SIND-UTE/MG, INFORMA, n. 31, 2011). Dentre as datas estipuladas, estava o dia 4 de maio de 2011, com proposta de paralisação estadual para participação em audiência pública na ALMG promovida pela Comissão de Educação, Ciência e Tecnologia para

⁷⁶ Entre essas medidas, destacam-se: reuniões realizadas e agendadas com o sindicato; reunião com representantes da Comissão de Educação, Ciência e Tecnologia da ALMG; tratamento específico do reposicionamento para o subsídio dos cargos de Diretor e Secretário de escola, através de Lei Delegada n. 182/2011 (MINAS GERAIS, 2011); equipe específica para esclarecer dúvidas e dar informações sobre o sistema de remuneração por subsídio; previsão para publicação de edital com vista a promover eleição de diretores de escola e abertura de vagas para concurso público na área da educação; prorrogação por mais trinta dias do prazo para opção dos servidores entre dois modelos de remuneração (subsídio e vencimento básico); ganho em torno de 40% na remuneração dos cargos de professor que ganhavam até R\$935,00.

debater questões ligadas ao PSPN e à carreira na REE/MG; e no dia 11 de maio de 2011 uma proposta de paralisação nacional, organizada pela CNTE, com caravanas para Brasília, a fim de mobilizar a categoria na defesa do PSPN. Para 5 de junho de 2011 estava marcada a ocorrência de eleição nas escolas estaduais, quando a comunidade escolar elegeria o(a) novo(a) Diretor(a). O resultado das eleições seria ratificado por ato do Governador do Estado, cujo cargo é de livre nomeação e exoneração. Se, por um lado, a comunidade escolhe, por outro lado, o Governador tem autonomia para, a qualquer momento, destituir e nomear um interventor para o cargo.

Durante audiência pública sobre o PSPN na ALMG, a Subsecretária de Gestão de Pessoas, da SEPLAG, Fernanda Neves, informou sobre a prorrogação por mais trinta dias para o servidor optar entre as duas formas de pagamento: subsídio ou vencimento básico. Em 6 de maio de 2011, dois dias após o julgamento da Lei do PSPN pelo STF, foi publicada a Resolução Conjunta SEPLAG/SEE n. 8.208 (MINAS GERAIS, SEPLAG/SEE, 2011), estendendo o prazo para que o servidor pudesse escolher entre ficar no subsídio ou retornar para a carreira de vencimento básico. Com isso, o governo de Minas Gerais passou a publicar em seu *site* informações comparando as duas formas de pagamento: por subsídio e proporcional ao valor do PSPN. O informe da SEE/MG divulgou assim:

embora ainda não tenha sido publicado o Acórdão, o STF considerou constitucional o piso nacional para os profissionais do magistério público da educação básica de R\$1.187,00 para 40 horas de trabalho ou, proporcionalmente, R\$ 712,20 para 24 horas de jornada de trabalho. Com a adoção do sistema de remuneração por subsídio, a menor remuneração de professor com nível médio de escolaridade paga pelo Governo de Minas é de R\$ 1.122,00 para 24 horas de trabalho. A menor remuneração para os professores com nível superior de escolaridade (licenciatura plena), exigência legal para ingresso na carreira atualmente, é de R\$ 1.320,00 para 24 horas de trabalho (SEE/MG, 6 maio, 2011).

O informe acima vincula o PSPN à jornada de 40 horas semanais, calculando a sua proporcionalidade para legitimar o valor do subsídio. Parte-se do valor nacional de R\$1.187,00, destinado ao Ensino Médio para jornada de 40 horas semanais, e seu valor proporcional à jornada de 24 horas, praticada pela REE/MG. Mais adiante são apresentados os valores executados em Minas, comparado ao subsídio para a formação em Ensino Médio e Licenciatura plena, ao passo que o valor instituído pelo MEC se referia ao Ensino Médio.

Esse entendimento da SEE/MG não atendia as expectativas do Sind-UTE/MG e, após mais de dois meses de tentativas frustradas de negociação, em 8 de junho de 2011 teve início mais uma greve da REE/MG. Em matéria publicada no jornal **Hoje em dia**, a Secretária de Educação, Ana Lúcia Gazzola, afirmou que, somente naquele ano, tinham sido realizadas dez reuniões com o Sind-UTE/MG e que fora surpreendida com a decisão pela greve. “Ela atribui aos professores o abandono das negociações” (HOJE EM DIA, 09 jul. 2011, p. 18). Já a

coordenadora do Sind-UTE/MG, Beatriz Cerqueira, informou que o Estado não cumprira o acordo assinado entre as partes, em 2010. O objetivo da greve, segundo ela, seria “o pagamento do piso nacional, conforme a Lei federal n. 11.738. O salário do Estado segue a Lei do Subsídio, que junta todos os benefícios, e não um valor base. Tentamos de tudo desde o início do ano, mas não tivemos retorno” (HOJE EM DIA, 09 jul. 2011, p. 18). A coordenadora criticou não só o Executivo, mas também o Poder Judiciário ao afirmar ter

curiosidade em saber como se comportaria o Tribunal de Justiça, que declarou a ilegalidade da nossa greve em 2010 - teria a coragem de, sem arrastar o processo por anos, determinar o cumprimento de uma lei federal em Minas Gerais? E o Ministério Público, que em fevereiro de 2010 recebeu uma representação do Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais (Sind-UTE/MG), denunciando o governo por não pagar o Piso Salarial, consegue se pronunciar agora? (SIND-UTE/MG, INFORMA, n. 33, p. 2, 2011).

As primeiras movimentações do governo após o início da greve foram para estabelecer um conjunto de medidas voltadas para um determinado grupo de servidores – os efetivados. Tais medidas⁷⁷ serviram para acirrar ainda mais as tensões internas entre os servidores da educação, principalmente com os professores efetivos, que são concursados. Em seu anúncio aos servidores da Educação, a Secretária de Estado da Educação, Ana Lúcia Gazzola, mencionou que “Todos os direitos dos beneficiados pela Lei 100 foram garantidos pelo Governo de Minas e iguados aos efetivos” (SEE/MG, 15 jun. 2011). Dentre as medidas tomadas, a que mais chamou a atenção, pela incoerência e desvalorização do servidor concursado, foi a revogação do ato que permitia que o servidor aprovado em concurso fosse provido no lugar do efetivado. A partir daí a movimentação desses servidores por mudança de lotação ou de remoção⁷⁸ ficou muito mais dificultada, pois as vagas, mais de 90 mil, eram ocupadas por servidores que foram beneficiados pela Lei Complementar n. 100/2007 (MINAS GERAIS, 2007) e ganharam estabilidade no serviço público sem ter prestado concurso, como exigem a Constituição Federal e a Estadual de Minas Gerais.

⁷⁷ Aos 26 de abril de 2011, foi publicado o Decreto Estadual n. 45.591/2011 (MINAS GERAIS, 2011), cujo artigo 6º revoga o artigo 8º do Decreto Estadual n. 44.674/2007 (MINAS GERAIS, 2007) que estabelecia os casos em que poderia haver dispensa de servidor efetivado pela Lei Complementar n. 100/2007 (MINAS GERAIS, 2007). Das cinco situações previstas, um deles diz respeito à dispensa em caso de provimento de cargo por servidor nomeado em virtude de aprovação em concurso público. Os procedimentos necessários à movimentação desses servidores foram descritos na Instrução SEE n. 01/2011 (MINAS GERAIS, SEE, 2011). Por fim, foi publicada a Resolução SEE n. 1.846, de 3 de maio de 2011 (MINAS GERAIS, SEE, 2011), que alterou dispositivos da Resolução SEE n. 1.773/2010 (MINAS GERAIS, SEE, 2010).

⁷⁸ De acordo com o inciso I, do artigo 67 da Lei estadual n. 7.109/1977, a remoção é “a determinação de deslocamento do funcionário de uma para outra localidade”. Já no seu inciso II, a mudança de lotação envolve a “a indicação, na localidade, de escola ou outro órgão do Sistema em que o ocupante de cargo do magistério deva ter exercício” (MINAS GERAIS, 1977).

O Governo do Estado afirmava que já pagava o PSPN através de subsídio e que, inclusive, o sindicato havia participado desse processo de reformulação das carreiras, através do acordo que fora assinado em 2010. Por outro lado, o Sind-UTE/MG procurava mostrar à população que a REE/MG pagava, naquele momento, o pior vencimento básico entre os estados da federação, e que o subsídio, como total de remuneração, não correspondia ao que dispõe a Lei federal que instituiu o PSPN. Além de divulgar seu posicionamento por meio dos meios de comunicação, o Sind-UTE/MG também impetrou algumas ações judiciais⁷⁹ individuais e coletivas junto ao TJMG e ao MPMG. Tratava-se de pressionar o Governo no âmbito político jurídico para cumprir a Lei do PSPN.

No dia 10 de junho de 2011, o MPMG recebeu representação do sindicato denunciando o governador pelo descumprimento da Lei federal do PSPN. Três dias depois, o Sind-UTE/MG entrou com representação junto ao Ministério Público Federal denunciando o governador por improbidade administrativa. Semelhante a essa medida, no interior do Estado, as subseções do sindicato também protocolaram mais de 50 ações pelo descumprimento da Lei do PSPN. Outra medida no âmbito jurídico foram as ações individuais, em que os servidores filiados acionavam o departamento jurídico do Sind-UTE/MG. De acordo com o sindicato, no mês de julho de 2011, foram protocoladas 1.500 ações no TJMG para o pagamento do piso salarial (SIND-UTE/MG, INFORMA, n. 36, 2011). Aproximadamente um mês depois, na primeira semana de agosto de 2011, já se contabilizava um total de 2.440 ações individuais de cobrança do piso salarial (SIND-UTE/MG, INFORMA, n. 39, 2011). O jornal **O Tempo** noticiou, na época, que um “balanço do Tribunal de Justiça do Estado indica que desde o último dia 4 de julho, quando os primeiros processos foram protocolados, pelo menos 5.000 mil ações começaram a tramitar nas sete varas de Fazenda do Fórum Lafayette” (O TEMPO, 29 ago. 2011). Assim, a judicialização do movimento de greve ocorreu tanto por parte do sindicato quanto do governo.

Outra ação, porém, de cunho político, adotada pelo sindicato foi a “caça ao Governador”. Em qualquer evento ou convite que o governador Anastasia (PSDB - 2010 a 2014) fosse, em qualquer cidade de Minas, era recebido por servidores da educação manifestando e denunciando os baixos salários, as condições de trabalho e o não cumprimento da Lei do PSPN na carreira. Essa ação trazia enormes constrangimentos ao Chefe do Poder

⁷⁹ O Sind-UTE/MG, através do seu departamento jurídico, criou uma cartilha denominada **Kit Justiça**. Nela, são apresentadas não só para os filiados, mas a todos os demais servidores da educação, inúmeras ações propostas pelo departamento jurídico no sentido de que o servidor exija o cumprimento dos seus direitos. Esta ação é parte do processo de reformulação e descentralização das ações do sindicato com vistas a fortalecer a categoria. A cartilha pode ser encontrada no *site* <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/files/cartilha--justica-miolo.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2015.

Executivo estadual em eventos políticos, como ocorreu na cidade de Leandro Ferreira, onde o governador, por essa razão, não compareceu para oficializar a entrega de casas populares. Já em Muriaé, na entrega de obras, “Antônio Anastasia enfrentou nova manifestação da categoria, que cobrou o pagamento do piso salarial” (SIND-UTE/MG, INFORMA, n. 37, 2011, p. 2).

Pouco mais de um mês de paralisação em decorrência da greve, o Governo do Estado implementou outras medidas, como o corte de ponto dos servidores que haviam aderido ao movimento. Em seguida, acionou o Poder Judiciário no intuito de encerrar o movimento grevista. Além disso, o Governo também adiou a posse das diretoras de escolas e intensificou a campanha publicitária para afirmar que já pagava o PSPN. De todas as medidas adotadas pelo governador, a que mais afetou o movimento grevista foi o corte salarial após 54 dias de greve. O jornal **O Tempo** noticiou: “O contracheque do mês de junho, que eles [os servidores da REE/MG] receberam ontem, veio com o salário proporcional aos oito dias trabalhados” (O TEMPO, 1º ago. 2011, p. 23). O sindicato recorreu à justiça com mandado de segurança para impedir o Estado de realizar o corte de ponto durante a greve, o qual foi indeferido em liminar pelo Juiz da 3ª Vara da Fazenda Pública, Octávio de Almeida Neves. O juiz entendeu que a questão do piso ainda estaria sendo discutida no STF.

Além disso, foram contratados professores substitutos no lugar dos professores grevistas, principalmente os do 3º ano do Ensino Médio, pois o impasse entre governo e sindicato estendia a paralisação, prejudicando os alunos que fariam o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), com data prevista para os 22 e 23 de outubro de 2011. Assim, em coletiva à imprensa, em 9 de agosto de 2011, a SEE/MG anunciou a contratação por designação de professores para o 3º ano do Ensino Médio⁸⁰.

Para o Sind-UTE, conforme afirmou Beatriz Cerqueira ao jornal **Estado de Minas**, “isso fere o nosso direito de greve e vamos tomar todas as medidas cabíveis para reverter essa situação, inclusive acionar a justiça caso seja necessário” (ESTADO DE MINAS, 10 ago. 2011, p. 21).

Inúmeras situações de conflito foram registradas no ato de designação de professores em escolas da REE/MG na capital. Em algumas escolas, o movimento recuou. Foi o caso da Escola Estadual Professor Guilherme de Azevedo Lage, no bairro São Gabriel, região Nordeste

⁸⁰ A Resolução SEE n. 1.905, de 8 de agosto de 2011, autorizou a contratação temporária, através de designação, de professores para o 3º ano do Ensino Médio e do pessoal técnico-administrativo para repor os dias parados pela greve. Por se tratar de medida emergencial, o diretor fica autorizado a contratar professor qualificado ou, na falta desse, para assumir as aulas. De acordo com o artigo 5º dessa resolução, caso o titular do cargo retornasse à sua função, o professor designado poderia permanecer contratado a critério da escola (MINAS GERAIS, SEE/MG, 2011).

da capital, onde 40% dos professores anunciaram que voltariam às aulas (O TEMPO, 18 ago. 2011, p. 24). Já em outras escolas, o resultado foi o oposto, como no Colégio Estadual Governador Milton Campos, conhecido por Estadual Central, localizado no bairro de Lourdes, região Centro-Sul de Belo Horizonte, que estava com adesão de 60% dos professores em greve e teve todas as suas atividades paralisadas em repúdio às contratações (O TEMPO, 19 ago. 2011, p. 24).

Em outras situações, eram professores grevistas em atrito com os professores contratados. Um professor substituto candidato a uma vaga para a disciplina de Sociologia declarou ao jornal **O Tempo** o seguinte: “Acho digna a luta dos professores, mas estou desempregado e esta é uma oportunidade. Não acho correto eles me pressionarem a desistir da vaga e me chamarem de ratazana”. Por outro lado, a professora de Sociologia em greve e integrante do movimento Caravana da Educação, criado para dialogar e convencer os professores designados a desistirem da vaga, esclareceu: “Viemos pedir a eles [professores substitutos] que não traiam a categoria e nos respeitem. Defendemos um piso salarial que vai ser bom para eles também” (O TEMPO, 19 ago. 2011, p. 24). Numa segunda reunião intermediada pelo MPMG, as secretárias da SEPLAG e da SEE/MG, respectivamente Renata Vilhena e Ana Lúcia Gazzola, anunciaram a possibilidade de implementar melhorias no subsídio a fim de corrigir possíveis inconsistências no reposicionamento dos servidores mais antigos na tabela salarial, bem como aprimorar a situação de diretores, vice-diretores, coordenadores e secretários de escolas por meio de “aperfeiçoamentos viáveis a serem realizados no sistema de remuneração em parcela única” (SEE/MG, 16 ago. 2011).

Ana Lúcia Gazzola tratou de divulgar essa proposta de “melhorias” no subsídio aos diretores das Superintendências Regionais de Ensino, procurando, assim, ganhar não só mais adeptos, mas também respaldo positivo diante das mudanças ali propostas, principalmente dos servidores mais antigos na carreira da educação. A diretora da SRE de Pará de Minas afirmou sobre a perspectiva dessas mudanças: “são medidas que vêm em benefício dos profissionais da área. As propostas apresentaram um cuidado com os servidores que possuem muito tempo de serviço e aos diretores de escolas, vices e secretários que passam a ter uma situação melhor” (SEE/MG, 23 ago. 2011).

Ao que parece, a estratégia de ter dado opção para o servidor ficar no subsídio não se concretizou como algo favorável, não atendendo às expectativas nem do próprio governo. Foram, ao todo, três vezes prorrogado o prazo para opção entre as duas formas de pagamento, sendo que o último deles venceu no dia 10 de agosto de 2011. Em entrevista concedida para esta pesquisa, a Dir.Sind explicou que aproximadamente “200 mil pessoas podiam optar, de

quem estava na categoria. Porque designado não opta, parte dos aposentados não optaria, e cerca de 200 mil, 153 mil optaram contra o subsídio e a favor do vencimento básico” (COELHO, 2015c). Isso quer dizer que, de acordo com o parágrafo 2º do artigo 5º da Lei estadual n. 18.975/2010 (MINAS GERAIS, 2010), todos esses servidores que optaram pela carreira antiga, tiveram os seus rendimentos salariais reduzidos para os mesmos valores auferidos em 31 de dezembro de 2010, data utilizada como referência para o reposicionamento na tabela salarial do subsídio.

Em entrevista concedida para esta pesquisa, uma das ex-SecGov afirmou sobre essa possibilidade de opção entre o subsídio e o pagamento por meio do vencimento básico. Para ela, essa decisão do governo foi um erro e, desde a sua proposição, não foi consenso entre os gestores. Segundo ela,

a gente deu aquela opção e eu acho que ela não deveria ter sido dada. Eu acho que a gente já teria que ter enfrentado o problema ali de cara. Porque quando deu a opção, é claro que todo mundo preferiu ficar no modelo antigo, porque sabia que em algum momento a gente ia ter que implantar o modelo novo né, então... [...] esse foi o primeiro erro. [...] E depois, quando veio a greve por conta disso[...]eu acho que teve muitas idas e vindas. Aí, em algum momento é... a gente endurecendo né.. na Secretaria de Planejamento, na Secretaria de Educação. Aí o sindicato fez aquela greve de fome lá na Assembleia, se acorrentaram⁸¹. Aí o governador achou que alguém podia morrer. Aí ele autorizou um terceiro ir lá negociar, aí a gente não ficou sabendo. Então teve um conflito interno na condução do processo, [...] isso desgastou o governo e desgastou também o sindicato. Porque foi uma pessoa lá, foi um terceiro lá negociar, e que depois a negociação que ele fez, ele não estava por dentro, não pôde ser cumprida na íntegra (COELHO, 2015b).

Após decisão colegiada dos ministros do Supremo sobre a constitucionalidade da Lei do PSPN, os trabalhadores da REE/MG se sentiram mais esperançosos para a resolução do impasse sobre a implementação do piso salarial na carreira da educação e, assim, dar fim à longa greve que já se aproximava do seu centésimo dia de paralisação. O Acórdão do STF sobre a Lei do PSPN dispunha o seguinte:

[...] 2. É constitucional a norma geral federal que fixou o piso salarial dos professores do ensino médio com base no vencimento, e não na remuneração global. Competência da União para dispor sobre normas gerais relativas ao piso de vencimento dos professores da educação básica, de modo a utilizá-lo como mecanismo de fomento ao sistema educacional e de valorização profissional, e não apenas como instrumento de proteção mínima ao trabalhador.

3. É constitucional a norma geral federal que reserva o percentual mínimo de 1/3 da carga horária dos docentes da educação básica para dedicação às atividades extraclasse.

Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente. Perda de objeto declarada em relação aos arts. 3º e 8º da Lei 11.738/2008 (STF, 2011, p. 36).

⁸¹ A greve de fome foi comandada por dois integrantes da diretoria sindical, os educadores/as Abdon Geraldo Guimarães e Marilda de Abreu Araújo. Tal estratégia se mostrou eficiente tendo em vista que levou a SEPLAG a perder a condução do processo de negociação, levando o líder do governo à época, deputado Danilo de Castro, a negociar algo que, segundo este relato, não foi cumprido. Tal fato levou a um desgaste político muito grande da imagem do governador frente à opinião pública.

A Diretora do Sind-UTE/MG, Beatriz Cerqueira, afirmou ao jornal **O Tempo** que “foi uma feliz coincidência que o STF publicasse essa decisão no mesmo dia da nossa assembleia e um dia depois de o governo apresentar novas propostas para o subsídio, que não é piso salarial” (O TEMPO, 24 ago. 2011, p. 31). Ou seja, esse seria mais um instrumento jurídico a ser utilizado pelo MPMG a favor da implementação do piso na carreira de vencimento básico. Pelo menos era essa a perspectiva do sindicato quanto ao cumprimento da lei pelos órgãos de poder instituídos.

Embora o STF tenha ratificado a Lei do PSPN, por meio do Acórdão acima, não foi essa a repercussão dada pelas lideranças do Governo, nem pelo MPMG, conforme sintetiza o Quadro 23.

Quadro 23- Principais argumentos dos gestores após a publicação do Acórdão da Lei do PSPN

Ana Lúcia Gazzola (Secretária Estadual de Educação de Minas Gerais)
“O sindicato quer o piso nacional em cima do VB, mas ao adotarmos o subsídio, eliminamos esse item. O sistema antigo está em processo de extinção. Se pagássemos no modelo anterior estaríamos descumprindo o piso, mas agora pagamos um valor único e proporcional à jornada de trabalho” (HOJE EM DIA, 13 ago. 2011, p. 24).
“Nós não faremos propostas para o modelo velho. Temos que corrigir alguns erros do subsídio e torna-lo mais atraente, principalmente para os professores antigos” (O TEMPO, 17 ago. 2011, p. 23).
Renata Vilhena (Secretária de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais)
“Sabemos que não é isso (subsídio) que o sindicato da categoria quer, mas precisávamos fazer esses avanços e considerar o tempo de serviço. No primeiro modelo que apresentamos, os servidores mais experientes e os novatos foram enquadrados no mesmo grau” (SUPER NOTÍCIAS, 24 ago. 2011, p. 4).
“A lei impõe gastos de 46,55% ao Poder Executivo e já estamos em 46,53%. Se ultrapassarmos esse limite, todos os convênios do estado são suspensos e Minas não poderá mais pegar empréstimos” (ESTADO DE MINAS, 25 ago. 2011, p. 27).
“A decisão ainda cabe recurso. Mas, se o Supremo determinar o pagamento do piso, nós vamos aplicar aos profissionais que permanecerem no regime antigo” (O TEMPO, 25 ago. 2011, p. 30).
“Para calcular os valores da tabela do subsídio, nós somamos tudo que o trabalhador ganhava, como quinquênios, auxílios transportes e alimentação, e criamos um valor único. Com isso, extinguímos o modelo de pagamento com vencimento básico. O piso nacional só vale para esse formato e nós adotaremos um outro regime, que está dentro da lei” (O TEMPO, 25 ago. 2011, p. 30).
Antônio Anastasia – PSDB (Governador do Estado de Minas Gerais - 2010 a 2014)
“É bom dizer que a recente decisão do Supremo Tribunal Federal em nada afeta a adoção do subsídio. O sistema é a nossa forma de ingresso para o próximo concurso” (O TEMPO, 29 ago. 2011).
“A nova norma de remuneração, o subsídio, determinou o valor de R\$ 1.122 para 24 horas semanais, 57% a mais do que estabelece o piso salarial federal, que é de R\$ 1.187 para 40 horas semanais” (O TEMPO, 29 ago. 2011).
“O Governo está aberto para conversar, mas essa negociação deve ser baseada nas possibilidades do Tesouro do Estado e na responsabilidade fiscal” (HOJE EM DIA, 31 ago. 2011).

Fonte: Elaborado pelo autor (2016).

Antes, porém, de encaminhar um PL à ALMG com supostas melhorias no subsídio, os representantes do Sind-UTE/MG e o governo, através dos Secretários de Estado de Educação,

Ana Lúcia Gazzola, de Planejamento e Gestão, Renata Vilhena, e de Governo, Danilo de Castro, realizaram mais uma reunião intermediada pelo MPMG, em 31 de agosto de 2011. Nessa reunião, o governo apresentou uma proposta para cumprimento da Lei do PSPN para os 153 mil professores que haviam permanecido na carreira de vencimento básico, cujo valor mínimo para pagamento no cargo com formação em Ensino Médio era de R\$369,00. O governo admitia pagar o valor do piso proporcional à jornada de 24 horas, cujo valor correspondia a R\$712,20⁸², para os docentes com vencimento inicial abaixo desse valor, a serem pagos a partir de janeiro de 2012. Ou seja, o mesmo seria aplicado na tabela salarial sem considerar a estrutura da carreira com os percentuais de 3% entre graus e 22% entre níveis. Abaixo, a tabela salarial de vencimento básico vigente em 2010 (Tabela 11) com os valores dos vencimentos iniciais para o cargo de PEB e na tabela seguinte (Tabela 12), a proposta do governo para adequação para cumprimento do PSPN.

Dessa forma, o governo também desconsiderou outras categorias da educação contempladas, como profissionais do magistério que desempenham atividades de suporte pedagógico à docência nas unidades escolares. Ou seja, restringiu-se ao PEB. Ficaria também para ser regulamentada a composição da jornada de trabalho que, na carreira atual, correspondia a um quarto destinada para atividades extraclasse, ou seja, seis horas e não oito horas conforme a Lei federal dispunha. Segundo a Secretária de Educação, Ana Lúcia Gazzola, a partir dessa proposta do Governo não havia mais motivos para a greve, ou seja, a mesma “deixa de ter razão de existir” (HOJE EM DIA, 1º set. 2011).

⁸² Naquela ocasião, em 2011, o valor do PSPN definido nacionalmente pelo MEC era de R\$1.187,14 para uma jornada de trabalho de até 40 horas semanais.

Tabela 11 - Tabela salarial de vencimento básico da carreira de PEB da REE/MG e carga horária de 24 horas semanais – 2010 (R\$)

Nível de Escolaridade	Grau/Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
Médio, com habilitação em magistério	I	369,89	380,99	392,41	404,19	416,31	428,80	441,67	454,92	468,56	482,62	497,10	512,01	527,37	543,19	559,49
Superior, Licenciatura curta	II	451,26	464,80	478,75	493,11	507,90	523,14	538,83	555,00	571,65	588,80	606,46	624,66	643,39	662,70	682,58
Superior, Licenciatura plena	III	550,54	567,06	584,07	601,59	619,64	638,23	657,38	677,10	697,41	718,33	739,88	762,08	784,94	808,49	832,74
Superior, Licenciatura específica, lato sensu	IV	671,66	691,81	712,57	733,94	755,96	778,64	802,00	826,06	850,84	876,37	902,66	929,74	957,63	986,36	1.015,95
Superior, Licenciatura plena, Mestrado	V	819,43	844,01	869,33	895,41	922,27	949,94	978,44	1.007,79	1.038,03	1.069,17	1.101,24	1.134,28	1.168,31	1.203,36	1.239,46
Superior, Licenciatura plena, Doutorado	VI	999,70	1.029,69	1.060,58	1.092,40	1.125,17	1.158,93	1.193,70	1.229,51	1.266,39	1.304,38	1.343,52	1.383,82	1.425,34	1.468,10	1.512,14

Fonte: Adaptado (SEPLAG *apud* SIND-UTE/MG, INFORMA, n. 44, p. 1, 8 set. 2011).

Tabela 12 - Tabela salarial de vencimento básico proposta pelo governo para cumprimento do piso na carreira de PEB da REE/MG e carga horária de 24 horas semanais – 2010 (R\$)

Nível de Escolaridade	Grau/Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
Médio, com habilitação em magistério	I	712,20	712,20	712,20	712,20	712,20	712,20	712,20	712,20	712,20	712,20	712,20	712,20	712,20	712,20	712,20
Superior, Licenciatura curta	II	712,20	712,20	712,20	712,20	712,20	712,20	712,20	712,20	712,20	712,20	712,20	712,20	712,20	712,20	712,20
Superior, Licenciatura plena	III	712,20	712,20	712,20	712,20	712,20	712,20	712,20	712,20	712,20	718,33	739,88	762,08	784,94	808,49	832,74
Superior, Licenciatura específica, lato sensu	IV	712,20	712,20	712,57	733,94	755,96	778,64	802,00	826,06	850,84	876,37	902,66	929,74	957,63	986,36	1.015,95
Superior, Licenciatura plena, Mestrado	V	819,43	844,01	869,33	895,41	922,27	949,94	978,44	1.007,79	1.038,03	1.069,17	1.101,24	1.134,28	1.168,31	1.203,36	1.239,46
Superior, Licenciatura plena, Doutorado	VI	999,70	1.029,69	1.060,58	1.092,40	1.125,17	1.158,93	1.193,70	1.229,51	1.266,39	1.304,38	1.343,52	1.383,82	1.425,34	1.468,10	1.512,14

Fonte: Adaptado (SIND-UTE/MG, INFORMA, n. 44, p. 2, 8 set. 2011).

Sobre essa proposta do governo estadual, o Procurador-Geral de Justiça de Minas Gerais, Alceu Torres Marques, esclareceu que embora haja “um achatamento dos salários, mas a situação deve ser analisada caso a caso, pois a pessoa que se sentir prejudicada pode migrar para o subsídio. Com essa possibilidade, é permitido ao professor escolher a melhor situação para ele” (ESTADO DE MINAS, 1º set. 2011). A alternativa que o Procurador dá ao professor não é buscar a justiça, mas migrar para o subsídio, embora a categoria já o tivesse rechaçado desde 2010, por não considerar que ele contemple a Lei do PSPN. Numa outra ocasião, Marques relatou que, embora a proposta “realmente desvaloriza a carreira dos professores, [...] a greve está prejudicando os alunos” (O TEMPO, 1º set. 2011).

Seguindo a mesma orientação, a Coordenadora da Promotoria de Defesa da Educação, Maria Elmira do Amaral Dick, enfatiza que “a proposta do Governo mineiro cumpre o estabelecido no acórdão do STF” (HOJE EM DIA, 1º set. 2011).

Assim, na semana seguinte à reunião com o sindicato e o MPMG, o Governo encaminhou nova proposta de melhoria do subsídio e a carreira de vencimento básico à ALMG. Porém, de acordo com o conteúdo do PL encaminhado – PL n. 2.355/2011 (MINAS GERAIS, 2011) –, aquela primeira proposta apresentada de implementação do PSPN na carreira dos professores não foi considerada. Com essa proposição, o governo inseriu algumas alterações no plano de carreira por subsídio para fazer as devidas correções salariais e de reposicionamento na carreira dos professores e especialistas em educação de forma escalonada, além de reconsiderar os valores salariais para os cargos de direção, vice-direção, secretários e coordenadores de escola, a depender do número de alunos ali matriculados. A exemplo do que ocorrera no ano anterior, quando fora implantado o subsídio, estava previsto também um reajuste de 5% a partir de abril de 2012 na tabela salarial do subsídio e alguns outros benefícios mais. Tudo isso se dava no sentido de atrair mais servidores para essa forma de pagamento, haja vista que, conseqüentemente, estaria aberto um novo prazo para que os servidores da educação que haviam retornado para o vencimento básico pudessem optar pelo subsídio.

Já para a carreira de vencimento básico, estava prevista apenas a correção na tabela salarial dos professores e especialistas para o valor do PSPN considerando a proporcionalidade da jornada de trabalho de 24 horas vigente na REE/MG. Dessa forma, o vencimento inicial da carreira do PEB seriam os mesmos R\$712,20, porém, diferentemente da proposta anterior, seria considerada a carreira de vencimento básico, mas com os percentuais reduzidos de progressão e promoção. Estes são os interstícios entre os graus e níveis, correspondendo respectivamente ao tempo de serviço que reduziu de 3% para 2,5% e à titulação com redução de 22% para até

10%. Ou seja, além da proporcionalidade da jornada de trabalho, o PSPN em Minas seria pago numa tabela salarial cuja carreira teve os seus interstícios reduzidos. Mais adiante viria outra novidade com o fim dessa forma de pagamento ao servidor, prevalecendo apenas o subsídio para todas as carreiras da educação.

Sobre essa proposta de melhorias na carreira do subsídio em detrimento da carreira de vencimento básico com as suas sucessivas prorrogações dos prazos para migração, uma das ex-SecGov pondera em entrevista que:

o subsídio era muito bom para quem estava no início até o meio da carreira. Para quem estava do meio para o final, ele não era bom. Não valia a pena, né. [...] Então a gente foi tentando criar alguns benefícios que a Secretária dava até o nome que eu não lembro lá, que era para tentar atrair. Então cada vez que criava, ah vamos dar uma..., ela falava acho que era uma “cenourinha” aqui. A gente vai dar uma coisa boa aqui para ver se atrai. E aí prorrogava, mas é... tiveram até algumas migrações, mas não muitas né.. Muita gente ficou de fora (COELHO, 2015b).

Nesse sentido, há uma constante necessidade de tentar aprimorar o subsídio de maneira a fazê-lo ser a forma efetiva de pagamento na carreira da educação, conforme mostra o Quadro 24. A “cenourinha” a que se faz referência, na verdade, são atrativos pontuais concedidos ao servidor de forma a atraí-lo para o subsídio. Ocorre que a proposta prevista pela Lei do PSPN, principalmente aos mais antigos, em decorrência das gratificações e benefícios que seriam replicados ao novo valor de vencimento básico, é muito superior ao proposto como forma de pagamento único, via subsídio. Por isso a afirmativa de que o subsídio não seja bom para quem estivesse no final da carreira. Veja que estamos tratando de PSPN, isto é, valor mínimo abaixo do qual estados e municípios não poderão remunerar servidores do magistério público com formação em nível médio, na modalidade normal.

Quadro 24- Principais medidas tomadas pelo governo para aperfeiçoamento do subsídio

(Continua)

Ação	Resultados das medidas tomadas
Reajuste salarial	Reajuste de 5% aos servidores posicionados no subsídio previsto para abril de 2012.
Reajuste da VPNI	Aos servidores que possuem direito a Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada (VPNI), será concedido o mesmo percentual de reajuste, não podendo a mesma ser reduzida em virtude de aumentos posteriores.
Reposicionamento dos servidores	Para este novo posicionamento, será considerado o tempo de efetivo exercício do servidor a partir de 2012.
Reajuste para os cargos comissionados e funções gratificadas	Os cargos de Diretor e Secretário de escola terão reajustes de acordo com o tamanho da escola, ou seja, número de alunos matriculados; A função gratificada de vice-diretor passará de R\$330,00 para R\$1.065,00; A função gratificada de Coordenador de escola também será reajustada de acordo com o número de turmas.

(Conclusão)

Ação	Resultados das medidas tomadas
Contagem do tempo de serviço para fins de progressão e promoção	Os Diretores que possuem dois cargos de professor terão o tempo de serviço computado para fins de progressão e promoção e a parte patronal da previdência será paga pelo Estado.
Novos critérios para promoção na carreira	Quando o servidor for promovido, será considerado o mesmo grau em que ele estava no nível anterior. Isso fará com que o mesmo não retorne para o início da carreira no novo nível.
Novos prazos para opção entre as formas de remuneração	Novo prazo para os servidores retornarem ao subsídio – período de 1º de setembro a 31 de outubro de 2011. Já os servidores que quiserem retornar ao modelo antigo – vencimento básico – terá o prazo máximo de 30 dias após a publicação da lei.
Implantação do PSPN	O piso salarial será pago aos servidores que ficarem na carreira de vencimento básico, cujo valor inicial será de R\$712,20, de maneira proporcional à carga horária de 24 horas semanais.

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de SEE/MG (6 set. 2011).

Tais mudanças foram propostas à ALMG por meio do PL Estadual n. 2.355/2011 (MINAS GERAIS, 2011). Algumas questões, entretanto, não teriam sido contempladas pelo referido PL: o piso em Minas Gerais seria implementado apenas para a cargo de PEB? E as outras carreiras do magistério público, como ficariam? E a composição da jornada de trabalho? E o período retroativo em que o Estado não pagava o valor do PSPN, como ficaria? Essas e outras dúvidas ainda perduravam no processo de negociação, mostrando-se ainda muito distante a perspectiva de um acordo entre as partes envolvidas.

Enquanto isso, no campo jurídico, o Sind-UTE/MG obteve uma decisão desfavorável do Poder Judiciário na luta pela implementação do PSPN na carreira dos profissionais de Educação Básica da REE/MG. A ação encaminhada pela CNTE, ao STF, através da ADIn n. 4.631/2011 (STF, 2011) pedindo a inconstitucionalidade do subsídio como forma de pagamento do PSPN em Minas Gerais recebeu, em caráter de liminar, parecer desfavorável da AGU, assinado pelos advogados Fernando Luiz Albuquerque Faria, Grace Maria Fernandes Mendonça e Camilla Japiassu Dore. Segundo os próprios advogados da AGU, o modelo de pagamento por subsídio é constitucional, haja vista que esse mecanismo “compatibiliza-se com o disposto no artigo 39, parágrafo 8º da Constituição Federal, que, conforme mencionado, autoriza a instituição de subsídio para a remuneração de servidores públicos organizados em carreira” (SEE/MG, 8 set. 2011). Para o Advogado Geral do Estado de Minas Gerais, Marco Antonio Romanelli, “Essa é mais uma demonstração de que, ao contrário do que apregoa o Sind-UTE/MG, o Governo de Minas, cumpre, sim, a lei que estabelece um piso nacional para os servidores da educação” (SEE/MG, 8 set. 2011).

Face a essas derrotas na justiça, o governo intensificou suas ações contra o sindicato, afirmando que a continuidade da referida greve não passava de intransigência e, sobretudo, de

motivação política do movimento contra as propostas já encaminhadas a favor da educação. Dessa forma, todas as ações tomadas pelo Estado até então davam indícios de que a única medida a ser tomada era o pedido ao TJMG da ilegalidade da greve. Diferente do ano anterior, neste, o pedido foi oficializado não pelo Poder Executivo, mas pelo próprio MPMG, que conduziu o requerimento à Justiça.

Na primeira ação impetrada pelo MPMG ao TJMG, o juiz Marcos Padula, da Vara Cível da Infância e Juventude da Comarca de Belo Horizonte, arquivou o processo por entender que o pedido para encerramento do movimento grevista não é de competência desse órgão, mas dos Tribunais de Justiça⁸³. Esse resultado serviu de alento ao sindicato por apenas alguns dias, pois em 15 de setembro de 2011, outra ação foi impetrada na 2ª Câmara Cível do TJMG, e distribuída ao relator Desembargador Roney Oliveira.

O Desembargador concedeu parcialmente a tutela antecipada determinando a suspensão do movimento grevista, coordenado pelo Sind-UTE/MG, com o imediato retorno dos grevistas às suas atividades laborais, sob pena de multa gradativa de R\$20.000,00 pelo primeiro dia de continuidade do movimento (19/09), de R\$30.000,00 pelo segundo dia (20/09); R\$40.000,00 pelo terceiro dia (21/09) e R\$50.000,00 pelos dias subsequentes, limitado o montante da pena a R\$600.000,00 (SIND-UTE/MG, n. 47, 2011).

O Sind-UTE/MG recorreu da decisão. Chegou inclusive a apelar ao STF contra a deliberação do Tribunal mineiro por desconsiderar a lei que regulamenta o direito de greve⁸⁴, porém não obteve êxito. A ministra Carmen Lúcia não acatou o pedido.

Na esfera jurídica, o fato já estava consumado; restou, portanto, lançar mão de outros instrumentos políticos de ação coletiva. Foi o que ocorreu com os “acorrentados”: movimento dos profissionais da educação que se reuniram em 12 de setembro de 2011 no Pirulito da Praça Sete de Setembro, no Centro de Belo Horizonte, com aproximadamente 50 integrantes, assim como no dia 16 do mesmo mês, com aproximadamente 30 profissionais da educação, que se mantiveram praticamente o dia inteiro acorrentados em frente ao Palácio da Liberdade. Outra ação que gerou repercussão na mídia foi o dia de inauguração do Relógio da Copa do Mundo de 2014, na Praça da Liberdade, região central de Belo Horizonte. Aproveitando a presença de personalidades políticas e da visibilidade do evento, inúmeros servidores foram para o local promover uma imensa passeata. Houve atritos e confronto direto com a Polícia Militar. A

⁸³ Conforme decisão proferida pelo Juiz de Direito Marcos Flávio Lucas Padula, da Vara Cível da Infância e da Juventude da Comarca de Belo Horizonte. Ver Processo n. 11-052.610-0 TJMG.

⁸⁴ Embora ainda não regulamentado, artigo 39, inciso VII da CF/1988, o direito de greve do funcionalismo público toma como base a legislação que regula o direito de greve do setor privado – as Leis n. 7.701/1988 e 7.783/1989, conforme decisão do STF, Mandados de Injunção n. 670 e 712. Esse é um dos grandes problemas ainda a ser enfrentado pela Justiça do Trabalho, por se tratar de lógicas distintas das relações de trabalho.

mesma respondeu com lançamento de bombas de gás lacrimogêneo e tiros de borracha, assim como a utilização da cavalaria investida contra os manifestantes. O evento foi cancelado devido a tais conflitos.

Iniciou-se também, após a assembleia da categoria, dia 20 de setembro, a vigília para impedir a tramitação do PL Estadual n. 2.355/2011 (MINAS GERAIS, 2011). Vários integrantes do movimento acamparam com barracas no *hall* de entrada da ALMG. Outra ação implementada pelo movimento grevista foi a declaração, por dois integrantes do sindicato - os educadores Abdon Geraldo Guimarães e Marilda de Abreu Araújo -, instalados na entrada da ALMG, de uma greve de fome, em 19 de setembro de 2011, às 16 horas e 30 minutos, para pressionar o governo de estado a reabrir negociação com a categoria.

A entrada dos movimentos sociais⁸⁵ em apoio ao movimento de greve foi outro evento muito importante para dar visibilidade ao que estava ocorrendo. Dessa forma, o Movimento “Quem Luta Educa” teve sua participação destacada juntamente com o movimento político ligado à Assembleia, o Bloco de oposição “Minas Sem Censura”, liderado pelo deputado Rogério Correia (PT).

A assembleia da categoria, marcada para o dia 27 de setembro de 2011, às 13 horas, no Pátio da ALMG, em Belo Horizonte, seria o último encontro do movimento para deliberação pela continuidade ou não da greve de 2011. Assim em 28 de setembro daquele ano, a greve foi suspensa, após 112 dias de paralisação, maior greve já realizada pela REE/MG. O movimento manteve-se em estado de greve para acompanhamento dos trabalhos da Comissão, porém já não havia mais condições políticas e nem materiais para retomar a paralisação caso fosse necessário.

Após muita pressão do movimento de greve e dos demais sindicatos sobre o governo para abrir uma proposta de negociação, intermediado pelo Poder Legislativo, o Secretário de Governo, deputado Danilo de Castro, mais os representantes da Base do governo e da Oposição conseguiram firmar um acordo (Ver ANEXO F) com o governador e o sindicato para o pagamento do piso salarial na carreira de vencimento básico, a suspensão das demissões dos

⁸⁵ Trata-se do apoio da sociedade civil, representados por entidades sindicais e movimentos sociais ao movimento de greve da REE/MG, em evento realizado no *hall* das bandeiras da ALMG. Participaram da reunião os Sindicatos dos Auditores Fiscais da Receita Estadual de Minas Gerais (Sindifisco-MG); dos Trabalhadores da Saúde de Minas Gerais (Sind-Saúde/MG); dos Trabalhadores na Indústria Energética de Minas Gerais (Sindeleto-MG); dos Trabalhadores em Educação da Rede Pública Municipal de Belo Horizonte (SindRede-BH); dos Trabalhadores em Telecomunicações de Minas Gerais (Sinttel-MG), além de representantes da Central Única dos Trabalhadores (CUT), do Movimento dos Trabalhadores Rurais sem Terra (MST), Movimento dos Atingidos por Barragens (MAB), Associação Metropolitana dos Estudantes Secundaristas (AMES), CSP Conlutas, jornal **Brasil de Fato**, estudantes de Ciências Sociais da UFMG, entre outros (SIND-UTE/MG, INFORMA, nº 48, 27 set. 2011).

servidores contratados que estavam em greve, além da paralisação da tramitação na ALMG do PL estadual n. 2.355/2011 (MINAS GERAIS, 2011). Para a coordenadora do Sind-UTE/MG, Beatriz Cerqueira,

O Piso Salarial na carreira significa aplicá-lo na tabela de vencimento básico considerando os percentuais existentes (22% entre os níveis e 3% entre os graus). O reposicionamento da categoria nesta tabela será objeto de definição da comissão e terá impacto financeiro entre 2012 e 2015 (SIND-UTE/MG, NOTÍCIAS, 28 set. 2011).

A partir do acordo firmado, seria montada uma comissão tripartite com participação de integrantes do sindicato, do governo e da ALMG para viabilizar a implementação do PSPN na carreira da educação. Portanto, o resultado para abrir negociação com o governo não veio do Judiciário e nem do Legislativo, mas pela própria pressão política do movimento de greve, em especial de alguns integrantes que radicalizaram o movimento, colocando em risco a integridade física dos próprios autores.

Durante o mês de outubro e a primeira quinzena de novembro pouca coisa havia avançado nas reuniões da comissão. As negociações com o governo ficaram mais restritas a resolução de problemas de questões funcionais demandadas e da reposição das aulas em decorrência da greve que havia terminado. A coordenadora geral do Sind-UTE/MG, Beatriz Cerqueira, chegou, inclusive, a cobrar por mais agilidade nos trabalhos da comissão. “É necessário que esta comissão seja mais ágil nas discussões, para que possamos fazer toda avaliação de forma mais dinamizada, porque é fundamental que a Lei Federal 11.738/08, que regulamenta o Piso Salarial, comece a ser cumprida em Minas Gerais” (SIND-UTE/MG, NOTÍCIAS, 4 out. 2011).

A Comissão tripartite chegou a se reunir por seis vezes⁸⁶ e já no quarto encontro o governo sinalizou discordância com o sindicato sobre a abrangência do PSPN somente aos cargos de professor e especialista (pedagogo) da Educação Básica. Segundo o governo, essa decisão está baseada no parecer da AGE, que argumenta ser a Lei federal posterior à Lei estadual n. 15.293/2004 (MINAS GERAIS, 2004). Dessa forma, o Estado desconsidera os demais profissionais que dão suporte pedagógico ao exercício da docência, exercendo as funções de direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional e coordenação pedagógica.

⁸⁶ A Comissão se reuniu por seis vezes, nas seguintes datas: 1ª reunião – 29/09/2011, 2ª reunião – 10/10/2011, 3ª reunião – 17/10/2011, 4ª reunião – 24/10/2011, 5ª reunião – 31/10/2011, 6ª reunião – 07/11/2011, e 7ª reunião – prevista para o dia 16/11/2011, porém cancelada pelo governo e sem previsão para nova data.

Em 21 de novembro de 2011, o governador encaminhou um projeto substitutivo alterando dispositivos do PL estadual n. 2.355/2011 (MINAS GERAIS), que já havia sido rejeitado pela categoria. Em comunicado à imprensa, no Palácio da Liberdade, o governador Anastasia (PSDB - 2010 a 2014), acompanhado pelo Secretário de Governo, Danilo de Castro, e as Secretárias de Educação e de Planejamento e Gestão, anunciou nova proposta salarial aos profissionais da educação. Segundo Anastasia,

A nova proposta do governo de Minas demonstra, mais uma vez, a disposição para encontrar formas de valorizar e melhorar a remuneração e a carreira dos profissionais da educação e reafirmar o compromisso com a qualidade da Educação em Minas e o respeito aos alunos, pais, professores e toda a comunidade escolar (HOJE EM DIA, 22 nov. 2011, p. 2).

Por sua vez, a Coordenadora do Sind-UTE/MG, Beatriz Cerqueira, denunciou fatos sobre a Comissão e a proposta do governo. Segundo ela, “o processo foi interrompido e esta proposta não foi apresentada para a comissão responsável por negociar o reajuste” (HOJE EM DIA, 22 nov. 2011, p. 2). Todos ficaram surpresos com essa nova proposta do governo, principalmente os deputados da Oposição que acompanhavam a tramitação do PL estadual n. 2.355/2011 (MINAS GERAIS, 2011). Nessa última proposta encaminhada à ALMG, todos os servidores seriam posicionados na tabela salarial por subsídio, deixando assim de pagar o salário na carreira via vencimento básico. Para tanto, seria criada uma tabela salarial de transição entre o vencimento básico com valor proporcional ao PSPN mais benefícios e gratificações para a tabela de subsídio, cujo valor final integral seria pago de forma parcelada ao longo de janeiro de 2012 a dezembro de 2015. Foram quase três meses de tramitação na ALMG, com muita disputa e embate entres os Blocos de Oposição e da Base do governo para aprovação da matéria. É o que abordaremos na próxima seção.

5.4 O Sistema Unificado de Remuneração no âmbito legislativo

O principal argumento trazido pelo governo para a instituição do PL estadual n. 2.355/2011 (MINAS GERAIS, 2011) estava no reconhecimento de que o subsídio havia trazido perdas salariais aos servidores mais antigos e aos integrantes dos cargos de Diretor, Secretário e Coordenador de escolas. Assim afirmou na Mensagem n. 106/2011:

apesar das vantagens proporcionadas pelo novo modelo remuneratório, constatou-se a necessidade de aprimoramento de alguns aspectos, tendo em vista, principalmente, a situação dos servidores com maior tempo de serviço e dos ocupantes de cargos de provimento em comissão lotados nas escolas (ALMG, ANAIS, set. 2011, p. 493).

O referido PL, ao chegar à ALMG, foi objeto de inúmeras críticas de vários deputados da Oposição que utilizavam o Plenário para discorrer sobre as contradições do governador em insistir com melhorias no subsídio, tendo em vista que a decisão do STF no acórdão (STF, ACÓRDÃO, 2011) do julgamento da ADIn n. 4.167/2008 (STF, 2008) já havia sido publicado, ratificando que a norma é constitucional com base no piso e não na remuneração. O deputado Antônio Júlio (PMDB), em seu pronunciamento, discursou sobre a inadequação do PL n. 2.355/2011 (MINAS GERAIS, 2011) para a educação e relembrou da aprovação, no ano anterior, quando o subsídio foi instituído pela primeira vez. Naquela ocasião ele já alertava para o fato de que ali havia vários ingredientes para que aquela norma estadual desse errado, sobretudo porque a mesma fora aprovada às pressas, sem que houvesse diálogo e discussão com a categoria.

Hoje, pela manhã, vimos que quer aprovar um projeto totalmente inadequado, mais um projeto inadequado sobre a educação. Lembro-me, como se fosse hoje de quando votamos aqui o subsídio: neste microfone eu já dizia que o governo do Estado de Minas Gerais estava cometendo um equívoco, que estava enganando a Assembleia Legislativa, que estava enganando as professoras e a si próprio. [...]. Chegou hoje à Comissão de Constituição e Justiça, e já querem votá-lo à tarde. Pelas informações dos bastidores desta Casa, querem aprovar o projeto em sete dias, cometendo o mesmo erro do outro projeto⁸⁷ [...] (ALMG, ANAIS, set. 2011, p. 800-801).

O mesmo também disse o deputado Sávio Souza Cruz (PMDB), de modo irônico, sobre a submissão da ALMG face a um projeto tão complexo e que influenciará a vida de milhares de servidores.

Agora o governo encaminha um projeto, e, como em tudo que vem do governo, a Assembleia Legislativa rasteja para a ele atender com agilidade. É o trâmite “Ben Johnson”: rápido e viciado. Hoje já está na pauta, já se distribui avulso, já se convoca reunião extraordinária para a noite, porque tudo o que o “amo” mandar faremos, sim, senhor. Essa é a lógica que impera em Minas Gerais, a herança de Aécio Neves (ALMG, ANAIS, set. 2011, p. 801)

Numa outra linha, com menos destaque, seguiam os deputados aliados da Base do governo. Poucos se aventuravam a enfrentar a plateia de servidores da educação presente nas galerias do Plenário da Assembleia. Muitos deles se sentiam constrangidos perante a opinião pública dos seus eleitores. Havia ali caravanas de trabalhadores da educação de inúmeras regiões do estado. O deputado Duarte Bechir (PDS) foi um dos que discursou. Segundo ele,

temos pela frente a Lei de Responsabilidade Fiscal [...]. Muitas vezes podemos até administrar com o coração, mas, acima de tudo, devemos administrar com a razão. E a razão é dura. O Prefeito e o Governador que não administrarem com os fundamentos da Lei de Responsabilidade Fiscal incorrerão em sérias obrigações, nas penalidades previstas na referida lei. (ALMG, ANAIS, set. 2011, p. 805).

⁸⁷ O referido deputado faz alusão ao PL n. 4.689/2010, que deu origem ao subsídio em 2010 (MINAS GERAIS, 2010).

A questão econômica e fiscal foi a tônica do discurso dos deputados da Base do governo. O deputado Gustavo Valadares (PSDB), inclusive, ponderou:

Quem acredita que um Governador que é professor não gostaria de dar um aumento de R\$2.000,00, R\$3.000,00, 10%, 15%, 20%, 30% aos professores? Quem, em sua consciência, acreditaria nisso? Todos os Estados, como Minas também, enfrentam dificuldades com o seu caixa. São mais de 400 mil servidores na área da educação em nosso Estado, e, se dermos um aumento de R\$1,00 que seja a cada um deles, serão mais de R\$400.000,00 na folha. Sabemos que uma pequena parcela do sindicato tem pregado essa reivindicação, e é bom que se diga isso, pois a grande maioria não está paralisada, mas sim dentro da sala de aula e cumprindo o seu dever. Se o governo fosse atender e ouvir a todas as reivindicações, daqui um mês estaríamos quebrados e nem mesmo o salário desses servidores seriam honrados (ALMG, ANAIS, ago. 2011, p. 1243).

Ainda no campo dos recursos financeiros, a Bancada da Oposição faz críticas a esse discurso por entender que os números envolvidos no impacto da implementação do PSPN nunca tenham sido apresentados pela SEPLAG. Ao contrário, o argumento em Plenário era de que o governo não investia o mínimo constitucional de 25% da receita resultante de impostos, compreendida a proveniente de transferências, previsto para a MDE (art. 212, CF/1988), ao incluir os aposentados e pensionistas na mesma folha de pagamentos dos servidores ativos⁸⁸. Embora a Lei federal n. 9.394/1996 (BRASIL, 1996b) tenha, ainda que de maneira genérica, previsto nos artigos 70 e 71 a relação das despesas que podem e não podem, respectivamente, ser computados da receita de impostos destinada à Educação, quanto aos servidores inativos, o TCEMG publicou, em dezembro de 2011, Instrução Normativa n. 09/2011⁸⁹ (TCEMG, 2011)

⁸⁸ Em maio de 2011, o Presidente do referido tribunal, Antônio Carlos Andrada, encaminhou Ofício n. 5/2011 à Mesa da ALMG, a qual deu origem à Lei Complementar n. 120/2011 que alterou a Lei Complementar n. 102/2008, e firmou Termo de Ajustamento de Gestão (TAG) com os Poderes, órgãos e entidades controladas. Observação: essas Leis Complementares são objetos de ADIn n. 5.384/2015 no STF, a pedido do Procurador-Geral da República Rodrigo Janot Monteiro de Barros, aguardando julgamento. Em 6 de julho de 2011, o TCEMG respondeu ao Estado consulta n. 804.606 sobre a inclusão de servidores inativos e pensionistas nos gastos com educação, em decorrência da necessidade de se fazer caixa para o fundo previdenciário, com o fim de custear o pagamento de proventos e pensões. Alguns meses depois, em dezembro de 2011, o TCEMG aprovou Instrução Normativa n. 09/2011 ratificando a não inserção de aposentados e pensionistas como despesas de educação. No ano seguinte, em 8 de fevereiro de 2012, é publicada a Resolução n. 01, que regulamentou a TAG. Alguns meses depois, em 25 de abril, sob a relatoria do Conselheiro Mauri Torres, ex-líder do governo na ALMG e ex-presidente daquela Casa, sob a qual exercia o mandato pelo PSDB, em sessão do Pleno do Tribunal de Contas, foi assinado o primeiro pedido de adoção do TAG – PROCESSO Nº 862.943. O mesmo autorizava o Governo do Estado a cumprir, de forma gradativa, os mínimos constitucionais em Saúde, com os percentuais de 9,68% em 2012; 10,84% em 2013 e, finalmente, 12% em 2014. Já em Educação, ficou acordado investir 22,82% em 2012; 23,91 em 2013, chegando aos 25% em 2014.

⁸⁹ O entendimento do TCEMG sobre as despesas com servidores inativos e pensionistas da área da educação se deu a partir da publicação no **Diário Oficial de Contas** da Instrução Normativa n. 09, de 20 de dezembro de 2011, que deu nova redação ao artigo 6º da Instrução Normativa n. 13, de 3 de dezembro de 2008, ao referendar que “não serão considerados, na composição do índice de aplicação no ensino, os gastos com inativos e pensionistas da área da educação”. Acresceu também o Artigo 18-A que “o Tribunal poderá estabelecer prazo para o

determinando que “não serão considerados, na composição do índice de aplicação no ensino, os gastos com inativos e pensionistas da área da educação”. Segundo o relatório do próprio TCEMG – Notas Taquigráficas do Pedido de Reexame Processo nº 896.626 (TCEMG, 2014), ao longo dos últimos anos - 2009, 2010, 2011 e 2012 - apesar de o dispêndio voltado para a MDE ter ficado abaixo dos 25%, o Estado tem atendido aos preceitos constitucionais para o financiamento da Educação Básica, conforme ficou estabelecido em orientação respaldada nas consultas n. 713.677, de 22/4/2009, e n. 804.606, de 06/7/2011 do governo a este Tribunal, bem como do Termo de Ajustamento de Gestão (TAG), assinado entre o TCEMG e o Governo do Estado de Minas Gerais, sob o Processo n. 862.943 no dia 25 de abril de 2012, sob a relatoria do ex-deputado e líder de Governo na ALMG pelo PSDB, na gestão Aécio-Anastasia (PSDB 2007-2010), o Conselheiro Mauri Torres, conforme disposto na Tabela 13.

Tabela 13 - Percentual total de gastos em Educação, MDE e inativos no período de 2009 a 2012

Exercício financeiro	% Total de Gastos com Educação	Percentual (%) dos gastos sem os inativos e pensionistas MDE	Percentual (%) dos gastos com os inativos e pensionistas
2009	28,08	20,21	7,87
2010	27,28	19,83	7,45
2011	30,60	21,71	8,89
2012	32,60	23,14	9,46

Fonte: Elaborado pelo autor. Adaptado de (TCEMG, 2014).

Ainda presente no relatório, a equipe técnica da Coordenadoria de Avaliação da Macrogestão Governamental do Estado (CAMGE) apurou para 2012,

as despesas atinentes ao pagamento dos servidores inativos da Secretaria de Estado da Educação, da Fundação Helena Antipoff, da Universidade do Estado de Minas Gerais e da Universidade Estadual de Montes Claros, no valor de R\$2,984 bilhões, correspondentes a 9,46% da receita líquida de impostos (TCEMG, 2014, p. 2).

O valor de aproximadamente três bilhões de reais poderia ter sido utilizado para a implementação do PSPN na carreira de vencimento básico dos profissionais do magistério que estão na ativa, conforme aludido pelo sindicato e pela própria legislação federal, e não no pagamento de servidores aposentados, que inclusive, sequer são da Educação Básica. É importante salientar que muitos desses problemas vivenciados atualmente e que são traduzidos sob a argumentação de ausência de recursos têm, na sua origem, o fato de que os gestores e

jurisdicionado adequar, gradualmente, a aplicação dos recursos com a manutenção e desenvolvimento do ensino” (TCEMG, 2011). Essa instrução passou a ter validade a partir de 1º de janeiro de 2012.

órgãos do Poder Público atuam de forma leniente e demorada para se fazer o cumprimento da legislação, mesmo que modulada. A discussão sobre a inserção ou não de servidores inativos disputando a mesma fonte de recursos que financiam a MDE ocorre, no mínimo, desde 1996, com a aprovação da LDB n. 9394/1996 (BRASIL, 1996b). Porém, no caso específico, o TCEMG somente veio a regulamentar e implementar essa norma a partir de 2012, através da Instrução Normativa n. 09/2011. (TCEMG, 2011).

Mesmo debaixo de inúmeras críticas por parte do sindicato e da Oposição, além das discussões acaloradas no Plenário da Assembleia, o PL de melhoria do subsídio seguiu rapidamente para as três Comissões (CCJ, CAP e CFFO) cuja composição está apresentada no Quadro 25, a fim de receber parecer para o 1º turno. A primeira que deveria se pronunciar era a CCJ, que versaria sobre a juridicidade, constitucionalidade e legalidade do seu conteúdo normativo.

Quadro 25- Composição das Comissões para emissão de Parecer: PL estadual n. 2.355/2011

Parecer Projeto de Lei estadual n. 2.355/2011					
Deputados	1º Turno				Parecer e redação final
	CCJ	CAP	CFFO	Plenário	
Ana Maria Resende (PSDB)					Base
Antônio Júlio (PMDB)	Oposição				
Bonifácio Mourão (PSDB)		Base			Base ^R
Bosco (PTdoB)			Base		
Cássio Soares (PRTB)	Base ^R				
Célio Moreira (PSDB)		Base			
Delvito Alves (PTB)	Base				
Duarte Bechir (PMN)	Base	Base		Base ^R	Base ^P
Gustavo Corrêa (DEM)		Base ^{PR}	Base		
Gustavo Perrella (PDT)			Base		
Hely Tarquínio (PV)			Base		
Rogério Correia (PT)	Oposição	Oposição	Oposição		
Rômulo Viegas (PSDB)	Base				
Sebastião Costa (PPS)	Base ^P				
Ulysses Gomes (PT)			Oposição		
Zé Maia (PSDB)			Base ^{PR}		

OBS.: ^{PR} Presidente e Relator – ^P Presidente – ^R Relator

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos Pareceres do PL 2.355/2011 (ALMG, ANAIS, set. 2011).

Enquanto proposição, sua principal finalidade seria rever o reposicionamento dos servidores que estavam inscritos no regime salarial por subsídio, tendo em vista o tempo de efetivo exercício no cargo, e também adequar o vencimento inicial dos servidores que retornaram para a carreira de vencimento básico ao valor do PSPN, considerando a jornada de trabalho proporcional a vinte e quatro horas semanais. Tais medidas atingiam tanto o servidor efetivo e o efetivado, quanto o inativo com direito a paridade. O incentivo imediato vinha

através da concessão de reajuste de 5% na tabela salarial correspondente ao regime de subsídio. Já os demais servidores dos cargos de vencimento básico se contentariam com reajuste zero em suas tabelas salariais. O resultado disso seria novamente dar o tratamento diferenciado aos profissionais do magistério com a mesma função.

O Projeto ainda abria a possibilidade de opção para o servidor que havia retornado para a carreira de vencimento básico com o prazo até dia 31 de outubro de 2011 para ser novamente posicionado na tabela do subsídio, ficando sujeitos às mesmas regras dos que haviam permanecido no novo modelo salarial. Por sua vez, os servidores que haviam permanecido na carreira do regime por subsídio teriam até trinta dias, a partir da publicação da Lei, para retornarem à carreira de vencimento básico, se assim desejassem. A ausência da formulação do ato, por parte do servidor, ensejaria a decadência do direito de opção.

Sobre a atuação dos deputados nas Comissões, o responsável por emitir parecer na CCJ foi o deputado Cássio Soares (PRTB), da Base do governo. Em seu texto, Soares deu destaque à prerrogativa que o Chefe do Poder Executivo tem em promover alterações na legislação que trata do aspecto remuneratório dos servidores públicos, como era o caso do PL estadual n. 2.355/2011 (MINAS GERAIS, 2011), que visava promover correções das distorções produzidas pela Lei estadual n. 18.975/2010 (MINAS GERAIS, 2010) e alterações pontuais na Lei estadual n. 15.293/2004 (MINAS GERAIS, 2004), que trata da carreira de vencimento básico. Ressalta ainda que tais alterações não dariam ao servidor público garantias de direito adquirido sobre regras antigas. Soares chamou a atenção ainda para as novas despesas criadas a partir de Projetos de Lei que promovam mudanças na legislação. Essas iniciativas deviam indicar as fontes de recursos necessárias para suprir o impacto produzido em atendimento à LRF. Quanto ao piso, o seu parecer fez menção a esse dispositivo na Constituição Federal, bem como à sua constitucionalidade definida em acórdão do STF, sob “o entendimento de que o **piso salarial abrange tão somente o vencimento básico do servidor da educação e não a remuneração global**” (ALMG, PARECER, CCJ, 2011, negritos meus). Por fim, destacou

que tanto o subsídio quanto o vencimento básico do servidor ocupante dos cargos das carreiras [...] não poderão ser inferiores ao piso salarial profissional nacional a que se refere a Lei Federal nº 11.738, de 16/7/2008, observada a proporcionalidade em relação à carga horária de trabalho (ALMG, PARECER, CCJ, 2011).

O parecer seguinte foi dado pela CAP, cuja relatoria ficou com o deputado Gustavo Corrêa (DEM), também da Base do governo. Como a Comissão de mérito não é da educação, basicamente a sua fundamentação está baseada nos mesmos argumentos trazidos pela Comissão anterior ao se referir às melhorias no subsídio através da revisão do reposicionamento, do

reajuste salarial, das alterações pontuais nas carreiras de subsídio e de vencimento básico, da opção do servidor pela forma de remuneração, do atendimento à Lei do PSPN com valores superiores ao estabelecido por essa legislação federal. Com esse argumento, o relator diz

que a proposição pretende **valorizar** os citados profissionais, garantindo-lhes a percepção do piso salarial previsto na legislação federal, bem como aperfeiçoando seu regime remuneratório. [...]. É ponto pacífico a existência de relação entre remuneração e desempenho profissional, que implica eficiência do setor público e efetividade nos resultados das políticas públicas implementadas pelo Estado (ALMG, PARECER CAP, 2011, negrito meu).

Assim, a Comissão aprovou o relatório.

A terceira e última Comissão a se pronunciar acerca da proposição em questão foi a CFFO, sob a relatoria do deputado Zé Maia (PSDB), aliado à Base do governo. Essa comissão foi a única que, em sua fundamentação sobre o objetivo do PL em discussão, utilizou o termo “alterar” ao invés de “aperfeiçoar” a política remuneratória por subsídio. Relacionada a esse fato está a Mensagem n. 106/2011 (ALMG, ANAIS, set. 2011, p. 493-494), enviada pelo governador à Mesa da Assembleia e que deu origem ao PL n. 2.355/2011 (MINAS GERAIS, 2011). Nela há vários termos que expressam de maneira simbólica características positivas dessa política salarial docente, tais como: “aperfeiçoamento”, “benefícios”, “evolução” e “aprimoramento”. Para tanto, a sua realização somente será possível se “alterar” a forma de pagamento, naquela ocasião, de vencimento básico para subsídio, apesar de o governo permitir ao servidor a possibilidade das duas formas de pagamento: vencimento básico e subsídio. É a partir daí que faz sentido a preferência pelo termo “alterar” a “aperfeiçoar”, utilizado pela Comissão que leva em conta a “análise da repercussão orçamentária e financeira do projeto” (ALMG, CFFO, 2011). Esse jogo de palavras se fazia necessário, naquele contexto, pois ali não havia ainda condições políticas para que fosse determinada, de uma só vez, a oferta exclusiva do subsídio como forma de pagamento na educação. A greve em andamento, a publicação do acórdão, o desgaste político do governador perante a opinião pública, o embate na Assembleia entre a Base e a Oposição, foram fatores que impossibilitaram ao governo propor naquele momento somente o subsídio de modo intransigente.

Mais adiante, em sua análise, o relator deputado Zé Maia (PSDB) enumerou as alterações e conseqüentemente melhorias que esse projeto promoveria no plano de carreira por subsídio dos servidores da educação. Em seguida, ressaltou os resultados do parecer das CCJ e CAP, seja no seu aspecto jurídico-legal, seja no aspecto da valorização da educação.

Sobre a competência de mérito da CFFO, esta chamou a atenção para o cumprimento das regras instituídas pela LRF. Face ao cumprimento dessa legislação, a SEPLAG, através da

sua Secretária, Renata Vilhena, encaminhou Ofício n. 682/2011 com o detalhamento do impacto orçamentário referente ao exercício orçamentário de 2012 do PL Estadual n. 2.355/2011 (MINAS GERAIS, 2011) em análise. Ao todo, serão 592 milhões de reais em atendimento à revisão do posicionamento dos servidores nas tabelas de subsídio; a previsão de reajuste de 5% das tabelas de subsídio; ao reajuste de funções gratificadas e da tabela de subsídio de cargos de provimento em comissão. Já numa outra situação, está previsto um custo de 762 milhões de reais em atendimento à aplicação do valor do PSPN na tabela salarial de vencimento básico, considerando a proporcionalidade da carga horária de 24 horas semanais e acrescido das vantagens. Nos dois cenários previstos, o parecer “esclarece, ainda, que cada um dos valores informados corresponde a propostas que se aplicam de forma exclusiva a um dos regimes remuneratórios existentes no âmbito das carreiras da educação básica” (ALMG, PARECER CFFO, 2011).

Sobre o custo das duas propostas, em entrevista concedida a esta pesquisa, uma das ex-SecGov ponderou, em entrevista concedida para esta pesquisa, o seguinte:

não vou entrar na questão do mérito e da justiça, porque todo mundo sabe que o Professor merece ganhar muito mais do que ele ganha, e que eles ganham pouco, sim. Mas o problema é que quando vem uma Lei do Piso, ela vem sem conhecer a realidade dos estados, e os estados sem condições financeiras de poder implementar. Todo aumento de salário na folha de pessoal é o que há de mais sensível em termos de gastos na área pública, porque ele entrou [o servidor], fica aí muitos anos. Eu falo que são cem anos. Você faz um concurso: uma pessoa entra, ela tem uma vida ativa, depois ela aposenta, depois vem o pensionista. Então, hoje, as pessoas com uma expectativa maior, é em torno de cem anos que você fica numa folha de pagamento. E é uma despesa que ela fica para vida toda; então ela só aumenta. Porque na hora que a pessoa virou inativo ou tem pensionista, você tem que por outra no lugar, [...]. Então eu falo que tem muito isso né, daquelas decisões que são tomadas na explanada do Ministério, sem conhecer a realidade do país lá na ponta. Outra vez sem entrar no mérito, o mérito é muito bom. Agora, se todo mundo tivesse dinheiro não precisaria de ter piso. A gente pagaria... (COELHO, 2015b).

Face ao impacto orçamentário, conforme apresentado à CFFO, e se tomarmos como referência o conteúdo dessa entrevista concedida, pode-se observar que a decisão para implementar o PSPN na carreira envolve menos o volume de recursos e mais a gestão do orçamento, tendo em vista a sua perspectiva futura de crescimento vegetativo na folha de pagamentos frente às receitas do Estado para arcar com esse custo.

Assim, por unanimidade dos relatores, o Parecer foi aprovado nestes termos: “em face do exposto, somos pela aprovação do Projeto de Lei n 2.355/2011, no 1º turno, com as Emendas nº 1 e 2, da Comissão de Constituição e Justiça” (ALMG, CFFO, 2011).

Retomando ao processo legislativo e quanto às emendas apresentadas pelos Parlamentares, a referida Proposição recebeu já na sua primeira avaliação pela CCJ duas

emendas de aspecto textual a fim de dar maior clareza ao texto normativo. Ou seja, não houve alteração no conteúdo do texto. Assim que a CFFO emitiu seu Parecer, no dia seguinte, 16 de setembro de 2011, o governador Anastasia (PSDB - 2010 a 2014) enviou a Mensagem n. 121/2011 (ALMG, ANAIS, set. 2011, p. 1098-1099) à Mesa da Assembleia, solicitando que seja atribuído Regime de Urgência ao PL n. 2.355/2011. Essa iniciativa foi uma estratégia adotada pelo Governo a fim de que o tempo de tramitação fosse reduzido. Mesmo porque, não havia naquele momento ainda expectativa de encerrar a greve na Rede Estadual de Ensino. Com o pedido de urgência, a discussão em Plenário não poderia ultrapassar quatro sessões. A resposta a essa medida veio na semana seguinte pela Oposição, quando em Plenário, o deputado Rogério Correia (PT) anunciou

que a Bancada do PT e do PCdoB, que formam o Bloco Minas sem Censura, e agora pela manhã também a totalidade da Bancada do PMDB fecharam questão contra o projeto do governo. Portanto, para aprovar esse projeto temos uma longa obstrução a ser feita de duas, três semanas; há veto na pauta (ALMG, ANAIS, set. 2011, p. 1144).

Isso se deu já na penúltima assembleia da categoria, antes mesmo de encerrar a greve. Ou seja, havia naquele momento 105 dias de paralisação. Dessa forma, os deputados do PT, PMDB e PCdoB passaram a se utilizar de alguns expedientes do Regimento Interno para dificultar a aprovação da Proposição que fora objeto de intenso debate. Um desses expedientes era a utilização por maior tempo possível na Tribuna para discursar contra a política adotada pelo governo.

Em algumas circunstâncias, como essa de regime de urgência, os deputados da Base do governo também se mobilizavam para atender o pedido do governador. Uma estratégia utilizada por eles era se ausentarem após o início da sessão, principalmente quando as galerias da Assembleia estavam cheias de servidores da educação fazendo o seu papel político de manifestar contra o PL n. 2.355/2011 (MINAS GERAIS, 2011). Como havia quórum para dar início a reunião, a sessão seria computada como aberta. Portanto, essa medida faria com que o dia da votação em Plenário do PL em discussão se aproximasse de forma mais célere.

Outra medida utilizada de maneira recorrente tanto pela Base quanto pela Oposição foi o requerimento do “pedido de plano⁹⁰” para que a reunião fosse encerrada, encurtando assim os debates. Até mesmo o barulho intenso oriundo da manifestação dos servidores nas galerias era utilizado pelos dois grupos políticos em disputa – a Base e a Oposição. Para o deputado Sávio Souza Cruz (PMDB), da Oposição, a metodologia de trabalho no Plenário é ora de um jeito,

⁹⁰ O Termo “pedido de plano” refere-se ao pedido de conferência e confirmação por parte de algum deputado à mesa para que seja feita a conferência do número do quórum de deputados presentes na reunião.

ora de outro jeito. “Na primeira fase, V. Exa. deixou a reunião suspensa por mais de meia hora, quando convinha. Agora, quando convém, deixa ler com o maior barulho. Aí, não dá” (ALMG, ANAIS, set. 2011, p. 1407). Por outro lado, o deputado Bonifácio Mourão (PSDB), aliado à Base, expôs sobre a manipulação da plateia pela Oposição. “Mas o que foi visto no correr da greve foi uma plateia manipulada, aconselhada, trazida aqui para aplaudir os Deputados da Oposição e vaiar sistematicamente os Deputados da base do governo” (ALMG, ANAIS, set. 2011, p. 1853-1854).

A esperança ressurgiu com a assinatura do Acordo de greve assinado entre a ALMG e o sindicato. Isso porque seria montado um grupo de trabalho para discutir propostas para o PL estadual n. 2.355/2011 (MINAS GERAIS, 2011). Como condição para assinatura do próprio acordo, ficou acertado que a Proposição em questão seria suspensa até que os trabalhos da Comissão levassem a um entendimento entre as partes envolvidas. Assim comentava sobre o Acordo o deputado Carlim Moura (PCdoB) em Plenário:

A assembleia durou quase 10 horas, enquanto transcorriam as negociações com o governo e com a comissão que estava com o Deputado Luiz Humberto Carneiro, Líder do Governo, e os Deputados da Oposição, em um processo de discussão com o Secretário Danilo de Castro para fechar o termo de compromisso. [...] O acordo celebrado é muito claro e é para o pagamento do piso nacional, para a adequação do vencimento básico da carreira dos professores. Corrijo: adequação do vencimento básico das carreiras da educação, porque não abrange apenas o magistério. Pelo termo de compromisso, a adequação do vencimento básico se dará para os professores, mas também para os especialistas da educação e os auxiliares. A adequação é para as diversas carreiras – no plural – da educação em Minas Gerais (ALMG, ANAIS, set. 2011, p. 1902-1903).

Pouco mais de quarenta dias foi o tempo em que o acordo foi rompido sem que as partes envolvidas chegassem num consenso. Enquanto a comissão tripartite, que havia sido montada, discutia várias pendências ligadas ao movimento de greve, o governo, representado pela SEPLAG juntamente com a SEE/MG, planejou praticamente um outro Projeto, que veio a ser aprovado com o apoio da maioria da Base do governo, impossibilitando assim uma discussão mais ampliada do seu conteúdo normativo.

A principal mudança trazida por essa Proposição mais recente estava em seus artigos 13 e 14: o reposicionamento, de maneira compulsória, dos cargos de provimento efetivo, efetivado e aposentados com direito a paridade de Professor e Especialista em Educação Básica para a tabela salarial de regime por subsídio. Nesse processo estaria envolvida a consulta à Tabela de Transição (Ver Tabela 14) em que o servidor faria a verificação do seu tempo de efetivo exercício no cargo até 31 de dezembro de 2011 para, posteriormente, fazer a adequação ao valor da Lei do PSPN, considerando a proporcionalidade da jornada de trabalho, conforme estipulado

pela Tabela 15. O período estipulado para essa implementação dar-se-ia ao longo de quatro anos, de maneira gradual, entre 1º de janeiro de 2012 a 1º de janeiro de 2016, quando a integração do PSPN seria total. Enquanto isso, a carreira do cargo de Professor e Especialista permaneceria “congelada”, embora esse tempo fosse computado para efeitos de progressão, promoção ou mesmo avaliação de desempenho na carreira.

Tabela 14 - Tempo de serviço em anos para fins de posicionamento

Grau	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
Tempo de serviço em anos	Até 3	mais de 3 e menos de 6	mais de 6 e menos de 9	mais de 9 e menos de 12	mais de 12 e menos de 15	Mais de 15 e menos de 18	mais de 18 e menos de 21	mais de 21 e menos de 24	mais de 24 e menos de 27	mais de 27 e menos de 30	mais de 30 e menos de 33	mais de 33 e menos de 36	mais de 36 e menos de 39	mais de 39 e menos de 42	mais de 42

Fonte: Anexo I da Lei Estadual n. 19.837/2011 (MINAS GERAIS, 2011).

Tabela 15 - Vencimento básico da carreira de PEB da REE/MG e carga horária de 24 horas semanais – 2011 (R\$)

Nível de Escolaridade	Grau/Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
Ensino Médio Magistério	I	712,20	730,01	748,26	766,96	786,14	805,79	825,93	846,58	867,75	889,44	911,68	934,47	957,83	981,78	1.006,32
Ensino Superior Licenciatura Curta	II	754,08	772,93	792,25	812,06	832,36	853,17	874,50	896,36	918,77	941,74	965,28	989,41	1.014,15	1.039,50	1.065,49
Ensino Superior Licenciatura Plena	III	837,86	858,80	880,27	902,28	924,80	947,96	971,66	995,95	1.020,85	1.046,37	1.072,53	1.099,34	1.126,82	1.154,99	1.183,87
Ensino Superior Licenciatura e Lato Sensu	IV	921,64	944,68	968,30	992,51	1.017,32	1.042,75	1.068,82	1.095,54	1.122,93	1.151,00	1.179,78	1.209,27	1.239,50	1.270,49	1.302,25
Ensino Superior Licenciatura e Mestrado	V	1.013,80	1.039,15	1.065,13	1.091,76	1.119,05	1.147,03	1.175,70	1.205,10	1.235,22	1.266,10	1.297,76	1.330,20	1.363,45	1.397,54	1.432,48
Ensino Superior Licenciatura e Doutorado	VI	1.115,19	1.143,07	1.171,64	1.200,93	1.230,96	1.261,73	1.293,27	1.325,61	1.358,75	1.392,71	1.427,53	1.463,22	1.499,80	1.537,30	1.575,73

Fonte: Anexo V da Lei Estadual n. 19.837/2011 (MINAS GERAIS, 2011).

Como forma de complementar o processo de implementação da Lei do PSPN na carreira, o substitutivo trazia, ainda, alguns “ajustes”, revogando vários outros dispositivos legais presentes na carreira de vencimento básico. Podemos citar, a título de exemplos, as tabelas salariais de vencimento básico e os valores que instituíam a PCRM. Já na própria Lei estadual n. 18.975/2010 (MINAS GERAIS, 2010), que instituiu o subsídio, alguns artigos foram revogados, como o que dava a opção de o servidor retornar à carreira de vencimento básico; a possibilidade de regulamentação, pelo Poder Executivo, da Certificação como nível de formação na carreira; e as tabelas salariais de subsídio que contemplavam a jornada de 30 horas semanais de trabalho. Tratava-se, praticamente, de uma outra Proposição enviada pelo Chefe do Poder Executivo, cujo conteúdo normativo, disposto em vinte e quatro artigos, mudaria a vida de milhares de servidores da educação, criando o Sistema Unificado de Remuneração⁹¹.

Conforme o Regimento Interno⁹² – Resolução n. 5.176/1997 (ALMG, 1997), por se tratar de Projeto em tramitação em regime de urgência, ele foi discutido e deliberado em apenas um dia. No período de discussão, em turno único no Plenário, a Oposição apresentou trinta emendas e três substitutivos: 25 emendas e os três substitutivos foram inscritos pelo deputado Rogério Correia (PT); quatro emendas do deputado Carlim Moura (PCdoB); uma emenda do deputado Sargento Rodrigues (PDT). Porém, todas as propostas foram rejeitadas pelo relator, deputado Duarte Bechir (PMN), designado pelo Presidente da ALMG, deputado Diniz Pinheiro (PSDB), e aliado à base do governo, responsável por emitir parecer.

A principal estratégia do governo foi não apenas apresentar um “novo” substitutivo, mas fazer com que o PL n. 2.355/2011 (MINAS GERAIS, 2011) inicial de melhoria do subsídio permanecesse por mais de um mês em Plenário. De acordo com o artigo 274 do Regimento Interno da ALMG, a “discussão de proposição em regime de urgência não ultrapassará 4 (quatro) reuniões consecutivas contadas da data de sua inclusão em ordem do dia” (ALMG, 1997). Portanto, ao final de suas quatro sessões, todos foram surpreendidos com um substitutivo que, pela sua complexidade e dimensão, mais parecia uma outra Proposta. Ou seja, pode-se dizer que o Legislativo discutiu a implementação da Lei do PSPN em cima de uma determinada Proposição, porém deliberou-se sobre outra. Essa foi a crítica do Líder da Oposição, deputado Rogério Correia (PT), sobre o substitutivo apresentado, que também estranhou o fato de o

⁹¹ Ver Apêndice H – Referente ao Quadro 26.

⁹² Ver artigos 208, 210, 211 e 272 a 274 da Resolução n. 5.176/1997, que trata do Regimento Interno da ALMG.

mesmo não ter sido a Educação, a Comissão de mérito a analisar, mas a de Administração Pública. Segundo ele,

estranhamente, o projeto não foi discutido na principal comissão que deveria analisá-lo, que é a Comissão de Educação. Lá o projeto não foi. Não vi ninguém aqui, a não ser a Oposição, requerer que, de fato, o projeto tivesse um trâmite democrático e fosse à Comissão de Educação. [...] Tentei examinar o projeto rapidamente. Digo que foi rapidamente porque esse projeto foi entregue ontem, às 14 horas. Ninguém, em sua consciência, fez um estudo real desse projeto. **É um projeto, não é substitutivo coisa nenhuma!** (ALMG, ANAIS, nov. 2011, p. 1699, negritos meus).

Na reunião da manhã do dia 23 de novembro de 2011, que antecedeu a votação do projeto e suas emendas em Plenário, os trabalhadores da educação que estavam na ALMG foram impedidos pela Polícia Legislativa de entrar nas galerias do Plenário para acompanhar os debates e a votação. Tal fato se deu em decorrência de que, nas reuniões anteriores, vários integrantes da educação presentes nas galerias estavam jogando moedas e bolinhas de papel no Plenário. Como medida preventiva de segurança, foi tomada a decisão de não abrir o Plenário para a participação popular. Diante desse evento, os deputados integrantes da Oposição ameaçaram não participar da reunião. Foi quando, então, o Presidente da ALMG, deputado Diniz Pinheiro (PSDB), chamou os líderes para um acordo. Somente após o entendimento dos líderes da Casa é que foram abertas as galerias do Plenário.

Antes de encaminhar a votação do Projeto e suas emendas, o deputado Rômulo Viegas (PSDB), da Base do governo, solicitou requerimento para que fosse mantido o processo simbólico de votação. Isto permite que o resultado da votação seja apreciado pelo Presidente da Assembleia solicitando aos deputados que estejam de acordo com a matéria, que permaneçam assentados. Caso não seja solicitada a verificação da votação, o resultado em questão torna-se definitivo. É interessante perceber que essa é a regra das votações na Casa, conforme está disposto no artigo 259 do Regimento Interno (ALMG, 1997). Mesmo assim, o referido deputado quis salientar esse processo de votação. O deputado André Quintão (PT), em discurso no Plenário, reiterou que

sinceramente, não compreendi esse requerimento, porque é inócuo. Todos nós sabemos que, nessas votações simbólicas, principalmente nessas polêmicas, sempre é pedida a verificação de quórum. Uma vez pedida a verificação de quórum, o nome das Deputadas e dos Deputados vão aparecer no painel. Mas esse requerimento ajudou a Oposição a deixar claro para a população de Minas Gerais que o Substitutivo nº 5 não é adequado à luta dos trabalhadores da educação e ao fortalecimento do piso nacional (ALMG, ANAIS, nov. 2011, p. 1748).

Esse pedido apenas reforçou a preocupação da própria Base do governo com a repercussão desse Projeto não só para a educação, mas para a sua própria atividade parlamentar no interior do estado, tendo em vista que a maioria votaria com o governo e contrário aos

interesses dos trabalhadores da educação, principalmente daqueles que estavam nas galerias do Plenário fazendo oposição ao Projeto. Ao ser aprovado o requerimento do deputado Rômulo Viegas (PSDB), por 44 votos a favor e 18 contrários, o processo ficou prejudicado pela votação nominal do deputado Rogério Correia (PT). Com a votação se aproximando do final, Correia, de antemão, solicitou ao Presidente da Mesa que “ao fazer o encaminhamento de votação, leve em consideração não apenas a votação simbólica, mas que já considere pedida, de antemão, a verificação de votação, para que no painel tenhamos a listagem de quem votou “sim” e de quem votou “não”” (ALMG, ANAIS, nov. 2011, p. 1750). Mesmo sabendo que não havia mais como impedir a aprovação da Proposição em debate, por ser minoria na Casa, o objetivo maior da Oposição, naquele momento, era expor ao máximo os deputados da Base perante os trabalhadores da educação em Plenário e espectadores da TV Assembleia.

Após a utilização dos cinco minutos restantes em Plenário pela Oposição, a votação foi encaminhada, tendo inicialmente a deliberação do Substitutivo n. 5, salvo emendas e destaques feitos pelos deputados. Após votação, o Presidente encaminhou o resultado anunciando: “Votaram “sim” 51 Deputados. Votaram “não” 20 Deputados. Está, portanto, ratificada a aprovação do Substitutivo n° 5, salvo emendas e destaques. Com a aprovação do Substitutivo n° 5, ficam prejudicados os Substitutivos n° 1 a 4 e as Emendas n° 1 e 2” (ALMG, ANAIS, nov. 2011, p. 1768). Na sequência, foram encaminhadas as emendas do Bloco de Oposição (PT-PMDB e PCdoB) para serem apreciadas pelo Plenário. A favor das emendas votaram 22 deputados, e 48 votaram “não”, ratificando assim a rejeição das emendas apresentadas pela Oposição.

Dois foram os destaques dados pela Oposição: as emendas n. 3 e 16. O conteúdo da primeira emenda foi, segundo o deputado Rogério Correia (PT), a tabela salarial que leva em consideração a assinatura do acordo pelo deputado Danilo de Castro (PSDB) para a suspensão da greve. Assim ele defendeu em Plenário a sua emenda ao referir que a “tabela que apresento é a tabela conhecida de R\$712,00, no início do piso, e depois tem para o grau de instrução do professor 22% no nível e 3% no grau da letra. É, portanto, a tabela que apresento para ser votada e destacada, aquela acordada com o Governador do Estado” (ALMG, ANAIS, nov. 2011, p. 1769). O resultado da votação computou 21 deputados que votaram “sim” e 49, “não”. Portanto, rejeitada.

Por fim, a última emenda em destaque teve em sua defesa o deputado Rogério Correia (PT), em nome do Bloco da Oposição. Ele reiterou que o subsídio foi uma forma de o Governo

do Estado “burlar” a Lei federal do Piso. Além disso, complementou ao dizer que a referida emenda

faz justiça aos professores, estabelecendo que o reajuste da tabela, que a maioria dos Deputados votou, que o governo enviou, que é a tabela da traição, seja reajustada de acordo com o piso nacional dos professores, estabelecido, portanto, pelo governo federal, por meio da legislação federal. Se aprovarmos isso, pelo menos a tabela aprovada terá um reajuste anual de acordo o reajuste federal. E não um mixuruca reajuste anunciado de 5% (ALMG, ANAIS, nov. 2011, p. 1772).

O Quadro 27 nos dá uma síntese do conteúdo das emendas apresentadas e seu respectivo parecer.

Quadro 27- Relação das emendas apresentadas ao Substitutivo do PL estadual n 2.355/2011

Associação das emendas propostas pela Oposição – efeitos	Nº da emenda	Parecer sobre emendas
Estabelece que o vencimento inicial tenha como referência o valor instituído pela Lei do Piso, considerando a proporcionalidade da jornada de trabalho.	3, 4, 16, 17, 20, 21,	Acarreta aumento de despesa, portanto fere o art. 63, inc. I da CF/1988;
Antecipa o reajuste de 5% nas tabelas salariais do subsídio.	9, 15, 28,	
Dispõe sobre alterações nas regras e valores para a tabela salarial de cargo de Diretor de escola.	5, 6, 7, 11, 25, 27,	Interfere na sistemática do subsídio, sem trazer aperfeiçoamentos; e altera o regime de previdência
Aplica-se novo índice de reajuste para alguns cargos pertencentes ao Grupo de Atividades de Defesa Social do Poder Executivo.	8	Promove aumento de despesa sem aprimorar o regime de subsídio
Altera o período de reposicionamento dos servidores da educação nas tabelas salariais do subsídio, de forma e encurtá-lo.	10, 14, 18, 23, 24, 29, 30, 31,	Interfere na sistemática do subsídio, sem trazer aperfeiçoamentos;
Dispõe sobre o órgão de governo que instituirá a regulamentação do reposicionamento dos servidores da educação.	12, 13, 32	
Considera as tabelas salariais de vencimento básico para os cargos da educação, bem como as tabelas salariais referentes ao subsídio para a jornada de 30 horas semanais.	19, 22, 26,	

Fonte: elaborado pelo autor a partir de documentos da ALMG, (ALMG, DIÁRIO DO LEGISLATIVO, 2011, 29/11, p. 19-30) e (ALMG, DIÁRIO DO LEGISLATIVO, 2011, 25/11, p. 10-11).

Após a solicitação da verificação de votação, o resultado foi idêntico à emenda anterior, ou seja, pela rejeição da emenda n. 16, com 21 votos a “favor” e 49 votos “contra”. Portanto, entre as emendas apresentadas, os dois destaques feitos pelo deputado Rogério Correia (PT) em nome do Bloco da Oposição (PT-PMDB e PCdoB) fazem referência a situações de contexto político estadual e nacional, respectivamente. O primeiro diz sobre a existência de um acordo não cumprido pelo governo estadual e o segundo trata do índice de reajuste da Lei federal do piso sobre o proposto a nível estadual. Procurou-se, assim, expor ao máximo as fragilidades da

ação estatal, conduzidas pelo Poder Executivo, no processo de implementação da Lei do PSPN na REE/MG.

Assim, ficou aprovado em turno único o PL estadual n. 2.355/2011 (MINAS GERAIS, 2011) através do Substitutivo n. 5, sendo, portanto, encaminhado à Comissão de Redação final para o governador oficializar o ato da promulgação da Proposição, transformando-a assim na Lei estadual n. 19.837/2011 (MINAS GERAIS, 2011), que criou o Sistema Unificado de Remuneração. Dando sequência ao processo legislativo, após a Comissão de Redação dá o seu parecer final, a Proposição de lei em questão seguiu para a sanção do governador, que teve até 10 dias úteis contados do seu recebimento para rejeitá-la totalmente ou parcialmente, ou acatá-la, transformando-a assim em lei. A última opção foi a escolhida, tendo sido sancionada pelo governador em 2 de dezembro de 2011. Os efeitos práticos dessa norma estadual na carreira dos professores é o que abordaremos no próximo tópico a ser discutido.

5.5 Principais mudanças na carreira dos docentes da REE/MG a partir do Sistema Unificado de Remuneração

No ano seguinte da sua aprovação, os efeitos desses “ajustes” na Lei do subsídio, que também ficou conhecida como Sistema Unificado de Remuneração, atingiu, com um só tipo de regime remuneratório, várias carreiras do Grupo de Atividades de Educação Básica e de algumas carreiras do pessoal civil da Polícia Militar, principalmente dos professores e especialistas que tiveram implementado em seus respectivos vencimentos básicos o valor do PSPN, tendo em vista a proporcionalidade da jornada de trabalho de 24 horas semanais, conforme mostrou a Tabela 15.

Em fevereiro de 2012, o governador publicou o Decreto estadual n. 45.905/2012 (MINAS GERAIS, 2012), regulamentando a Lei do Sistema Unificado de Remuneração nas carreiras do pessoal administrativo e do magistério da educação, pois, ainda naquele mês, viria o primeiro pagamento salarial processado sob os ajustes dessa política remuneratória. A expectativa dos trabalhadores em educação era grande para saber se de fato houvera alguma mudança substancial no sentido da melhoria das condições salariais, conforme amplamente anunciado pelo governo. Todos os servidores da educação e do pessoal civil da Polícia Militar envolvidos receberam uma carta (Ver ANEXO G) encaminhada pelas Secretárias de Estado de Planejamento e Gestão e de Estado de Educação, dando orientações sobre como seria realizado o processo de revisão do posicionamento desses servidores nas suas respectivas tabelas

salariais, bem como o período de escalonamento do pagamento do PSPN para os servidores dos cargos de Professor e Especialista em Educação Básica da Rede estadual mineira.

Ao longo dos seus vinte artigos, o referido Decreto regulamentou a Lei estadual n. 19.837/2011 (MINAS GERAIS, 2011) e promoveu alterações na política remuneratória das carreiras do Quadro da Educação e de algumas carreiras do pessoal civil da Polícia Militar.

Basicamente, de maneira genérica, podemos estruturar a definição dessas regras em duas grandes vertentes de atuação: uma que regulamentou a revisão de reposicionamento para os servidores do setor administrativo da educação e outra na área do magistério, contemplando os cargos de professor e especialista, sob o qual se deram a aplicação do valor do PSPN na forma de subsídio, considerando a proporcionalidade da jornada semanal de trabalho. Nas duas situações envolvendo tanto os professores e especialistas, quanto o pessoal administrativo, a Tabela de tempo de serviço – anexo I da Lei estadual n. 19.837/2011⁹³ (MINAS GERAIS, 2011) – seria utilizada como referência para fins de reposicionamento dos servidores na tabela salarial de subsídio, que eram as mesmas da Lei estadual n. 18.975/2010 (MINAS GERAIS, 2010), quando da primeira versão do subsídio implantado na carreira da educação⁹⁴.

Como método de correção de posicionamento dos servidores na tabela salarial de subsídio, o Decreto estadual n. 45.905/2012 (MINAS GERAIS, 2012), em seu artigo 2º, estabeleceu as regras para os servidores da área administrativa por meio de escalonamento de até duas progressões por ano, entre 2012 e 2015, sendo que, no último ano, o servidor alcançaria todas as progressões necessárias ao seu correto posicionamento. Quanto aos servidores do magistério, os artigos 5º e 7º do referido Decreto dispõem como regra a aplicação do valor do PSPN proporcional à jornada de trabalho no vencimento básico, conforme previsto no anexo V da Lei estadual n. 19.837/2011 (MINAS GERAIS, 2011), incorporando as gratificações e benefícios adquiridos até 31 de dezembro de 2011. O referido valor remuneratório seria pago, de forma parcelada, em até quatro vezes, ao longo de 2012 a 2015, através da parcela conhecida como Vantagem Temporária de Antecipação de Posicionamento – (VTAP)⁹⁵.

Conforme mostra o Apêndice I, a composição total do tempo de efetivo exercício do servidor no cargo será computada desde o seu primeiro dia de exercício no cargo até 31 de

⁹³ Ver Tabela 14. Tempo de serviço em anos para fins de posicionamento.

⁹⁴ Ver Tabela 7. Subsídio da carreira de Professor de Educação Básica da REE/MG para uma carga horária de 24 horas semanais – 2010.

⁹⁵ Ver no Apêndice I – referente ao Quadro 28. Trata-se de um Quadro-resumo com as principais medidas para a implementação dessa política remuneratória de revisão de posicionamento dos servidores da educação e do pessoal civil da Polícia Militar na tabela de subsídio.

dezembro de 2011, contemplando assim todo o período em exercício na rede estadual⁹⁶. É importante salientar que os ajustes no posicionamento dos servidores da educação ocorrem nas mesmas tabelas salariais da Lei do subsídio implantadas no segundo semestre de 2010 e que passaram a ter validade a partir de 2011. Por isso, a referência inicial para se fazer o reposicionamento se deu considerando o posicionamento do servidor na própria tabela de subsídio em 1º de janeiro de 2011. Deve-se lembrar que esse posicionamento se deu como resultado da incorporação do vencimento básico mais as vantagens e gratificações adquiridas até 31 de dezembro de 2010, pago em parcela única sob a forma de subsídio. Portanto, a diferença em termos salariais entre o posicionamento do servidor na tabela de subsídio aprovado no segundo semestre de 2010 e o pagamento salarial a ser realizado em 2012 estaria em um quarto da VTAP mais o reajuste de 5% nas tabelas salariais, previsto para abril.

Outra observação importante a ser feita nessa proposta de revisão do posicionamento dos servidores da educação nas tabelas salariais de subsídio é que o nível considerado para o posicionamento na tabela salarial seria o exigido pelo cargo ocupado pelo servidor em 31 de dezembro de 2011 e não a própria escolaridade do servidor. Isso quer dizer que um professor com formação em Licenciatura plena acumulado com pós-graduação *lato sensu*, que estivesse ocupando um cargo de Licenciatura curta, receberia no “novo” posicionamento na tabela de subsídio pela Licenciatura curta, através do nível T2. Ou seja, permaneceriam desatualizados os posicionamentos dos servidores nas tabelas salariais das carreiras da educação. Acrescenta-se a isso o fato de que ao longo de todo o período de ajustes salariais na tabela de subsídio, entre 2012 e 2015, as condições efetivas para a movimentação na carreira decorrente de progressão, promoção, cumprimento de estágio probatório acompanhados pela avaliação de desempenho satisfatória, estiveram suspensas. O servidor que fizesse jus a esses benefícios, conforme previsto em regulamento, somente seria pago a partir de janeiro de 2016. Essa situação acarretaria ainda mais o quadro para a desatualização dos servidores nas carreiras de Educação Básica.

Por fim, outro item que se destaca no quadro-resumo (Ver APÊNDICE I – QUADRO 28) diz respeito ao pagamento sob a forma de parcela única no regime de subsídio para os cargos mais elevados da educação – os de dedicação exclusiva, que recebem por comissão, a exemplo dos cargos de Direção e Secretário de escola. Vice-Diretor e Coordenador de escola

⁹⁶ Casos considerados como de efetivo exercício no cargo, ver os incisos I, II, III, IV e V, do § 1º, artigo 1º, do Decreto estadual n. 45.905/2012 (MINAS GERAIS, 2012).

são cargos que recebem uma gratificação de função. Todos eles, exceto o de Vice-Diretor, passaram a receber condicionados ao número de alunos matriculados na escola.

Pode-se compreender os efeitos do sistema unificado de remuneração a partir de alguns casos hipotéticos de reposicionamento do servidor na tabela salarial de subsídio.

O Caso 1 é de um servidor do setor administrativo da educação – Técnico de Educação Básica - com 14 anos de efetivo exercício no cargo, considerando o tempo de seu exercício até 31 de dezembro de 2011. Ver Quadro 29.

Quadro 29- Caso 1: Implementação do Sistema Unificado de Remuneração na carreira de ATB e 14 anos no cargo com alteração nos percentuais da tabela de vencimento básico

Assistente Técnico de Educação Básica – Jornada: 30 horas semanais 14 anos de efetivo exercício no cargo até 31/12/2011								
Situação em 31/12/2010	Cargo	Nível	Grau	V.B (R\$)	Adicionais (R\$)	Auxílio transporte e alimentação (R\$)	Total (R\$)	Reajuste 5% (R\$)
	ATB	III	C	911,90	273,57	90,30	1.275,77	1.339,55
Situação em 01/01/2011	Cargo	Nível	Grau	Subsídio (R\$)				
	ATB	III	D	1.359,31*				
Situação em 01/01/2012	Cargo	Nível	Grau	Subsídio (R\$)				
	ATB	III	E	1.462,95**				
Situação prevista em 01/01/2016	Cargo	Nível	Grau	Subsídio (R\$)				
	ATB	III	G	1.613,86***				

OBS.: * Tabela salarial subsídio, item I.7 do anexo I, Lei estadual n. 18.975/2010.

** Valor atualizado com o reajuste de 5% em 1º de abril de 2012, conforme previsto no artigo 4º da Lei estadual n. 19.837/2011.

*** Valor atualizado com o reajuste de 5% em 1º de outubro de 2013, conforme previsto no artigo 1º da Lei estadual n. 21.058/2013.

Fonte: Elaborado pelo autor (adaptado de SEE/SEPLAG, 14 fev. 2012).

A referência é o posicionamento inicial do servidor na carreira do subsídio em 1º de janeiro de 2011. Para sabermos qual era essa posição, basta verificar as regras da Lei do subsídio em 2010, através da Lei estadual n. 18.975/2010 (MINAS GERAIS, 2010), conforme exposto em seu artigo 4º. A partir dessa referência inicial, basta verificar qual o grau que o servidor deveria estar posicionado, tendo em vista o seu tempo de efetivo exercício no cargo. Para isso, seria necessário consultar a tabela de tempo de serviço para fins de posicionamento – anexo I da Lei estadual n. 19.837/2011 (MINAS GERAIS, 2011). Ver Tabela 14. Nessa tabela, o Grau (Letra) correspondente ao tempo de 14 anos é a letra “E”. De acordo com o regulamento, em janeiro de 2012, o servidor poderia se movimentar na tabela salarial em até duas progressões, portanto, será o suficiente para ele ser posicionado na tabela salarial de subsídio no Grau referente à letra “E”, nesse mesmo ano. Concomitantemente, a previsão é que em 2016, ao final

do período de reposicionamento, o servidor deveria se movimentar mais duas letras na carreira, tendo em vista o cumprimento total de quatro anos decorridos, considerado nas regras instituídas pelo artigo 17 da Lei estadual n. 15.293/2004 (MINAS GERAIS, 2004).

Para efeito de comparação, o Caso 2 apresenta o valor instituído pela Lei do PSPN, se fosse aplicado a tabela salarial de vencimento básico da carreira de Assistente Técnico de Educação Básica, conforme disposto no subitem I.6.1, do item I.6, do anexo I da Lei estadual n. 15.784/2005 (MINAS GERAIS, 2005).

Antes de essa tabela ser revogada pela lei que instituiu o Sistema Unificado de Remuneração, o índice previsto em caso de progressão na respectiva tabela salarial era de 3% entre graus e 22% para os casos de promoção, que equivale à mudança de nível. Dessa forma, atualizado o valor do PSPN, ano referência de 2010 – (R\$ 1.024,67), momento em que foi instituído a Lei do subsídio, e considerando a proporcionalidade da jornada de trabalho de 30 horas semanais, podemos replicar nessa tabela e encontrar os valores de vencimento básico e da remuneração, como estão indicados no Quadro 30, abaixo.

Quadro 30- Caso 2: Implementação do Sistema Unificado de Remuneração na carreira de ATB e 14 anos no cargo sem alteração nos percentuais da tabela de vencimento básico

Assistente Técnico de Educação Básica – Jornada: 30 horas semanais 14 anos de efetivo exercício no cargo até 31/12/2011								
Situação em 31/12/2010	Cargo	Nível	Grau	V.B (R\$)	Adicionais (R\$)	Auxílio transporte e alimentação (R\$)	Total (R\$)	Reajuste 5% (R\$)
	ATB	III	C	1.213,50	364,05	90,30	1.667,85	1.751,24
Situação em 01/01/2011	Cargo	Nível	Grau	Subsídio (R\$)				
	ATB	III	P	1.783,53*				
Situação em 01/01/2012	Cargo	Nível	Grau	Subsídio (R\$)				
	ATB	III	P	1.872,71**				
Situação prevista em 01/01/2016	Cargo	Nível	Grau	Subsídio (R\$)	Vantagem pessoal (R\$)		Total (R\$)	
	ATB	III	P	1.966,35***	49,16****		2.015,51	

OBS.: * Tabela salarial subsídio item I.7 do anexo I, Lei estadual n. 18.975/2010.

** Atualizado com o reajuste de 5% ocorrido em 1º de abril de 2012, conforme artigo 4º da Lei estadual n. 19.837/2011.

*** Foram duas progressões previstas para todo o período de reposicionamento – de 2012 a 2016. Valor atualizado com o reajuste de 5% em 1º de outubro de 2013, de acordo com o artigo 1º da Lei estadual n. 21.058/2013.

**** Previsto pelo artigo 10 do Decreto estadual n. 45.905/2012.

Fonte: Elaborado pelo autor (adaptado de SEE/SEPLAG, 14 fev. 2012).

Com a aplicação do valor do PSPN, considerando a proporcionalidade da jornada de trabalho, é possível constatar que o vencimento básico do Técnico de Educação Básica seria superior a pouco mais de 30% se comparado à situação anterior. Levando em conta a remuneração de dezembro de 2010, em valores absolutos, chega a algo próximo de R\$400,00

de diferença no mês. No ano, algo em torno de R\$4.800,00. Trata-se de um valor considerável em termos de perdas salariais pela sua não implementação do PSPN nas carreiras dos profissionais do magistério que atuam nas unidades escolares dando apoio e suporte pedagógico à docência, conforme previsto no parágrafo 2º do artigo 2º da Lei federal n. 11.738/2008 (BRASIL, 2008). O mais interessante é constatar que a própria Lei estadual n. 15.293/2004, que instituiu as carreiras do Quadro da Educação Básica na Rede Estadual de Ensino, dispõe em seu inciso III, do artigo 10, que os cargos de “o Professor de Educação Básica, o Especialista em Educação Básica, o Analista de Educação Básica e o Assistente Técnico de Educação Básica” (MINAS GERAIS, 2004) atuarão nas unidades de ensino dando apoio e suporte pedagógico ao processo de ensino-aprendizagem. Ou seja, o Assistente Técnico de Educação Básica é uma dessas carreiras que se enquadram no dispositivo federal que faz referência aos profissionais do magistério. Porém, na REE/MG, a implementação do PSPN se restringiu às carreiras de Professor e Especialista em Educação Básica, em que foram considerados o seu valor proporcional à jornada de trabalho na carreira de vencimento básico e posteriormente acrescido das vantagens e benefícios para ser transformado em subsídio.

Considerando a sua remuneração mais o percentual de 5% aplicado em dezembro de 2010, de acordo com as regras para o posicionamento na Lei do subsídio (artigo 4º, Lei estadual n. 18.975/2010) (MINAS GERAIS, 2010), o servidor em análise foi posicionado no Grau correspondente à letra “P” – último Grau do nível. Essa constatação é outro indicativo de como o servidor deixou de progredir na carreira, quando comparado à situação anterior, de não implementação do PSPN. O mesmo foi posicionado na tabela de subsídio no Grau correspondente à letra “D”. Ou seja, diferença de apenas uma letra em relação ao seu posicionamento anterior na tabela de vencimento básico.

Já na revisão de posicionamento adotado com a Lei do Sistema Unificado de Remuneração, através da Lei estadual n. 19.837/2011 (MINAS GERIAS, 2011), é possível constatar, a partir das regras instituídas por essa norma e pelo Decreto estadual n. 45.905/2012 (MINAS GERAIS, 2012) que, de acordo com o tempo de efetivo exercício no cargo, a referência para a aplicação na tabela de tempo de serviço para fins de posicionamento, anexo I, da referida Lei, o servidor seria posicionado na tabela de subsídio no Grau correspondente à letra “E”. Como se trata de um valor inferior ao do seu posicionamento em janeiro de 2011, e não podendo haver redução salarial decorrente de reposicionamento, previsto no artigo 4º do Decreto, o servidor, neste caso, permanecerá no mesmo Grau referente à letra “P”.

Por fim, ao final da implementação da política de ajustes na tabela salarial de subsídio, em 2016, desde que sejam atendidos os critérios estabelecidos em regulamento, o servidor terá adquirido o direito de se movimentar na carreira, conforme previsto na legislação das carreiras da educação – Lei estadual n. 15.293/2004 (MINAS GERAIS, 2004). Nesse sentido, o artigo 10, do Decreto estadual n. 45.905/2012 (MINAS GERAIS, 2012), prevê que, nos casos em que o servidor estiver posicionado no último Grau do nível das tabelas de subsídio, e tiver atendido os requisitos para movimentação na carreira para fins de progressão, o mesmo terá um acréscimo de 2,5% sobre sua remuneração, a cada dois anos, a título de vantagem pessoal, com vigência a partir de 1 janeiro de 2014. Dessa forma, em 2016 terá ocorrido uma progressão e o valor adquirido de vantagem pessoal será o equivalente a 2,5% da sua remuneração.

Quadro 31- Caso 3 - Implementação do Sistema Unificado de Remuneração na carreira de PEB e 18 anos no cargo com alteração nos percentuais da tabela de vencimento básico

Professor de Educação Básica – Jornada: 24 horas semanais 18 anos de efetivo exercício no cargo até 31/12/2011								
Situação em 31/12/2010	Cargo	Nível	Grau	V.B. (R\$)	Quinquênio (R\$)	Biênio (R\$)	Pó de Giz (R\$)	Total (R\$)
	PEB	III	C	584,07	195,67	262,83	116,81	1.159,38
Situação em 01/01/2011	Cargo	Nível	Grau	Subsídio (R\$)				
	PEB	I	A	1.320,00				
Adoção do Piso no VB 31/12/2011	Cargo	Nível	Grau	V.B. (R\$)	Quinquênio (R\$)	Biênio (R\$)	Pó de Giz (R\$)	Total (R\$)
	PEB	III	C	880,27	294,90	396,12	176,05	1.747,34
Reposicionamento previsto no subsídio	Cargo	Nível	Grau	Subsídio (R\$)				
	PEB	I	N	1.775,25				
Jan. a mar./2012	Cargo	Nível	Grau	Subsídio (R\$)	VTAP (R\$) (1.775,25 – 1.320,00)		Total (R\$)	
	PEB	I	A	1.320,00	113,81 (1/4 VTAP)		1.433,81	
Abr. a dez./2012*	PEB	I	A	1.386,00	119,50 (1/4 VTAP)		1.505,50	
Jan. a set./2013	PEB	I	A	1.386,00	239,00 (2/4 VTAP)		1.625,00	
Out. a dez./2013**	PEB	I	A	1.455,30	250,95 (2/4 VTAP)		1.706,25	
Jan. a dez./2014	PEB	I	A	1.455,30	376,43 (3/4 VTAP)		1.831,73	
Jan. a dez./2015	PEB	I	N	1.455,30	501,91 (4/4 VTAP)		1.957,21	
Jan. 2016***	Cargo	Nível	Grau	Subsídio (R\$)				
	PEB	I	P	2.056,30				

OBS.: * Valor atualizado com o reajuste de 5% em 1º de abril de 2012, conforme artigo 4º da Lei estadual n. 19.837/2011.

** Valor atualizado com o reajuste de 5% em 1º de outubro de 2013, conforme artigo 1º da Lei estadual n. 21.058/2013.

*** Situação prevista caso haja a atualização da movimentação do servidor na carreira.

Fonte: Elaborado pelo autor (adaptado de SEE/SEPLAG, 14 fev. 2012).

O Caso 3, apresentado anteriormente no Quadro 31, mostra uma situação hipotética de revisão de posicionamento na tabela salarial de subsídio para a carreira de Professor, com 18 anos de efetivo exercício no cargo.

A situação do servidor em janeiro de 2011, quando da instituição do subsídio na carreira, através da Lei estadual n. 18.975/2010 (MINAS GERAIS, 2010), é a referência inicial para se realizar os ajustes necessários ao seu posicionamento na tabela salarial. De acordo com a sua remuneração em dezembro de 2010 na tabela de vencimento básico, o mesmo foi posicionado, na tabela de subsídio, no Nível “I”, que corresponde à formação exigida para o cargo, e o Grau referente à letra “A”, tendo em vista que, na tabela de subsídio, esse é o primeiro valor acima da sua remuneração no vencimento básico, garantindo assim ganho acima de 5% em relação a dezembro de 2010.

O passo seguinte para a implantação do Sistema Unificado de Remuneração será confrontar a remuneração do servidor considerando a situação no novo valor de vencimento básico proporcional ao piso, conforme previsto no item V.1, do anexo V da Lei estadual n. 19.837/2011 (MINAS GERAIS, 2011), com o valor equivalente ao tempo de serviço efetivo de 18 anos, na tabela de tempo de serviço para fins de posicionamento – anexo I da referida lei, Grau referente à letra “G”. A melhor situação prevista corresponde ao posicionamento na tabela de subsídio no Grau referente à letra “N”, pois esse é o primeiro valor da tabela salarial acima do previsto da sua remuneração com o vencimento básico proporcional ao PSPN acrescido das vantagens, gratificações e benefícios. Além do que, o valor encontrado na tabela de subsídio garante o acréscimo acima de 5% sobre a remuneração de dezembro de 2010.

Portanto, o posicionamento indicado: Nível “I”, Grau “N” na tabela de subsídio, corresponde ao valor da remuneração do referido servidor com 18 anos de efetivo exercício no cargo com a aplicação do PSPN proporcional à jornada de trabalho. A diferença de valor entre esse “novo” posicionamento e o do posicionamento do servidor na tabela de subsídio, em janeiro de 2011, será atribuída como VTAP, paga de maneira parcelada ao longo de 2012 a 2015, quando será extinta e incorporada por completo ao subsídio.

Nesse caso, o valor a ser atingido na tabela salarial de subsídio em dezembro de 2015 corresponde a um ganho em torno de 68% em relação a sua remuneração em dezembro de 2010, anterior à instituição do subsídio e da implementação do piso salarial. Trata-se de um reajuste considerável, mesmo tendo o governo instituído o pagamento do PSPN sob a forma de subsídio, além de ter reduzido os percentuais da tabela salarial de vencimento básico, onde foram

calculados os valores do piso salarial considerando a proporcionalidade da jornada de 24 horas semanais de trabalho.

No Quadro 32, o Caso 4 revela uma diferença remuneratória significativa se o governo tivesse mantido os mesmos percentuais da tabela salarial de vencimento básico e, nele, aplicado o PSPN, mesmo que proporcional à jornada de trabalho.

Quadro 32- Caso 4 - Implementação do Sistema Unificado de Remuneração na carreira de PEB e 18 anos no cargo sem alteração nos percentuais da tabela de vencimento básico

Professor de Educação Básica – Jornada: 24 horas semanais 18 anos de efetivo exercício no cargo até 31/12/2011								
Situação em 01/01/2011	Cargo	Nível	Grau	Subsídio (R\$)				
	PEB	I	A	1.320,00				
Adoção do Piso no VB 31/12/2011	Cargo	Nível	Grau	VB (R\$)	Quinquênio (R\$)	Biênio (R\$)	Pó de Giz (R\$)	Total (R\$)
	PEB	III	C	1.124,59	376,74	506,05	224,92	2.232,30
Reposicionamento previsto no subsídio	Cargo	Nível	Grau	Subsídio (R\$)	VPNI (R\$)		Total (R\$)	
	PEB	I	P	1.865,13	367,17		2.232,30	
Jan. a mar./2012	Cargo	Nível	Grau	Subsídio (R\$)	VTAP (R\$) (2.232,30 – 1.320,00)		Total (R\$)	
	PEB	I	A	1.320,00	228,07 (1/4 VTAP)		1.548,07	
Abr. a dez./2012*	PEB	I	A	1.386,00	239,48 (1/4 VTAP)		1.625,48	
Jan. a set./2013	PEB	I	A	1.386,00	478,96 (2/4 VTAP)		1.864,96	
Out. a dez./2013**	PEB	I	A	1.455,30	502,91 (2/4 VTAP)		1.958,21	
Jan. a dez./2014	PEB	I	A	1.455,30	754,35 (3/4 VTAP)		2.209,65	
Jan. a dez./2015	PEB	I	P	1.455,30	1.005,80 (4/4 VTAP)		2.461,10	
A partir de janeiro de 2016***	Cargo	Nível	Grau	Subsídio (R\$)	VPNI (R\$)		Total (R\$)	
	PEB	I	P	2.056,30	527,85		2.584,15	

OBS.: * Valor atualizado com o reajuste de 5% em 1º de abril de 2012, conforme artigo 4º da Lei estadual n. 19.837/2011.

** Valor atualizado com o reajuste de 5% em 1º de outubro de 2013, conforme artigo 1º da Lei estadual n. 21.058/2013.

*** Situação prevista caso haja atualização da movimentação do servidor na carreira.

Fonte: Elaborado pelo autor (adaptado de SEE/SEPLAG, 14 fev. 2012).

Considerando esse Caso 4, é possível perceber que a remuneração ultrapassa dois mil reais, enquanto que no Caso 3, com a redução dos percentuais na carreira docente, a remuneração chegou a pouco mais de mil e setecentos reais. É uma diferença de aproximadamente R\$460,00. Em termos remuneratórios salariais parece pouco, porém uma parte desse valor será pago sob a forma de VPNI, que é a diferença entre o valor do último Grau do Nível em que se encontra o servidor e o total de sua remuneração. Isso porque, quando

houver reajuste na tabela salarial de subsídio, o valor da VPNI também será reajustado com o mesmo índice e na mesma data, conforme previsto no parágrafo 6º, do inciso II, artigo 16, da Lei estadual n. 19.837/2011 (MINAS GERAIS, 2011). Tanto que, ao final da implementação do subsídio com a incorporação total da VTAP, o valor remuneratório do subsídio na tabela salarial ultrapassa o Grau “P”, ao passo que, na situação anterior, o posicionamento do servidor chegou ao Grau “N”, com uma diferença em termos absolutos de R\$503,89. Veja quão é expressiva a diferença em termos salariais com os novos percentuais vigentes entre interstícios na tabela salarial do cargo de PEB, que foram reduzidos de 22% entre Níveis para 10%, e de 3% entre Graus para 2,5% na nova tabela salarial de vencimento básico, conforme previsto no item V.1, do anexo V da referida lei.

Quadro 33- Caso 5 - Implementação do Sistema Unificado de Remuneração na carreira de PEB e 5 anos no cargo com alteração nos percentuais da tabela de vencimento básico

Professor de Educação Básica – Jornada: 24 horas semanais 5 anos e 9 meses de efetivo exercício no cargo até 31/12/2011							
Situação em 01/01/2011	Cargo	Nível	Grau	Subsídio (R\$)			
	PEB	I	A	1.320,00			
Adoção do Piso no VB 31/12/2011	Cargo	Nível	Grau	VB (R\$)	Pó de Giz (R\$)	ADE (R\$)	Total (R\$)
	PEB	III	B	858,80	171,76	46,80	1.077,36
Reposicionamento previsto no subsídio	Cargo	Nível	Grau	Subsídio (R\$)			
	PEB	I	B	1.353,00			
Jan. a mar./2012	Cargo	Nível	Grau	Subsídio (R\$)	VTAP (R\$) (1.353,00 – 1.320,00)	Total (R\$)	
	PEB	I	A	1.320,00	8,25 (1/4 VTAP)	1.328,25	
Abr. a dez./2012*	PEB	I	A	1.386,00	8,66 (1/4 VTAP)	1.394,66	
Jan. a set./2013	PEB	I	A	1.386,00	17,32 (2/4 VTAP)	1.403,32	
Out. a dez./2013**	PEB	I	A	1.455,30	18,19 (2/4 VTAP)	1.473,49	
Jan. a dez./2014	PEB	I	A	1.455,30	27,28 (3/4 VTAP)	1.482,58	
Jan. a dez./2015	PEB	I	B	1.455,30	36,38 (4/4 VTAP)	1.491,68	
A partir de janeiro de 2016***	Cargo	Nível	Grau	Subsídio (R\$)			
	PEB	I	D	1.567,20			

OBS.: * Valor atualizado com o reajuste de 5% em 1º de abril de 2012, conforme artigo 4º da Lei estadual n. 19.837/2011.

** Valor atualizado com o reajuste de 5% em 1º de outubro de 2013, conforme artigo 1º da Lei estadual n. 21.058/2013.

*** Situação prevista caso haja a atualização da movimentação do servidor na carreira.

Fonte: Elaborado pelo autor a partir do seu modelo implantado.

Como realizado anteriormente, podemos agora demonstrar essas duas situações, ou seja, da implementação do Sistema Unificado de Remuneração com a aplicação do valor do PSPN

considerando a proporcionalidade da jornada de trabalho na carreira de vencimento básico com (Caso 5) – Ver Quadro 33 anterior e sem (Caso 6) – Ver Quadro 34 abaixo - a redução dos percentuais de progressão e promoção, para o cargo de professor no início da carreira.

De acordo com o exemplo acima, é possível perceber que nem mesmo a adoção do novo valor de vencimento básico acrescido às demais gratificações foi suficiente para ultrapassar o valor da tabela de tempo de serviço para posicionamento na tabela de subsídio referente ao Grau da letra “B”. Nesse caso, irá prevalecer a remuneração mais favorável na tabela de subsídio. A diferença entre o valor do posicionamento do servidor no Grau equivalente à letra “B” e o valor do seu posicionamento em janeiro de 2011, que corresponde ao Grau na letra “A”, será concedido sob a forma de VTAP. A mesma será paga em quatro parcelas, até vir a se extinguir, quando será toda incorporada ao subsídio. Ao compararmos o valor da remuneração com o novo vencimento básico e o valor do subsídio previsto para 2015, já com a VTAP incorporada, é possível perceber um ganho da ordem de 38,5% na sua remuneração. Ao passo que, se pegarmos como exemplo essa mesma variação na situação anterior – de professor com 18 anos de efetivo exercício no cargo, com o novo vencimento básico, porém na tabela salarial com percentuais de progressão e promoção reduzidos –, o ganho em relação à previsão de 2015 foi da ordem de apenas 10,5%. Isso mostra que, do ponto de vista relativo, os professores em início de carreira, posicionados na nova tabela salarial de subsídio, tiveram ganho em termos relativos quase três vezes maior do que os professores com maior tempo de serviço na profissão.

Agora, se adotarmos o PSPN no vencimento básico da carreira sem a redução nos percentuais de promoção e progressão, como no Caso 6, é possível verificar o quanto esse servidor poderia estar ganhando caso o governo não implementasse essa alteração na carreira antiga.

Quadro 34- Caso 6 - Implementação do Sistema Unificado de Remuneração na carreira de PEB e 5 anos no cargo sem alteração nos percentuais da tabela de vencimento básico

(Continua)

Professor de Educação Básica – Jornada: 24 horas semanais 5 anos e 9 meses de efetivo exercício no cargo até 31/12/2011							
Situação em 01/01/2011	Cargo	Nível	Grau	Subsídio (R\$)			
	PEB	I	A	1.320,00			
Adoção do Piso no VB 31/12/2011	Cargo	Nível	Grau	VB (R\$)	Pó de Giz (R\$)	ADE (R\$)	Total (R\$)
	PEB	III	B	1.091,83	218,37	59,50	1.369,70
Reposicionamento previsto no subsídio	Cargo	Nível	Grau	Subsídio (R\$)			
	PEB	I	C	1.386,83			

(Conclusão)

Professor de Educação Básica – Jornada: 24 horas semanais 5 anos e 9 meses de efetivo exercício no cargo até 31/12/2011						
Jan. a mar./2012	Cargo	Nível	Grau	Subsídio (R\$)	VTAP (R\$) (1.386,83 – 1.320,00)	Total (R\$)
	PEB	I	A	1.320,00	16,71 (1/4 VTAP)	1.336,71
Abr. a dez./2012*	PEB	I	A	1.386,00	17,55 (1/4 VTAP)	1.403,55
Jan. a set./2013	PEB	I	A	1.386,00	35,10 (2/4 VTAP)	1.421,10
Out. a dez./2013**	PEB	I	A	1.455,30	36,85 (2/4 VTAP)	1.492,15
Jan. a dez./2014	PEB	I	A	1.455,30	55,27 (3/4 VTAP)	1.510,57
Jan. a dez./2015	PEB	I	C	1.455,30	73,69 (4/4 VTAP)	1.528,99
A partir de janeiro de 2016***	Cargo	Nível	Grau	Subsídio (R\$)		
	PEB	I	E	1.606,38		

OBS.: * Valor atualizado com o reajuste de 5% em 1º de abril de 2012, conforme artigo 4º da Lei estadual n. 19.837/2011.

** Valor atualizado com o reajuste de 5% em 1º de outubro de 2013, conforme artigo 1º da Lei estadual n. 21.058/2013.

*** Situação prevista caso haja atualização da movimentação do servidor na carreira.

Fonte: Elaborado pelo autor (adaptado de SEE/SEPLAG, 14 fev. 2012).

Conforme mostra o Quadro 34, é possível verificar que houve variação de um Grau, referente à letra “C”, no posicionamento do servidor na tabela de subsídio. O resultado dessa variação com a aplicação do valor do PSPN proporcional à jornada no vencimento básico da carreira antiga não se mostra tão expressivo se comparado à situação anterior para servidores no início da carreira. A mudança em relação à situação anterior, com redução nos percentuais de movimentação na carreira, foi de apenas um Grau. Isso mostra que, no regime remuneratório por subsídio, os valores salariais foram mais favoráveis a servidores no início da carreira. Essa medida tende a atrair para a educação profissionais mais novos. Por outro lado, os servidores que já se encontram na rede com maior tempo de efetivo exercício na profissão tendem a se sentir mais desmotivados em decorrência da desvalorização que vivenciaram com essa política adotada pelo governo, em razão da implementação da Lei do subsídio. Para constatar esse dado, basta observar no Quadro 32 que um professor com dezoito anos no cargo, em seu nível, seria posicionado no último Grau – letra “P” – caso o governo não tivesse, pelo menos, reduzido os percentuais de progressão e promoção na carreira de vencimento básico. Ou seja, para esses servidores, a perda foi bem mais expressiva. Por outro lado, a variação no percentual do valor da remuneração considerando a aplicação do PSPN no vencimento básico proporcional à jornada de trabalho com o valor da remuneração por subsídio já implementado foi de 11,6%, contra 32,8% em relação ao cargo de professor com maior tempo de serviço.

A instauração do regime de subsídio nas carreiras da educação levou a incorporação de gratificações e benefícios ao vencimento básico, aliado à redução nos percentuais entre os interstícios das tabelas salariais das carreiras de vencimento básico mais a adoção do valor do PSPN proporcional à jornada de trabalho de 24 horas, que se restringiu aos cargos de professor e especialista. Portanto, todas essas medidas associadas foram mais do que uma mera adequação da legislação estadual à Lei federal e menos ainda com o objetivo de promover “aperfeiçoamentos” nas carreiras do Grupo de atividades da Educação Básica a fim de não comprometer o orçamento fiscal do Estado, principalmente quanto ao descumprimento da LRF.

A análise da Tabela 16, associada ao Quadro 35 abaixo, nos permite fazer um comparativo do que foi o reposicionamento dos professores na tabela salarial de vencimento básico para a de subsídio, conforme aprovado e instituído pela Lei estadual n. 18.975/2010 (MINAS GERAIS, 2010), conhecida pela Lei do subsídio.

Tabela 16 - Comparativo remuneratório composto de vencimento e subsídio da carreira de PEB da REE/MG

Comparativo Tabela salarial vencimento básico PEB. Lei n. 15.784/2005, com reajuste dado pela Lei n. 18.802/2010, art. 1º, inc. I; art. 3º (PCRM R\$ 935,00) e Subsídio Lei n. 18.975/2010																		
Escolaridade	Nível promoção a cada cinco anos: de 22% para até 10%	Vantagens + benefícios	Grau (progressão a cada dois anos mediante avaliação de desempenho satisfatória) de 3% para 2,5%															
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	
			Até 3 anos	4-5 anos	6-7 anos	8-9 anos	10-11 anos	12-13 anos	14-15 anos	16-17 anos	18-19 anos	20-21 anos	22-23 anos	24-25 anos	26-27 anos	28-29 anos	30-31 anos	
			1 biênio	2 biênios	3 biênios	4 biênios	5 biênios	6 biênios	7 biênios	8 biênios	9 biênios	10 biênios					6 quinquênios	1 trintenário
			1 quinquênio			2 quinquênios			3 quinquênios			4 quinquênios			5 quinquênios			
Ensino Médio	I	VB	369,89	380,99	392,42	404,19	416,31	428,80	441,67	454,92	468,57	482,62	497,10	512,01	527,37	543,20	559,49	
		Remuneração	462,36	533,38	569,00	606,28	686,92	728,97	817,09	864,34	913,70	1.013,51	1.043,91	1.126,43	1.160,22	1.195,03	1.342,78	
		PCRM	472,64	401,62	366,00	328,72	248,08	206,03	117,91	70,66	21,30							
		Piso R.M	935,00	935,00	935,00	935,00	935,00	935,00	935,00	935,00	935,00							
		RM + 5%	981,75	981,75	981,75	981,75	981,75	981,75	981,75	981,75	981,75	1.064,18	1.096,11	1.182,75	1.218,24	1.254,78	1.409,92	
Licenciatura curta	II	T1	Subsídio	1.122,00	1.150,05	1.178,80	1.208,27	1.238,48	1.269,44	1.301,18	1.333,71	1.367,05	1.401,22	1.436,25	1.472,16	1.508,97	1.546,69	1.585,36
		VB	451,27	464,80	478,75	493,11	507,90	523,14	538,83	555,00	571,65	588,80	606,46	624,66	643,40	662,70	682,58	
		Remuneração	564,08	650,73	694,18	739,67	838,04	889,34	996,84	1.054,50	1.114,72	1.236,48	1.273,57	1.374,25	1.415,47	1.457,94	1.638,19	
		PCRM	370,92	284,27	240,82	195,33	96,96	45,66										
		Piso R.M	935,00	935,00	935,00	935,00	935,00	935,00										
Licenciatura plena	III	T2	Subsídio	1.188,00	1.217,70	1.248,14	1.279,35	1.311,33	1.344,11	1.377,72	1.412,16	1.447,46	1.483,65	1.520,74	1.558,76	1.597,73	1.637,67	1.678,61
		VB	550,54	567,06	584,07	601,59	619,64	638,23	657,38	677,10	697,41	718,34	739,89	762,08	784,94	808,49	832,75	
		Remuneração	688,18	793,88	846,91	902,39	1.022,41	1.084,99	1.216,15	1.286,49	1.359,96	1.508,50	1.553,76	1.676,58	1.726,88	1.778,68	1.998,59	
		PCRM	246,82	141,12	88,09	32,61												
		Piso R.M	935,00	935,00	935,00	935,00												
Lato sensu	IV	PEB I	Subsídio	1.320,00	1.353,00	1.386,83	1.421,50	1.457,03	1.493,46	1.530,80	1.569,07	1.608,29	1.648,50	1.689,71	1.731,95	1.775,25	1.819,63	1.865,13
		VB	671,66	691,81	712,57	733,95	755,96	778,64	802,00	826,06	850,84	876,37	902,66	929,74	957,63	986,36	1.015,95	
		Remuneração	839,58	968,54	1.033,22	1.100,92	1.247,34	1.323,69	1.483,70	1.569,52	1.659,15	1.840,38	1.895,59	2.045,43	2.106,79	2.169,99	2.438,29	
		PCRM	95,42															
		Piso R.M	935,00															
Certificação	V	PEB II	Subsídio	1.452,00	1.488,30	1.525,51	1.563,65	1.602,74	1.642,80	1.683,87	1.725,97	1.769,12	1.813,35	1.858,68	1.905,15	1.952,78	2.001,60	2.051,64
		PEB III	Subsídio	1.597,20	1.637,13	1.678,06	1.720,01	1.763,01	1.807,09	1.852,26	1.898,57	1.946,03	1.994,68	2.044,55	2.095,66	2.148,06	2.201,76	2.256,80
		VB	819,43	844,01	869,33	895,41	922,28	949,94	978,44	1.007,80	1.038,03	1.069,17	1.101,25	1.134,28	1.168,31	1.203,36	1.239,46	
		Remuneração	1.024,29	1.181,62	1.260,53	1.343,12	1.521,76	1.614,90	1.810,12	1.914,81	2.024,16	2.245,26	2.312,62	2.495,42	2.570,29	2.647,39	2.974,71	
		RM + 5%	1.075,50	1.240,70	1.323,56	1.410,28	1.597,84	1.695,65	1.900,62	2.010,55	2.125,37	2.357,52	2.428,25	2.620,19	2.698,80	2.779,76	3.123,44	
Mestrado	VI	PEB IV	Subsídio	1.756,92	1.800,84	1.845,86	1.892,01	1.939,31	1.987,79	2.037,49	2.088,43	2.140,64	2.194,15	2.249,01	2.305,23	2.362,86	2.421,93	2.482,48
		VB	999,70	1.029,70	1.060,59	1.092,40	1.125,18	1.158,93	1.193,70	1.229,51	1.266,40	1.304,39	1.343,52	1.383,83	1.425,34	1.468,10	1.512,14	
		Remuneração	1.249,63	1.441,57	1.537,85	1.638,61	1.856,54	1.970,18	2.208,34	2.336,07	2.469,47	2.739,21	2.821,39	3.044,42	3.135,75	3.229,82	3.629,14	
		RM + 5%	1.312,11	1.513,65	1.614,74	1.720,54	1.949,37	2.068,69	2.318,76	2.452,87	2.592,95	2.876,18	2.962,46	3.196,64	3.292,54	3.391,31	3.810,60	
		PEB V	Subsídio	1.932,61	1.980,93	2.030,45	2.081,21	2.133,24	2.186,57	2.241,24	2.297,27	2.354,70	2.413,57	2.473,90	2.535,75	2.599,15	2.664,12	2.730,73

Fonte: Elaborado pelo autor a partir da legislação: Lei n. 15.784/2005; Lei n. 18.802/2010; Lei n. 18.975/2010 e reajustes.

Quadro 35- Correlação estabelecida entre cargos da carreira de PEB na tabela salarial de vencimento básico para o de subsídio

Reposicionamento ocorrido em 31 de dezembro de 2010 decorrente da implementação do subsídio – Lei nº 18.975/2010																			
Lei n.	Habilitação	Cargo	Nível	Grau															
				0-3 anos	4-5 anos	6-7 anos	8-9 anos	10 - 11 anos	12 - 13 anos	14 - 15 anos	16 - 17 anos	18 - 19 anos	20 - 21 anos	22 - 23 anos	24 - 25 anos	26 - 27 anos	28 - 29 anos	Acima de 30 anos	
15.784/2005	Ensino Médio	PEB	I	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	
18.975/2010			T1	A												D	E	F	L
15.784/2005	Licenciatura curta		II	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	
18.975/2010			T2	A									E	F	I	L	M	P	
15.784/2005	Licenciatura plena		III	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	
18.975/2010			I	A						B	E	I	J	N	O	P			
15.784/2005	Especialização		IV	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	
18.975/2010			II	A						D	G	I	N	O	P				
	Certificação		III	Não chegou a ser regulamentado pelo governo, o mesmo foi revogado pelo inc. V, art. 26 da Lei nº 19.837/2011.															
15.784/2005			Mestrado	V	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
18.975/2010	IV			A						E	G	I	N	P					
15.784/2005	Doutorado		VI	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	
18.975/2010			V	A				B	D	I	L	N	P						

Fonte: Elaborado pelo autor a partir da Lei estadual n. 15.784/2005 e a Lei estadual n. 18.975/2010.

Num mesmo plano, você tem à sua disposição as duas tabelas salariais - 2010: de vencimento básico e de subsídio com suas respectivas equivalências em termos estruturais, seja na disposição dos níveis, que correspondem à formação do servidor, e dos graus, que dizem respeito ao movimento ao longo do tempo de serviço no cargo. Os valores mencionados são aqueles dispostos na tabela salarial de vencimento básico instituído pela Lei estadual n. 15.784/2005 (MINAS GERAIS, 2005) e seus reajustes até o ano-base de 2010, quando se deu o reposicionamento dos professores para o regime remuneratório por subsídio.

Para tanto, numa situação “ideal”, foram incorporados ao vencimento básico as gratificações, adicionais por tempo de serviço e benefícios. Podemos citar, a título exemplo, os mais expressivos – o biênio, o quinquênio e o trintenário: todos classificados como adicionais por tempo de serviço, os quais acrescentam à remuneração do servidor efetivo, efetivado ou pensionista com direito a paridade, os percentuais de 5%, 10% e 10% do vencimento básico a cada dois, cinco e trinta anos de efetivo exercício no cargo. Há também na composição da remuneração a gratificação de incentivo à docência, no percentual de 20% do vencimento básico. A soma de todos esses itens mais o próprio vencimento básico compõe a remuneração do servidor em 2010.

Consideraremos uma situação “ideal”, em que todos os servidores, à medida que permanecem no cargo, com o tempo vão adquirindo esses benefícios. Em 31 de dezembro de 2010, com a Lei do subsídio, todos os professores da Educação Básica foram posicionados na nova tabela salarial de subsídio. O critério até então utilizado tinha sido a remuneração do servidor naquela data. Portanto, o professor, com a sua remuneração no vencimento básico, seria posicionado na tabela de subsídio tendo em vista o primeiro valor encontrado acima desse. Esse novo posicionamento deveria garantir ao professor um ganho de no mínimo 5% da sua remuneração na tabela de vencimento básico em 31 de dezembro de 2010.

Na Tabela 16, na horizontal estão dispostos os níveis que fazem correspondência com a formação do professor; na vertical, temos a disposição de 15 graus representado por uma letra que se relaciona a cada dois anos de efetivo exercício no cargo.

Comparando os valores da remuneração do servidor na tabela salarial de vencimento básico e de subsídio (TABELA 16) e tendo em vista que o reposicionamento dos professores na tabela salarial de subsídio teve como referência a remuneração efetiva em dezembro de 2010, quando era calculada sob a forma de vencimento básico, é possível perceber que muitos professores com dez, quinze ou vinte anos de efetivo exercício foram posicionados na tabela de subsídio no Grau referente à letra “A”, ou seja, no início da carreira. De acordo com o Quadro

35, o professor com formação em nível médio na modalidade normal – Nível “I”, com 22 anos de efetivo exercício no cargo – Grau “L”, foi posicionado na tabela de subsídio: Nível T1, Grau “A”. Ou professor com Licenciatura plena de formação – Nível “III”, com quinze anos de efetivo exercício – Grau “G”, também foi posicionado na tabela de subsídio no início da carreira: Nível “I”, Grau “A”. Isso ocorreu porque os valores de referência da remuneração na tabela salarial de subsídio são bem maiores do que a remuneração da tabela salarial por vencimento básico. Conseqüentemente, inúmeros professores com vários anos de serviço foram posicionados com outros servidores que estavam no início da carreira, muitos ainda em estágio probatório. Isso gerou “desmotivação” aos servidores mais antigos, embora fosse “atrativo” para aqueles que estavam iniciando na profissão. Porém, daqui a alguns anos esses profissionais que acabaram de entrar teriam uma referência do que poderia ser o seu futuro caso permanecesse naquela profissão por alguns anos, caso se mantivesse essa política de carreira.

As situações em que ocorreram avanço no novo posicionamento dos professores na tabela salarial de subsídio ficaram mais restritos aos casos mais próximos ao final da carreira referentes aos níveis de formação em Mestrado e Doutorado, situações pouco comuns na Rede Estadual de Ensino.

O relato de seis professores da rede estadual nos dá um pouco a dimensão dos reflexos desse processo conduzido pelo Poder Executivo ao longo dos últimos anos para a vida profissional de cada um deles. São dois grupos de três professores cada, representando, cada um deles, a situação vivenciada por um professor posicionado no início, meio e fim da carreira. Trata-se de relacionar a percepção desses profissionais diante das mais recentes mudanças que o subsídio produziu no sistema estadual de educação.

5.6 O Sistema Unificado de Remuneração na percepção dos docentes

O primeiro grupo de professores entrevistados trabalha em uma escola estadual localizada na Regional Pampulha de Belo Horizonte. Essa escola atende alunos matriculados no Ensino Fundamental – séries finais, Ensino Médio e Educação de Jovens e Adultos – EJA, totalizando 960 alunos e 103 funcionários.

A professora entrevistada, que será identificada como Professora de Educação Básica Escola Nova 1 (PEB Escnv₁), relata a situação de uma profissional posicionada no início da carreira. Ela ocupa um cargo de provimento efetivada pela Lei Complementar estadual n. 100/2007 (MINAS GERAIS, 2007), há onze anos na Rede Estadual de Ensino. Sua graduação

é em Ciências Biológicas, acrescida com Especialização *lato sensu* em Microbiologia. Além dessa escola estadual, ela leciona também em uma instituição privada com curso preparatório de alunos para o ENEM e para as escolas técnicas do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET/MG) e do Colégio Técnico da UFMG (COLTEC).

Inicialmente sobre a sua carreira, quando perguntada se recebia pela formação em pós-graduação, ela respondeu negativamente, mas que já chegara a receber por um determinado tempo, quando estava na carreira de vencimento básico. Depois, com o subsídio, deixou de receber por essa formação. Assim ela declarou: “Não! Recebia, comecei a receber, eles pagavam uma taxa de cinquenta reais, depois que entrou subsídio, desapareceu. Recebi por pouco tempo” (COELHO, 2015e). De acordo com a alínea “d”, do inciso I, do artigo 2º da Lei do subsídio, a gratificação por curso de pós-graduação é uma dessas parcelas que foi incorporada ao vencimento básico da carreira anterior, transformando assim o subsídio em parcela única (MINAS GERAIS, 2010).

Assim que essa norma foi instituída, a PEB Escn₁ relatou sobre os efeitos promovidos na sua carreira com esse novo regime remuneratório e nos informou sobre outros benefícios que deixaram de ser atribuídos ao professor. Dessa forma, ela reiterou que

quando eu entrei ainda você tinha, você tinha o biênio, o quinquênio. Aí com o subsídio, se regularizou um piso, uma... como que eu falo: um piso, um teto... [...] um valor fixo e quem estava com um período atrás perdeu todos esses... [...] porque acaba que o biênio, o quinquênio querendo ou não querendo é um incentivo maior, já que a gente não tem um plano de carreira, mas já é um aumento maior. Agora você imagina: quem entrou agora e eu que entrei em 2006, o salário é o mesmo! Você há de convir comigo! Quem está entrando agora, em 2015, e o meu salário, que eu entrei em 2006, é o mesmo! Não mudou nada! É o mesmo. [...] Quem está entrando hoje, ganha o mesmo valor. Não interessa se eu sou designada ou não, e o tempo que eu tenho de serviço? Pega quem está entrando hoje, se o contracheque não é o mesmo? Então, tudo bem que se estabelecesse um valor fixo, que seria o teto ou o piso como eles queiram chamar, mas deveria de ter um complemento pelo tempo de serviço que você teve (COELHO, 2015e).

É importante salientar que a ausência dessa política salarial voltada para os profissionais que se dedicam à docência foi também uma questão levantada por uma das ex-SecGov quando, em entrevista concedida para esta pesquisa, comentou sobre um dos pontos negativos do subsídio como forma de pagamento para a educação. Ela afirmou:

Por que eu não acho que é uma opção boa? Porque eu sou favorável, principalmente na educação, ter algum tipo de gratificação que é pela permanência na sala de aula, mesmo que existia o pó de giz, mas o pó de giz foi incorporado... Alguma coisa assim, que dê um estímulo mesmo para ele ficar na sala de aula. Porque em algum momento o professor não quer ficar na sala de aula. Aí você fica com muita gente na educação e designando professor para sala de aula. Então ele tem esse ponto que eu acho negativo para a educação (COELHO, 2015b).

A PEB Escn₁ concluiu, sobre esse tema, questionando as consequências do subsídio no plano de carreira dos professores ao se referir que “eles igualaram todo mundo. Então acaba que isso é... desestimula o pessoal, porque você não tem nada o que acrescente a quem está entrando hoje. E a sua experiência, o seu tempo, ficam perdidos” (COELHO, 2015e).

Por fim, quando perguntada sobre qual seria, para ela, a melhor forma de pagamento – se através de vencimento básico ou via subsídio –, manteve-se em silêncio, pensativa por um breve tempo, e em seguida respondeu que “poderia continuar no piso, desde que aconteça[m] essas alterações” (COELHO, 2015e).

O piso a que ela faz menção é o subsídio que o governo implementou para as carreiras de professor e especialista em Educação Básica. A única ressalva que ela fez a essa forma de pagamento diz respeito ao fato de que o governo mantivesse as vantagens por tempo de serviço, em especial o biênio e o quinquênio. E não apenas a possibilidade de melhoria salarial decorrente da movimentação na carreira por progressão ou promoção.

A outra professora entrevistada, que será identificada como Professora de Educação Básica Escola Nova 2 (PEB Escnv₂), possui dois cargos de provimento efetivada, também pela Lei Complementar n. 100/2007 (MINAS GERAIS, 2007) na rede estadual, e leciona as disciplinas de Ciências no Ensino Fundamental e de Biologia para o Ensino Médio. Sua formação em licenciatura plena já lhe concedeu dezoito anos de tempo efetivo na Rede Estadual de Ensino. Ainda cursando graduação de Ciências Biológicas, por indicação de uma amiga de sala de aula entrou na rede estadual, inicialmente como designada, ou seja, contratada em substituição a uma professora, por volta de 1996. Daí em diante ela não saiu mais da escola.

Já no início da entrevista foi solicitado que abordasse as mudanças na carreira e remuneração ocorridas ao longo de sua atuação como professora na rede estadual. Ela retratou a partir da fala de terceiros, que já se aposentaram, que o professor ganhava o equivalente a algo próximo a dez salários mínimos à época. Com o passar do tempo, isso foi se alterando e reduzindo o seu valor. Tanto que, logo em seguida, ela abordou alguns efeitos do subsídio na carreira docente, e afirmou que na

época que teve o subsídio, muitos optaram, eu fui uma que optei para não ser subsídio; para continuar com biênio, o quinquênio, pós-graduação [...]. E aí, eles não aceitaram. A princípio fizeram aquele... como é que fala? É... como se fosse uma estatística, né. Fazer um levantamento de quem queria e quem não queria e ia pagar de acordo com que você tivesse optado. Só que aí, depois no mês seguinte, foi subsídio para todo mundo (COELHO, 2015f).

Mesmo tendo optado para não permanecer no subsídio, a fim de que não perdesse o direito de usufruir das gratificações e benefícios da carreira, um mês depois todos foram

posicionados na tabela salarial de subsídio. Esse fato inusitado ocorreu no período da greve, ainda em setembro de 2011, quando o governo havia prorrogado o período de opção para os servidores decidirem entre voltar para a carreira de vencimento básico ou permanecer na carreira de subsídio. Algum tempo depois, sem nenhum motivo aparente, o próprio governo desconsiderou essa proposta vigente e encaminhou substitutivo à ALMG, sob o regime de urgência para a tramitação do PL estadual n. 2.355/2011 (MINAS GERAIS, 2011), instituindo o Sistema Unificado de Remuneração, que estabeleceu o subsídio como forma de pagamento para todas as carreiras do Quadro da Educação Básica.

Com a aprovação dessa lei, veio o reposicionamento dos professores na tabela salarial de regime por subsídio. Aqui a PEB Escn₂, mesmo que efetivada e com os seus dezoito anos de docência na rede estadual, relatou não só que foi posicionada no Grau referente à letra “A” da tabela salarial, mas que muitos servidores foram posicionados de forma incorreta pela SEPLAG.

É tanto que muitos foram posicionados na tabela errada. Na letra, no posicionamento errado. Até dois mil e dez, igual no meu caso, né, eu já tinha pós-graduação, então eu teria que ser o quê? PEB II pela tabela. Eles me efetivaram como PEB IA, ainda por cima. Então eles efetivaram todo mundo como PEB IA para depois de uns seis meses ou um ano depois para passar as pessoas, só que muitos eles não passaram. Então, eu sou PEB IA desde dois mil e dez, desde a época da Lei cem. E alguns, foram consertados, né, pela secretaria ano passado, entendeu! Então ficou muito tempo defasado nisso aí (COELHO, 2015f).

Quando ela diz do posicionamento errado em relação ao seu Nível de formação, ou seja, ela quer dizer que possui Pós-Graduação *lato sensu* e, portanto, deveria ser posicionada no Nível II da tabela de subsídio. Porém, há que se ressaltar que a revisão de posicionamento dos servidores na tabela de subsídio aprovado pelo governo, através da Lei estadual n. 19.837/2011 (MINAS GERAIS, 2011), não teve o objetivo de se promover esse tipo de correção, mas de apenas considerar o tempo de serviço do professor para fins de posicionamento em relação aos Graus da tabela salarial de subsídio. O Decreto estadual n. 45.905/2012 (MINAS GERAIS, 2012) que regulamentou a Lei do Sistema Unificado de Remuneração, em seu parágrafo 3º do artigo 2º estabeleceu que a “revisão de posicionamento de que trata o caput não poderá implicar mudança de nível de posicionamento”. Ainda neste mesmo Decreto, em seu inciso I, do artigo 5º, está disposto, entre os critérios estabelecidos para o reposicionamento, que “o nível em que ocorrerá o reposicionamento na tabela de subsídio corresponderá àquele com requisito de escolaridade equivalente ao exigido para o nível do cargo em que o servidor estiver posicionado em 31 de dezembro de 2011” (MINAS GERAIS, 2012). Ou seja, o critério para o posicionamento do nível do servidor na tabela salarial é o exigido pelo cargo ocupado por esse

mesmo servidor em 31 de dezembro de 2011 e não a sua própria formação. Reposicionamento por tempo de serviço e escolaridade continuaram dentro da pauta de reivindicações do Sind-UTE/MG em reunião com a equipe de governo, mesmo após a implementação dos ajustes na tabela salarial de subsídio (SIND-UTE/MG, INFORMA, n. 63 e 70, 2012).

A desatualização da situação funcional dos servidores tem sido um dos grandes desafios da categoria na Rede Estadual de Ensino. Embora exista uma legislação com dispositivos específicos que tratam e disciplinam os critérios necessários para a movimentação do professor na carreira, seja por meio de progressão ou promoção, ocorre que tais dispositivos geralmente não são cumpridos pela SEE/MG, gerando assim um passivo muito grande de atrasos e desatualização de benefícios já adquiridos pelos servidores, porém não pagos ou atualizados em sua vida funcional.

Por esse motivo a PEB Escnv₂ relatou, desde sua efetivação no cargo, ainda se encontrar com o mesmo nível de formação, embora já tenha preenchido os requisitos para obter promoção por escolaridade. Segundo ela,

eu recebia os biênios e os quinquênios que não eram dentro do salário. Eu era PEB III lá, e aí vinham as vantagens em cima do cargo, né. Aí quando passou para subsídio, eles juntaram tudo e colocou PEB I. Era para ter sido PEB IIA. Aí ficou PEB IA, e é PEB IA até hoje (COELHO, 2015f).

Quando questionada sobre a principal motivação para voltar à carreira antiga de vencimento básico e não ficar no subsídio, embora esta forma de pagamento lhe propiciasse um salário maior, a resposta foi enfática: “Porque eu teria biênio, quinquênio, ainda tinha pós-graduação em cima do salário” (COELHO, 2015f). Ou seja, menciona justamente as gratificações e vantagens que incidem sobre o vencimento básico, que deveria ser modificado em razão da Lei do PSPN. Mas aí, algum tempo depois, veio a frustração quando o governo aprovou o subsídio para a educação com efeitos remuneratórios na vida funcional de vários trabalhadores da educação, como por exemplo, o achatamento salarial – “É tanto que eu, com dezoito anos de Estado, e você, que está entrando agora, você recebia o mesmo tanto que eu” (COELHO, 2015f) – e a desmotivação para o trabalho – “na minha opinião: se o professor fosse valorizado, ele não ficava com essa jornada dupla, tripla, não.. [...] Entendeu? Porque se ele tem uma gratificação, se ele está recebendo “X” ali, mas você ia ter uma dedicação maior, né. Eu com a qualidade de ensino também dava uma melhorada” (COELHO, 2015f).

Um professor de Arte, que possui sessenta anos de idade e se encontra afastado da sala de aula aguardando a publicação de sua aposentadoria, foi também entrevistado e será aqui identificado como Professor de Educação Básica Escola Nova 3 (PEB Escnv₃). Graduado em

Artes Plásticas, ocupa um cargo de provimento efetivo e se encontra na rede estadual há vinte e quatro anos em exercício na profissão. Ele trabalha também em uma escola da rede municipal de Contagem. Mesmo em um cargo efetivo, ele relatou que não foi muito fácil em razão da disciplina de Arte possuir uma carga horária pequena e, portanto, para completar um cargo com dezoito aulas, é necessário atuar praticamente nos três turnos para completar a carga horária semanal de trabalho, o que lhe causou muito desgaste ao longo de todo esse período.

Mas só é que, no caso de Arte, o seguinte: com um cargo só você entra num sistema que eu digo de dedicação exclusiva, sem ganhar um centavo a mais com isso, e gasta mais! Então o que aconteceu foi isso. Eu, eu realmente hoje, eu sinto esse desgaste provocado por essa situação. E não melhorou, não resolveu (COELHO, 2015g).

Ainda na sequência, quando perguntado sobre mudanças na carreira e na sua remuneração no passado e atualmente, se houve alguma alteração, sua resposta foi enfática ao dizer que não houve mudança, porque na rede estadual o plano de carreira não valoriza quem tem tempo de serviço dedicado à educação. Assim, ele afirmou que

não mudou nem na remuneração e nem na carreira. Porque mudança, o que na verdade seria no caso, é se aqui no Estado tivesse um plano de carreira realmente que valorizasse o professor, o tempo do professor e na verdade não teve. Porque o plano de carreira que foi implantado aqui não importa com o tempo, não dá importância ao seu tempo. Porque se você ficar dez anos aqui, quinze anos, quem chega na escola para começar a trabalhar está ganhando a mesma coisa que você que está a mais tempo. Então, quer dizer, o tempo foi abandonado nos planos de carreira adotado pelo Estado (COELHO, 2015g).

Os relatos dos docentes entrevistados expressam a ideia comum de que plano de carreira vigente na rede estadual não garante uma valorização do profissional que se dedica por mais tempo ao ensino. Todos relatam uma estagnação salarial frente aos demais servidores que entraram recentemente na docência. Ou seja, os três professores, embora disponham de tempos distintos na profissão, todos enfatizaram não ter havido correspondência desse tempo dedicado ao salário auferido.

O caso de PEB Escnv₃, por exemplo, revela uma situação de fragilidade na gestão do sistema de ensino público estadual, quando relata que, desde a sua posse, na década de 1990, recebe como se tivesse Licenciatura curta. Segundo ele, “o Estado, a Secretaria de Educação tem você como Licenciatura curta. Agora eu falo assim: como eu posso ter Licenciatura curta se que, quando eu entrei na posse, antes da posse, tudo, eu já fui com todos os meus documentos de formação?” (COELHO, 2015g).

Sobre os efeitos da aprovação do regime de subsídio para a sua carreira docente, PEB Escnv₃ explicou que, semelhante à sua situação, ou seja, para quem

estava na sala de aula já faz muito tempo, na escola há muitos anos, foi péssimo. Nós achamos que isso não era uma coisa boa, porque subsídio para pôr o salário baixo não tem necessidade nenhuma. Ele não traz benefício nenhum. É o nosso caso, que sempre a educação tem o salário baixo, então o subsídio foi feito mesmo para achatado salário mais do que já é achatado (COELHO, 2015g).

Para uma das ex-SecGov, por outro lado, o pagamento por meio do subsídio traria

uma transparência em relação aquilo que o professor ganha; daria um equilíbrio, porque ia acabar com aquele monte de gratificação e a gente conseguiria colocar mais ou menos todo mundo ali num patamar que era compatível com que todos eles realizavam, porque havia uma distorção muito grande; e a gente poderia instituir uma carreira no subsídio para eles poderem continuar tendo a promoção e a progressão. E para acabar com aquela coisa toda: ah, eu ganho isso, mas na verdade a remuneração é pouca e aí vinha um outro benefício que ele era muito grande, que as pessoas não tinham condição de perceber aquilo na hora. Que toda a concessão de benefícios, o processamento, os erros eles seriam muito mais ágeis. Porque como seria numa parcela única, tudo facilitaria [...]. Porque é tudo muito complexo, você não imagina. Quando um professor falta, a falta dele só vai ser registrada numa folha dois meses depois para ser descontada no terceiro mês (COELHO, 2015b).

Ela concluiu: “A gente fala que até então a gente tinha um ‘carro de boi’ que tocava uma folha de quatrocentas mil pessoas, seiscentas mil com os inativos. Então, tinha só benefício, além de poder cumprir” (COELHO, 2015b).

Ao longo de 2011, ainda na implementação da primeira Lei do subsídio, através da Lei estadual n. 18.975/2010 (MINAS GERAIS, 2010), os servidores tiveram a opção de retornar para a carreira de vencimento básico. Porém, como já mencionado, aquele que fizesse essa opção teria uma redução salarial e perderia o direito ao reajuste de 5% de abril daquele ano. Sobre esse fato, PEB Escnv₃ comentou que, por ter retornado à carreira antiga, seu salário foi reduzido e praticamente ficou congelado. Então, ele diz:

aqueles aumentos que tínhamos nós perdemos todos eles, entendeu. Nós perdemos todos eles porque nós não aceitamos o subsídio. O acréscimo do subsídio não foi dado para quem ficou no antigo [benefício]. [...]. Congelou então, o antigo congelou. Então, todo o benefício, quem era antigo não ia ter (COELHO, 2015g).

Próximo ao fim da entrevista, quando perguntado sobre a revisão de seu posicionamento na carreira de subsídio, além de mudanças na sua vida funcional após a aprovação dessa Lei do Subsídio, PEB Escnv₃ pondera que, com essa nova legislação, a carreira do professor

não muda pelo seguinte: porque o subsídio não te dá uma visão de que você está ganhando com o tempo, ele não te dá essa noção de carreira. Eles falam que é carreira, carreira, mas com o subsídio não é carreira! Ele escurece a visão do que você tem de carreira. E aí mesmo depois de você ter juntado tudo, e aí quer dizer, você fica ganhando esses aumentos que dão, de cinco por cento, dez por cento, até cinco por cento, mas em termos de tempo nada. Eu tenho tempo e não foi revisto. Então, quer dizer, carreira que eu entendo, o próprio nome já diz, carreira, descreve uma linha no tempo. Aí não houve, não teve (COELHO, 2015g).

O subsídio, no seu entendimento, não contemplou e nem valorizou o tempo que o professor se dedicou ao serviço. O tempo de serviço tem um sentido muito forte e arraigado entre os professores no Estado, principalmente entre os mais antigos, pois esta variável tem repercussão positiva em sua remuneração e também na sua prática em sala de aula.

O segundo grupo entrevistado, formado por professoras, leciona numa escola estadual localizada na região central de Belo Horizonte. Trata-se de uma escola bem mais antiga que a anterior. A mesma atende 351 alunos do 1º ao 5º ano do Ensino Fundamental e 506 do 6º ao 9º, contando 86 profissionais do ensino.

Similar ao primeiro grupo da escola estadual anterior, este grupo também deu destaque, em entrevista, às principais mudanças e alterações trazidas para a questão salarial e de carreira na educação com o reposicionamento dos servidores provocado pela aprovação da Lei do subsídio. Foram entrevistadas três professoras, representando um docente localizado no início da carreira, entre cinco e até dez anos de efetivo exercício na profissão; outro no meio da carreira, com mais de dez e até vinte anos; uma terceira professora com mais de vinte anos de efetivo exercício na docência na Rede Estadual de Ensino. Essa disposição dos servidores na carreira foi definida com a finalidade de compreender os efeitos do subsídio na carreira de servidores em distintos momentos de sua profissão.

A professora que trabalha em duas escolas, e nessa escola estadual, leciona Ciências Biológicas para alunos do Ensino Fundamental e será aqui identificada como Professora de Educação Básica Escola Antiga 1 (PEB Escant₁). Ela possui graduação em Ciências Biológicas nas modalidades Licenciatura e Bacharelado e ocupa um cargo de provimento efetivada há onze anos na rede estadual. Teve seu primeiro contato com a educação através de uma designação – um contrato por tempo determinado na Rede Estadual de Ensino –, que lhe deixou alguns traumas em razão da falta de experiência na docência com o Ensino Fundamental. Mesmo assim, após algum tempo depois, ela insistiu e voltou a lecionar através de uma outra designação no Ensino Médio, tendo permanecido na profissão daí em diante.

Quanto à mudança salarial na profissão docente, desde sua atuação na escola até atualmente, a sua avaliação é de que melhorou. “Em relação ao salário, assim, eu acho que melhorou. Isso é inegável. Só de existir um piso! O governador⁹⁷ que está agora já prometeu

⁹⁷ Fernando Damata Pimentel (PT) 2015-2018. Em sua campanha eleitoral como candidato ao governo de Minas Gerais, Pimentel prometeu pagar o PSPN integral para os profissionais da educação. Em seu atual mandato, foi aprovada a Lei estadual n. 21.710/2015 (MINAS GERAIS, 2015), que revogou o subsídio como forma de pagamento, retornando o vencimento básico. A previsão é de que o valor do piso salarial seja pago sob a forma de abono, de maneira escalonada até o final de 2017, quando irá atingir a sua integralidade. Porém os demais benefícios como os adicionais por tempo de serviço não foram restituídos.

que vai pagar esse piso, já foi assinado, né, e isso já é uma conquista” (COELHO, 2015h). Embora tenha melhorado, nem por isso quer dizer que seja o ideal para a profissão. Isso porque, segundo ela, a docência é

não é um trabalho que a gente vem para cá e resolve e pronto e acabou. A gente sempre tem que levar coisa para casa; a gente tem que lidar com os alunos que, hoje em dia realmente, a gente tem que ser um pouco de psicólogo, tem que ser um pouco pai e mãe, porque a gente tem que estar educando também (COELHO, 2015h).

Sobre os efeitos do subsídio na sua vida funcional como valor de remuneração e carreira, PEB Escant₁ relatou que houve um aumento, tendo em vista que seu posicionamento na tabela salarial de vencimento básico se dava no início da carreira. Seria um aumento momentâneo, pois os benefícios e as gratificações atrelados ao vencimento básico foram incorporados e transformados em parcela única sob a forma de subsídio. Assim, ela explica que

não tinha muito tempo de Estado, então, para mim, meu salário aumentou um pouco. Um pouco, mas isto é uma ilusão. Porque na verdade, como foram cortados o biênio, o quinquênio etc., daí a um tempo o meu salário ia ficar achatado. Então, momentaneamente, subiu um pouco, mas se eu fosse projetar alguns anos à frente, o meu salário ia ficar achatado (COELHO, 2015h).

Essa situação futura de projeção salarial foi uma preocupação de toda a categoria, pois embora o governo anunciasse que, para um servidor posicionado no Nível I, com Licenciatura plena, proporcionalmente, considerando o valor do piso estipulado pelo MEC, de R\$1.187,00, para uma jornada semanal de 40 horas, a rede estadual paga um valor 85% maior (SEE/MG, SEPLAG/MG, APRESENTAÇÃO MODELO UNIFICADO, 14 fev. 2012), a médio prazo essa perspectiva de ganho salarial seria inviabilizada pelo crescimento do PSPN, cuja projeção era muito superior ao anunciado pelo governo estadual, que até então havia se limitado a 5% de reajuste e com o fim das vantagens por tempo de serviço e da gratificação de incentivo à docência. Portanto, com o subsídio, estava previsto um achatamento salarial frente a Lei do PSPN.

Ainda sobre o posicionamento dos servidores na tabela salarial quando da primeira versão do subsídio, em 2010, ela comentou que foi posicionada no Grau referente à letra “A” e completa: “Ah, era a primeira. A primeira, aliás eu, inclusive quem era antigo de casa também foi (risos). Estava todo mundo na mesma letra. Aí eles falaram que depois iam... reposicionar” (COELHO, 2015h). Já quanto à revisão do posicionamento na tabela de subsídio que deu origem ao valor e ao parcelamento da VTAP, ela não se lembra do valor exato, mas afirma que não se tratava de um valor elevado. “Eu não vou saber te falar exatamente quanto que era, mas não era um valor assim expressivo, isso eu tenho certeza. Não era, não” (COELHO, 2015h).

Ao fim da entrevista, PEB Escant₁ abordou a sua impressão sobre a tabela salarial por subsídio em relação à de vencimento básico e disse que seria mais vantajoso implementar o PSPN “na carreira antiga, porque no subsídio o que o governo fez foi colocar uma parcela só, uma coisa só, tudo junto! E no antigo, a gente teria o salário base, né, como piso e aí teria os penduricalhos lá, que seria o biênio, o quinquênio etc.” (COELHO, 2015h). Não só por isso, mas a proposição do piso na carreira antiga se justifica igualmente pelo fato de que “você está valorizando também o tempo que a pessoa tem, que ela está trabalhando, né, e que ela está se dedicando, aí você está tendo o seu salário aos poucos vai aumentando” (COELHO, 2015h). Ou seja, a vantagem pelo tempo de serviço é algo que traz um apego, um valor muito forte, já consolidado na concepção de valorização do trabalho docente, que se vê na perspectiva de se aprimorar com o passar do tempo em serviço.

A docente identificada como Professora de Educação Básica Escola Antiga 2 (PEB Escant₂) possui vinte anos de docência na Rede Estadual de Ensino como efetiva no cargo. Com 55 anos de idade, ela possui graduação em Educação Física, na modalidade Licenciatura. Sua atuação se deu inicialmente entre as redes pública e privada de ensino, onde atualmente se encontra aposentada em um cargo e efetivada pela Lei Complementar estadual n. 100/2007 em outro cargo (MINAS GERAIS, 2007).

A respeito da situação de carreira e salário entre aquele período em que entrou para a rede estadual e hoje como efetivada, PEB Escant₂ relatou que não viu muita diferença entre esses dois momentos. Segundo ela,

inicialmente era muito próximo do salário mínimo como é hoje. Muito próximo assim, a remuneração básica está em torno de dois salários mínimos. [...]. Então eu acho que era bem pouco. Era bem pouco, mas eu acho que pelo crescimento econômico do país, está muito próximo do que foi. Daquele crescimento... daquela situação econômica que o servidor tinha dentro do estado e do que ele tem hoje (COELHO, 2015i).

Já sobre a Lei do PSPN, ela afirmou que teve conhecimento de sua promulgação pelo Presidente Lula no seu segundo mandato. Em 2008, havia muita expectativa de melhoria nas condições salariais, porém, a realidade foi uma decepção, pois, embora aprovada, segundo ela, a referida Lei federal não foi cumprida pelo Estado em decorrência da ausência de complementação do governo federal. Assim ela se expressou a respeito: “foi aprovado, mas o governo falava que não tinha condições financeiras, que o Federal tinha que complementar. E essa verba financeira de complemento da Lei não chegou” (COELHO, 2015i). E complementa afirmando sobre a expectativa de que toda a categoria “achou que a nossa carreira ia ser mais valorizada financeiramente com a implementação daquele piso que foi aprovado lá em Brasília!

Mas ela foi aprovada, mas o retorno não veio. Ela não foi acatada, vamos dizer assim” (COELHO, 2015i).

Embora não seja filiada ao Sind-UTE/MG, PEB Escant₂ participou do movimento grevista indo às assembleias, discutindo os rumos da greve e suas consequências junto aos seus colegas de escola, com os quais participou das paralisações. Ela expôs, em sua entrevista, certa decepção pelos resultados da greve de 2011, e com o próprio movimento liderado pelo Sind-UTE/MG, ao afirmar que presenciou ao longo do tempo vários “profissionais ali que saíram das escolas, foram para os sindicatos, foram para carreira política e não trouxeram retorno para os profissionais, desde então” (COELHO, 2015i). Dessa forma, ela resumiu: a avaliação do sindicato, governo e Assembleia sobre o movimento de greve é de que são “todos políticos. Interesses políticos deles, manipulação de massa” (COELHO, 2015i).

Sobre a sua percepção acerca da Lei do subsídio, desde sua primeira versão aprovada em 2010 até sua implementação em 2011, com a correção do posicionamento na tabela salarial, PEB Escant₂ entendeu que o resultado disso tudo foi um verdadeiro “achatamento salarial” (COELHO, 2015i) que ocorreu em sua remuneração. E explicou o resultado sobre as gratificações e benefícios com o subsídio implementado:

de todos os dois cargos, tanto o de designado como o efetivo eu já tinha três biênios, oito... não; ao contrário, né. Três quinquênios e oito biênios. Já eram dezesseis anos. Todos publicados. Agora, obviamente que como o salário base era muito baixo, quando entrou o subsídio ficou igual (COELHO, 2015i).

Se na carreira de vencimento básico havia o direito a gratificações e vantagens por tempo de serviço aos cargos de provimento efetivo, efetivado e de aposentados com direito a paridade, por outro lado, o vencimento básico desses servidores era muito baixo, conforme já demonstrado nas tabelas salariais. Por sua vez, na tabela salarial por subsídio, o valor remuneratório era mais elevado. O resultado do reposicionamento foi que vários professores, com distintos tempos de serviço, foram posicionados no início da carreira. Por isso, a expectativa que se criou com a implementação da Lei do PSPN, conforme previsto na própria legislação federal, onde seria aprovado um novo valor de vencimento básico, sob a qual incidiriam os benefícios e as vantagens ao longo do tempo adquiridos. Tanto que, em entrevista, PEB Escant₂ afirmou que se tivesse mantido a carreira de vencimento básico, considerando o valor do PSPN mais “os meus benefícios antigos, eu estaria recebendo mais. Muito mais” (COELHO, 2015i).

Sobre o reposicionamento dos professores na tabela de subsídio mais a aplicação da VTAP, ela explicou o resultado de sua situação na carreira e o seu questionamento acerca do

seu posicionamento, tendo em vista vinte anos de profissão sendo equiparados a um professor iniciante.

Eu considero o seguinte: que o subsídio foi para prender o profissional no valor. Ele prendeu todo mundo naquele valor. E o que ia agregar a essa VTAP foi muito pouco. Muito pouco, porque todo mundo sabe que o salário base, não o subsídio, mais os benefícios é que agregam valor a meu tempo de trabalho. Eu fiquei como quem era iniciante. Exatamente, eu era iniciante. Como é que você, com vinte anos de carreira estava ganhando igual a iniciante? (COELHO, 2015i).

A docente identificada como Professora de Educação Básica Escola Antiga 3 (PEB Escant₃) tem mais de vinte anos de efetivo exercício no cargo. Com a idade de 56 anos, ela se encontra na rede estadual desde o final da década de 1970. Graduada em Letras, possui dois cargos: como aposentada no primeiro cargo e, no segundo cargo, é efetivada pela Lei Complementar estadual n. 100/2007. Ela leciona para o Ensino Fundamental a disciplina Língua Portuguesa, desde 1996.

A respeito das mudanças salariais ocorridas desde o início de sua atuação como docente, até atualmente, PEB Escant₃ afirmou que a remuneração nos dois cargos teve “uma queda muito grande, muito grande. É... no começo, a gente ganhava referente a uns dez salários mínimos nos dois cargos, mas só foi caindo, caindo” (COELHO, 2015j). Já quanto à carreira de vencimento básico, ela afirmou ter chegado, no primeiro cargo, ao fim do último posicionamento na tabela salarial: “Eu cheguei na última letra, eu cheguei na última letra. Eu aposentei com 25 anos, trintenário, com todos os benefícios” (COELHO, 2015j). Porém, no segundo cargo como efetivada, não teve o mesmo sucesso. “Dez biênios, cinco quinquênios e um trintenário. Então eu fui bem no primeiro cargo né, porque no segundo a coisa só foi caindo” (COELHO, 2015j). O segundo cargo não se desenvolveu como o primeiro porque sua origem foi através de designação, ou seja, trabalho por contrato temporário, até que, em 2007, no governo Aécio Neves (PSDB – 2003 a 2010), através da Lei Complementar estadual n. 100/2007 (MINAS GERIAS, 2007), resolveu-se efetivar milhares de servidores sem concurso público. Embora eles passassem a usufruir dos mesmos benefícios que o servidor de cargo efetivo, não possuiriam estabilidade no serviço público.

Com relação a sua expectativa quando da aprovação da Lei do PSPN, não foi diferente dos demais professores entrevistados. Houve muita esperança de que essa Lei trouxesse melhorias nas condições salariais. Assim, PEB Escant₃ afirmou que “na época, entendíamos que a gente ia ser valorizado! Todo mundo ficou com as melhores expectativas. Mas, infelizmente não foi o que aconteceu na prática” (COELHO, 2015j). Segundo ela, a frustração

tem origem no governo do PSDB. “Isso no governo do PSDB. Estou falando do governo do PSDB. Só decepção!” (COELHO, 2015j).

Na atuação sindical desde a fundação do Sind-UTE/MG, em 1979, ela relatou sobre sua participação em um município do interior de Minas Gerais. Porém, quando veio para a capital, sentiu muito a diferença na forma como o movimento sindical se organiza para os embates e as greves:

eu levei um choque muito grande porque lá em [no seu município de origem] o sindicato era muito atuante. Lá a gente vivia mesmo as greves, sabe! A minha filha, que hoje tem 26 anos, ela era bebê e ela ia comigo nas assembleias, eu levava no carrinho. [...] E hoje quando vim para Belo Horizonte, eu achei, assim, o pessoal aqui muito desligado (COELHO, 2015j).

Ainda a respeito das mudanças salariais e na carreira decorrentes do posicionamento na tabela de subsídio, PEB Escant₃ relata que retrocedeu na carreira e perdeu dinheiro por não ter permanecido na carreira de vencimento básico, pois caso fosse feito o pagamento do PSPN e preservadas as vantagens, seu salário seria o dobro do subsídio.

Essa situação ocorreu no primeiro cargo, já que no segundo a circunstância foi bem pior. Com o reposicionamento na tabela de subsídio, o seu Grau foi na letra “A”, ou seja, no início da carreira. “Nesse segundo cargo mesmo, que eu caí nessa bendita Lei Cem, que todo mundo revoltado com ela, é, eu vou aposentar e eu estou na letra A” (COELHO, 2015j). Esse é um sentimento que muitos profissionais tiveram com a implantação da tabela salarial de subsídio, principalmente dos professores mais antigos no cargo: uma sensação de “como se eu estivesse começando agora. Tem cabimento uma coisa dessa? Eu é que sei” (COELHO, 2015j).

A respeito da diferença entre o pagamento de vencimento básico mais as vantagens e o subsídio na carreira, PEB Escant₃ reiterou que o ideal seria o vencimento básico acrescido das

vantagens pessoais, isso aí seria a valorização do profissional, né! Porque Subsídio, isso é enganação, né! Colocar no papel que voltou para o vencimento básico, mas continuar pagando por subsídio? É desonesto, né! É desonesto. O bom seria assim, o que era antes, antes de 2007. Antes, porque aí era vencimento básico mais vantagens (COELHO, 2015j).

A sensação de perda salarial em decorrência do subsídio na carreira dos professores de Educação Básica ficou mais evidenciada pela supressão dos benefícios, gratificações e vantagens adicionais que compunham a remuneração do servidor na carreira de vencimento básico, indiferente do tempo de serviço efetivo no cargo, fosse no início ou no fim da carreira. Alguns fatores podem ter contribuído para essa escolha dos servidores pela carreira de vencimento básico em relação à de subsídio. O primeiro diz respeito ao baixo valor do vencimento básico, portanto, as demais vantagens que compõem a remuneração acabam se

tornando mais importantes para melhorar a situação salarial, principalmente com a aprovação da Lei do PSPN, que trouxe a expectativa de aumento desse vencimento inicial, repercutindo assim nas demais vantagens. O segundo fator está ligado à possibilidade de crescimento salarial com o passar do tempo. Ou seja, quanto mais tempo o professor se mantiver na carreira da educação, maior será a possibilidade de seu salário aumentar, tendo em vista os adicionais por tempo de serviço, como biênio, quinquênio e trintenário, virem a incidir sobre o vencimento básico. Portanto, são perspectivas ligadas à melhoria salarial no futuro próximo.

Em suma, a partir das entrevistas com os professores de Educação Básica⁹⁸, é possível destacar que, a despeito do tempo de efetivo exercício prestado à Rede Estadual de Ensino, o subsídio enquanto forma de pagamento é um regime remuneratório na carreira que não obteve adesão dos professores em decorrência da forma e do processo como o mesmo foi instituído na profissão. Apesar de, inicialmente, os seus valores serem superiores aos valores remuneratórios dos professores na carreira de vencimento básico, não trouxe a perspectiva de melhoria salarial ao longo do tempo por não possuir nenhum tipo de gratificação, benefício ou vantagem por tempo de serviço que incidisse sobre a sua parcela única. As únicas perspectivas de aumento salarial estariam depositadas na própria movimentação do servidor na carreira (que, por sinal, teve seus percentuais de promoção e progressão reduzidos), além do reajuste anual, que até então não havia ultrapassado os 5%, como ocorrido nos anos anteriores.

5.7 Considerações finais

Com este capítulo pudemos perceber que, no embate político entre governo e sindicato, inúmeras estratégias foram sendo desenvolvidas à medida em que o conflito se desenrolava no tempo, a depender de conquistas ou perdas concretizadas. Por parte do Sind-UTE/MG, destacamos a participação na Conferência Estadual de Educação a fim de chamar e socializar sobre a atual situação dos servidores, e com isso ganhar a adesão da maioria. A decisão de levar para a agenda sindical a referência do valor do PSPN reconhecido pela CNTE e não o do MEC, que é mais rebaixado, foi outra medida. Ocorreram também as sucessivas ações judiciais, fosse em nível individual junto ao filiado, fosse através de ações coletivas, fosse mesmo as ações públicas, como o pedido de improbidade administrativa do governador pelo não cumprimento de uma norma federal.

⁹⁸ Ver Quadro-síntese no Apêndice J e Apêndice K, que fazem referência aos Quadros 36 e 37, respectivamente.

Por sua vez, o Governo do Estado também se mostrou bastante efetivo em suas medidas para não abrir mão do subsídio como PSPN na carreira da educação estadual. A indução a uma divisão da categoria ao publicar decretos para dar ao servidor efetivado, ou seja, sem concurso público, o mesmo *status* de um professor efetivo foi uma importante medida tomada. Isto gerou muita indignação e atrito entre os próprios servidores. O corte de ponto em decorrência de greve, o acionamento ao MPMG para reivindicar o direito da população à educação escolar, e com isso, pedir a ilegalidade do movimento de greve, e mesmo a autorização para poder contratar professores temporários em substituição aos trabalhadores grevistas também foram outras ações do governo. As sucessivas dilatações de prazos para que o servidor pudesse decidir entre ficar na carreira de subsídio ou retornar para o vencimento básico repercutiram diretamente na vida funcional do servidor.

Algo que ficou marcado nessa disputa pela implementação do PSPN na carreira docente foi a disputa da opinião pública sobre quem tinha direito em sua reivindicação. Nesse sentido, os meios de comunicação foram bastante explorados; porém, não se comparam ao poder do Estado nesse quesito.

Ainda nesse sentido, foi possível ver claramente a mudança de estratégia do sindicato ao perceber que suas ações no meio jurídico não vinham se concretizando. A declaração, pelo judiciário, da ilegalidade da greve fez com que a categoria se organizasse em torno dos movimentos sociais e de ações mais políticas, dando a entender que não se pode subestimar o movimento político e organizado. Tanto que, a partir dali algumas conquistas foram realizadas. Outro ator importante nesse cenário de disputa foi o papel exercido pelos deputados na Assembleia Legislativa. Mesmo em menor número, o movimento político instituído como Bloco Minas Sem Censura, liderado pelo Partido dos Trabalhadores (PT), marcou presença constringendo várias decisões da Base do governo. Neste sentido, o acompanhamento do processo legislativo nos mostrou um pouco as estratégias dessa disputa.

Por fim, o reposicionamento de servidores na tabela do subsídio se mostrou uma estratégia recorrente e favorável utilizada pelo governo e prejudicial à categoria, pois mesmo tendo sido apresentado com valores superiores ao disponível no vencimento básico, não podemos desconsiderar o fato de que a carreira docente sofreu intensas mudanças em sua estrutura ao não mais contemplar dispositivos voltados para a valorização que estivessem atrelados ao tempo de serviço e/ou à formação. Esses aspectos são indispensáveis para qualquer profissão. Muitos professores com maior tempo de serviço foram posicionados mais no início da carreira, ao passo que professores mais novos tiveram a sua remuneração aumentada, porém

sem perspectiva de crescimento salarial. O governo, ao adotar o subsídio como forma de pagamento aos professores, descaracterizou o conceito de PSPN ao incorporar todas as gratificações e benefícios numa única forma de pagamento. Com isso, ele também desvinculava a perspectiva de reajuste salarial com base no FUNDEB, ficando no nível da política salarial local as decisões sobre essa questão.

CAPÍTULO 6. A CARREIRA E A REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES DA REE/MG A PARTIR DO PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL: A JORNADA DE TRABALHO

6.1 Apresentação

A jornada de trabalho docente se apresenta como uma das variáveis mais importantes e centrais na atualidade. Segundo Oliveira (2004), “o trabalho pedagógico foi reestruturado, dando lugar a uma nova organização escolar” (p. 1140). Nesse sentido, a Lei do PSPN se mostra de extrema importância pois condiciona um valor remuneratório mínimo a uma jornada máxima de até 40 horas semanais, sendo que uma parcela dessa jornada, que corresponde a dois terços, deverá ser destinada à prática docente, enquanto o restante estará voltado para o desenvolvimento de atividades extraclasse, como planejamento, reunião, atendimento aos pais, correção de exercícios entre outras.

Este capítulo irá abordar a jornada de trabalho e sua configuração na REE/MG como parte da implementação e sobretudo, como consolidação da Lei do PSPN que se deu via subsídio. Com a aprovação da Lei estadual n. 20.592/2012, o PEB teve o seu tempo de interação com os alunos em sala de aula reduzido para dois terços de sua jornada, por outro lado em algumas situações esse professor se viu na necessidade de retornar à escola um maior número de vezes para realizar o seu tempo extraclasse e, portanto, finalizar o cumprimento total de sua jornada de trabalho. Portanto, contraditoriamente para o sindicato da categoria, houve intensificação da jornada. É o que iremos discutir.

Para tal, além desta apresentação, o capítulo em questão está dividido em quatro seções. A seção seguinte irá tratar do processo de regulamentação da jornada de trabalho docente como parte do processo de implementação do subsídio e sua configuração na rede de ensino. Em seguida, focaremos na discussão da jornada a partir do processo legislativo que a regulamentou para, na sequência, discorrer sobre as principais mudanças ocorridas na rede de ensino a partir de então. Por fim, apresentaremos as considerações finais deste capítulo.

6.2 O processo de regulamentação da jornada de trabalho na Lei do subsídio

Pouco tempo após iniciado 2012 e a aprovação da Lei do subsídio com o seu processo de revisão de posicionamento na tabela salarial, o governo de Minas, através da SEE/MG,

encaminhou à comunidade escolar, direcionada aos pais e/ou responsáveis, uma carta (Ver ANEXO H) dando boas-vindas ao ano letivo que se iniciava e parabenizando pelo aumento no desempenho dos resultados de leitura e escrita dos alunos com até oito anos de idade. Mais do que isso, o seu conteúdo trazia também um balanço com informações sobre a greve de 2011 e aproveitava para dar publicidade ao valor preconizado pela Lei do subsídio, o qual, segundo a própria Secretaria, era superior se comparado ao valor exigido pela Lei do PSPN.

Com a mesma finalidade, uma segunda carta (Ver ANEXO I) foi enviada, agora aos servidores da educação, cujo interesse maior era dar esclarecimentos e reforçar as vantagens do Sistema Unificado de Remuneração pago sob a forma de subsídio à educação e, aproveitando o ensejo, ali mesmo, a Secretaria Estadual de Educação antecipava que, naquele ano, teria início o processo de implementação da composição de um terço da jornada de trabalho do PEB.

Naquele mesmo mês de fevereiro, quando os servidores da educação receberiam o primeiro salário sob a forma de subsídio, tendo em vista os resultados auferidos do reposicionamento na tabela salarial, o governador Anastasia (PSDB - 2010 a 2014) resolveu antecipar, em três dias, o pagamento para cerca de 400 mil trabalhadores da educação. Ao invés de receberem no quinto dia útil, dia 7 de fevereiro, os servidores receberiam no sábado, dia 4 de fevereiro de 2012. Em termos de finalidade prática para os trabalhadores da educação, nada mais do que uma simples antecipação salarial; porém, correspondia a uma boa estratégia de *marketing* para reforçar as vantagens salariais do já contestado sistema de pagamento por subsídio que fora aprovado perante o valor do piso, instituído pelo MEC. Segundo o próprio governo, com o

novo modelo, os professores posicionados na carreira no nível de licenciatura plena (atual nível de ingresso) ganharão pelo menos R\$ 1.320,00 por uma jornada de 24 horas semanais – uma remuneração 85% superior proporcionalmente ao piso nacional estabelecido pelo Ministério da Educação (MEC), que é de R\$ 1.187,00 para uma jornada de 40 horas semanais (SEE/MG, 3 fev. 2012).

Ainda no campo da publicidade sobre a Lei do PSPN, o jornal **Folha de S.Paulo**, em sua edição de 5 de março de 2012, publicou reportagem sobre o levantamento dos estados que ainda não garantiam o piso ao professor. Das 27 unidades federadas, apenas seis cumpriam na integralidade a norma federal; três cumpriam apenas o valor do piso salarial, a qual inclui Minas Gerais; seis atendem apenas a jornada extraclasse; 11 não atendem nem piso nem jornada; e um não informou (FOLHA DE S.PAULO, 2012, p. C8). O mais interessante é que este mesmo jornal havia publicado em novembro do ano anterior, num contexto de greve da REE/MG, que

o estado pagava o pior salário⁹⁹, além de não atender à jornada de trabalho do professor (FOLHA DE S.PAULO, 2011, p. C3).

Considerando o contexto das disputas durante o processo de implementação das leis que instituíram o subsídio – Lei estadual n. 18.975/2010 e Lei estadual n. 19.837/2011 (MINAS GERIAS, 2010; 2011) –, a Lei da jornada também gerou algum debate, tensão e discussão junto à categoria de professores e ao sindicato, porém não na mesma proporção e dimensão que a ocorrida nos anos anteriores.

Mantendo a mesma estratégia das lutas anteriores, adotadas nas greves de 2010 e 2011, de atuar em várias frentes de ação, o Setor Jurídico do Sind-UTE/MG, sob a assessoria do APEOESP, logo no início do ano, demandou do Poder Judiciário através de uma ação de “Mandado de Segurança Coletivo com pedido de liminar para obrigar o Estado de Minas Gerais a cumprir imediatamente o Art. 2º, §4º, da Lei Federal 11. 738/08, que trata de 1/3 da jornada do professor para hora-atividade” (SIND-UTE/MG, INFORMA, n. 54, p. 4, 2012). Além de pressionar o governo a cumprir a legislação da Lei do PSPN, segundo o próprio sindicato, a estratégia era também favorecer a troca de experiências entre as corporações sindicais de outros estados da federação perante as demandas jurídicas oriundas da Lei federal.

Especificamente sobre essa estratégia, uma das integrantes da Dir.Sind do Sind-UTE/MG, em entrevista concedida para esta pesquisa, relatou sobre a decisão do TJMG acerca dessa ação de um terço da jornada, o que nos levou a crer sobre a ambiguidade da decisão do Tribunal quando o impetrante é o sindicato. Ela explicou que na rede estadual mineira foi feita

a mesma estratégia que a APEOSP fez: Mandato de Segurança no Tribunal de Justiça para garantir o cumprimento do terço de hora atividade. O Tribunal de Justiça demora muito mais tempo para analisar as nossas demandas mesmo quando sob mandato de segurança com pedido de liminar, e depois argumenta que não vai conceder porque traz prejuízo pedagógico para o bom andamento da escola, então tem essa decisão (COELHO, 2015c).

Segundo o próprio sindicato, a decisão do TJMG foi de que não havia necessidade de rapidez no julgamento sob o pedido de liminar, pois “não estaria presente o requisito do risco associado à demora no julgamento do pedido e que o acolhimento do pedido liminar poderia comprometer o regular cumprimento do ano letivo e a qualidade do ensino, diante da necessidade de contratação imediata de professores” (SIND-UTE/MG, INFORMA, n. 54, p. 4, 2012). Interessante pensar na decisão proferida pelo desembargador relator Almeida Melo, de

⁹⁹ Valor ajustado para 40 horas semanais, considerado apenas o vencimento inicial. Tem como referência para formação em Ensino Médio na modalidade normal. Naquela ocasião, na REE/MG esse valor corresponde a R\$369,89 para uma jornada de 24 horas semanais, sendo 18 horas em sala de aula e 6 horas em atividades extraclasse.

que o descumprimento de um dispositivo da Lei federal não traz prejuízo à qualidade do ensino, a não ser que se exija o seu imediato cumprimento legal. Trata-se de uma contradição em si. Além dessa ação, há também o resultado de outras decisões contrárias que a direção sindical expõe, como a tentativa de proibir a organização de turmas multisseriadas em áreas urbanas; a obrigatoriedade de o professor de Educação Física ser formado na área em que atua; a reposição de aulas durante as férias de janeiro; o impedimento de votação na ALMG da Lei do subsídio, entre outras. Seria interessante observar as decisões do TJMG face às demandas do Sind-UTE/MG no que diz respeito aos temas ligados à educação. Porém, essa seria uma outra pesquisa.

Cabe aqui mencionar, ainda dentro da estratégia de ação na área jurídica, a realização do 2º Seminário Jurídico, ocorrido em 31 de março, no Hotel Royal Center, em Belo Horizonte, para capacitar dirigentes sindicais, além da confecção de uma cartilha contendo informações sobre a regulamentação da jornada de trabalho – “Cartilha sobre 1/3 da Jornada do/a professor/a para hora-atividade¹⁰⁰” (SIND-UTE/MG, INFORMA, n. 57, p. 2, 2012). Portanto, apesar de os resultados no campo jurídico serem desfavoráveis, conforme afirmação de uma das diretoras do sindicato – “nós sempre perdemos no Tribunal. Algumas vezes nós ganhávamos liminares coletivas que duravam muito pouco” (COELHO, 2015c) –, há sempre uma necessidade premente do investimento em mais ações jurídicas para contrapor este Estado poderoso.

Até o envio da proposta de um modelo de projeto em 21 de junho de 2012, pela SEE/MG ao sindicato com a finalidade de regulamentar a composição da jornada de trabalho, já havia ocorrido, até então, seis encontros¹⁰¹, porém sem muito sucesso e avanço nas negociações. Isso porque grande parte da pauta das reuniões era utilizada para discussão de resolução de problemas acumulados, e ainda não resolvidos, das greves dos anos anteriores, sem falar nos temas que, segundo a própria Secretaria de Educação, já estavam superados e resolvidos e que, portanto, o sindicato insistia em trazê-los.

Inicialmente, antes de a proposta ser encaminhada à ALMG, no mês de setembro, as discussões se deram com as Secretarias de Planejamento e de Educação, no sentido de aprimorar o projeto e não permitir que os direitos já conquistados fossem subtraídos da

¹⁰⁰ Conteúdo da cartilha disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=3255>>. Acesso em: 24 fev. 2016.

¹⁰¹ A pauta de reivindicações do Sind-UTE/MG, apresentada ao governo, foi discutida considerando o seguinte cronograma: em 26 de abril de 2012, foi realizada a primeira reunião; em 17 de maio de 2012, ocorreu a segunda reunião; em 31 de maio de 2012, realizou-se a terceira reunião; em 04 de junho de 2012, aconteceu a quarta reunião; em 13 de junho de 2012, a quinta reunião; em 18 de junho de 2012, a sexta reunião; e em 21 de junho de 2012, ocorreu o sétimo encontro quando foi encaminhado pelo governo ao sindicato a proposta de Projeto que serviu de base para a regulamentação da composição da jornada de trabalho na Rede Estadual de Ensino.

categoria. A grande preocupação do sindicato com a proposta do futuro PL em questão, era o fato de o governo vir a modificá-la com prejuízos aos professores de alguns direitos já consolidados. Por exemplo, podemos citar a tentativa de aumentar a jornada de trabalho do professor; ou de caracterizar o tempo extraclasse apenas como reuniões administrativas, impondo, dessa forma, uma punição ao docente; ou mesmo de não estender os proventos da extensão da carga horária aos professores que já o faziam; por fim, não permitir a extensão da carga horária ao efetivado. Eram essas as principais questões envolvidas na discussão do projeto (SIND-UTE/MG, INFORMA, n. 70, 2012).

Ao longo desse período, como a participação do sindicato não havia obtido êxito nas indicações de proposições junto aos órgãos de governo e prevendo um certo alijamento de sua presença nas reuniões e, tendo o projeto sido enviado à Assembleia, o Sind-UTE/MG, em resposta a essa situação, no final de outubro de 2012, mudou sua estratégia e passou a interagir junto aos deputados nas Comissões, participando das reuniões da CCJ, chegando inclusive a propor algumas emendas ao já denominado PL estadual n. 3.461/2012 (MINAS GERAIS, 2012), que fora encaminhado em setembro daquele mesmo ano, pelo Chefe do Poder Executivo, por meio da Mensagem n. 290/2012 (ALMG, ANAIS, set. 2012, p. 818), ao Presidente da ALMG justificando a finalidade do referido projeto.

Dessa vez, o PL em questão teve uma tramitação menos acelerada e dentro de uma previsão regular das demais proposições. Foram pouco mais de três meses de discussão que se deu com avanços e perdas, tendo algumas propostas mantidas e outras não, mas garantindo sua tramitação ao longo dos dois turnos, após os quais se deliberou, seguindo a aprovação em plenário e originando a Lei estadual n. 20.592/2012 (MINAS GERAIS, 2012). Portanto, é desse processo que iremos tratar na seção seguinte.

6.3 A regulamentação da jornada de trabalho no âmbito do legislativo

A primeira versão de projeto do que viria a se tornar mais tarde a proposição de Lei da jornada foi apresentada pelo governo ao Sind-UTE/MG na reunião de 21 de junho de 2012. Em sua divulgação, os técnicos das secretarias de planejamento e de educação ressaltavam de positivo na proposta a manutenção da jornada de 24 horas semanais com a ampliação do tempo destinado a atividades extraclasse de 25% para 33% da jornada com a manutenção da remuneração. Conseqüentemente a essa alteração, haveria a redução do tempo destinado à docência, de 18 horas-aula para 16 horas-aula. A redução de duas horas-aula no cargo de

professor trouxe a necessidade de se contratar mais profissionais para cobrir essa lacuna em sala de aula. Uma alternativa apresentada a essas mudanças, que trariam aumento no investimento de mais recursos em educação, seria criar o Adicional de Extensão de Jornada (AEJ) e o Adicional de Extensão Curricular (AEC). Ambos viriam como alternativa para cobrir o déficit de professores atuando em sala de aula, evitando novas contratações.

Segundo o próprio governo, “ressalvados os procedimentos legais para o cumprimento da exigência curricular, o docente poderá optar pela extensão da carga horária. De acordo com a proposta apresentada, os valores referentes à extensão da jornada serão incorporados aos proventos de aposentadoria” (SEE/MG, 21 jun. 2012). A possibilidade da extensão da carga horária traria ganhos aos professores, fosse em termos salariais, fosse com incremento na aposentadoria. Para tanto, a concretização dessa proposta dependeria de elaboração, pelo Executivo, de um PL que seria encaminhado à ALMG. Assim, “os representantes do Estado esclareceram que a implantação da nova carga horária para a jornada extraclasse está condicionada à aprovação de projeto de lei”. (SEE/MG, 21 jun. 2012).

Contrário ao ocorrido no ano anterior, quando a Tribuna da Assembleia se tornou o palco preferencial dos deputados da Oposição ao governo, através do Bloco Minas Sem Censura, com o debate sobre a implementação da Lei do PSPN, nessa ocasião, desde que a proposta de regulamentação da jornada de trabalho foi apresentada ao sindicato pelo governo até o seu envio à Assembleia, em setembro de 2012, não se proferiu nenhuma discussão que referendasse a regulamentação da jornada extraclasse dos professores. Os deputados tanto da Base do governo quanto da Oposição somente se manifestaram sobre o tema quando da sua tramitação na Casa: seja nas comissões, seja em Plenário para discussão e deliberação. Por outro lado, o projeto tramitou por um tempo bem superior às duas propostas de lei do subsídio aprovadas nos dois anos anteriores. O PL estadual n. 3.461/2012 (MINAS GERAIS, 2012) tramitou na Casa nos dois turnos, por pouco mais de três meses, tendo sido, inclusive, objeto de discussão em Audiência Pública em 31 de outubro, às 15 horas, sob a aprovação do requerimento do deputado da Oposição Rogério Correia (PT) (ALMG, ANAIS, nov. 2012, p. 167-168). Como resultado dessa audiência, foi solicitado pelos integrantes dessa Comissão - o deputado Rogério Correia (PT), da Oposição, e os deputados Duarte Bechir (PSD) e Lafayette de Andrada (PSDB) ambos da Base do governo -, “a criação de um grupo de trabalho, composto por representantes da Seplag, da Secretaria de Educação, do Sind-UTE, da Adeomg e da Consultoria da ALMG, para aprofundar o estudo do Projeto de Lei nº 3.461/2012 e propor alterações pertinentes” (ALMG, ANAIS, nov. 2012, p. 658). Tal iniciativa do Poder Legislativo

estadual permitiu que essa proposição fosse mais discutida e aprimorada perante os seus principais setores envolvidos.

Após o recebimento da proposição pela Mesa da ALMG, o Presidente em exercício, deputado Inácio Franco (PV), após publicação, encaminhou-a às Comissões de Justiça, Administração Pública e Financeira para emissão de parecer. Mesmo após o recebimento pela Mesa da proposição de autoria do governador até o pronunciamento das Comissões, não foi identificada nos Anais da Assembleia de setembro de 2012 nenhuma exposição na Tribuna por parte dos deputados tanto da Base quanto da Oposição sobre qualquer intervenção a respeito de algum tema ligado à Lei do PSPN ou mesmo sobre a Lei da jornada na rede estadual de ensino.

Quanto às Comissões, é possível, a partir do Quadro 38 abaixo, identificar a distribuição dos deputados, sejam eles da Base ou da Oposição na sua composição no que diz respeito ao apoio ao governo.

Quadro 38- Composição das Comissões para emissão de Parecer: PL estadual n. 3.461/2012

Projeto de Lei estadual n. 3.461/2012 – Lei da Jornada					
Deputado (Partido)	1º turno			2º turno	
	CCJ	CAP	CFFO	CFFO	Parecer de redação final
Adelmo Carneiro Leão (PT)	Oposição				
Antônio Júlio (PMDB)			Oposição		
Bruno Siqueira (PMDB)	Oposição				
Fred Costa (PEN)		Base			
Glaycon Franco (PRTB)	Base				
Gustavo Corrêa (DEM)		Base ^{PR}			
Gustavo Valadares (PSD)	Base				Base
Hely Tarquínio (PV)		Base			
João Vítor Xavier (PEN)			Base	Base	
Lafayette de Andrada (PSDB)	Base	Base	Base ^R		Base ^P
Luiz Humberto Carneiro (PSDB)					Base ^R
Rogério Correia (PT)				Oposição	
Sargento Rodrigues (PDT)				Base	
Sebastião Costa (PPS)	Base ^{PR}				
Tiago Ulisses (PV)			Base		
Zé Maia (PSDB)			Base ^P	Base ^{PR}	

OBS.: ^{PR} Presidente e relator – ^P Presidente – ^R Relator

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos Pareceres do PL estadual n. 3.461/2012.

Como consequência do fato de o governo possuir a maioria na Casa, os deputados da sua Base integram, em sua grande maioria, a composição das Comissões, deixando pouco espaço para a participação da Oposição. Chama a atenção também a frequência com que o Deputado Lafayette de Andrada (PSDB) aparece nas diferentes comissões, ausentando-se apenas na CFFO. A Oposição aparece em maior número apenas na CCJ, com dois deputados, cujo papel é zelar pela constitucionalidade e juridicidade do PL em questão. Novamente, como

nas situações das proposições anteriores que deram origem ao subsídio, a Comissão de mérito não é a de Educação, Ciência e Tecnologia, mas a de Administração Pública, embora tenha ocorrido naquela ocasião uma audiência pública com a participação das entidades representativas dos trabalhadores em educação para discutir e aprimorar a proposição em análise.

A primeira Comissão a se pronunciar foi a CCJ. O seu parecer está fundamentado nas alterações que essa proposição traz à legislação que institui as carreiras dos profissionais de Educação Básica e do Grupo de Atividades de Defesa Social do Poder Executivo, na qual se enquadram, respectivamente, os professores de Educação Básica e os professores de Educação Básica da Polícia Militar.

A principal alteração diz respeito à nova composição da carga horária do PEB, com a permanência de sua jornada de 24 horas semanais de trabalho. O mesmo texto chama a atenção também para a seguinte distinção: “o ensino do uso de biblioteca não se confunde com a gestão de tais espaços físicos, atividade que pode competir a outro cargo ou a professores afastados da docência por razões diversas” (ALMG, ANAIS, out. 2012, p. 1040). Essa separação entre os termos serve para dirimir as dúvidas quanto à extensão do direito ao tempo extraclasse da atividade docente, podendo ela ser realizada também no espaço da biblioteca, e, ao contrário, não permitir com que outros profissionais não habilitados à docência, mas que façam uso e/ou gestão da biblioteca, usufruam do direito à composição da jornada docente.

O parecer destaca também a alteração preconizada pelo PL n. 3.461/2012 (MINAS GERAIS, 2012) em questão ao procurar caracterizar as duas possibilidades do pagamento de adicionais voltados para o desempenho de atividades que extrapolam a carga horária vigente do cargo. São elas: a “extensão da jornada” e a “exigência curricular”. A primeira ocorre quando “o professor assume voluntariamente turmas além de sua carga horária básica de docência” (ALMG, ANAIS, out. 2012, p. 1040); nesse caso, ela é facultativa. Já a segunda possibilidade ocorre quando o número de aulas exigido pelo currículo escolar ultrapassa o limite posto ao cargo docente. Aqui ela é obrigatória ao professor. É importante frisar que, no texto do parecer em análise, esses conceitos estão trocados.

No caso da “extensão da jornada”, ela será paga através de AEJ; para a “exigência curricular”, pagar-se-á através de AEC. Em ambas as situações, haverá incidência de contribuição previdenciária com reflexos na aposentadoria do professor.

O resultado do parecer proposto pela CCJ é para a sua aprovação, tendo em vista a sua juridicidade, constitucionalidade e legalidade através de seu Substitutivo n. 1, face à

necessidade de se “evitar conflito com normas da LDB e na Lei do Piso Nacional da Educação, Lei nº 11.738, de 2008” (ALMG, ANAIS, out. 2012, p. 1040), promovendo, contudo, o aprimoramento do “texto apresentado, restituindo os conteúdos normativos às posições originais, bem como para sistematizar dispositivos que poderiam ser unificados” (ALMG, ANAIS, out. 2012, p. 1041).

Somente após um mês da ocorrência da audiência pública promovida pela CAP, em 31 de outubro de 2012, e depois de cinco requerimentos de retirada de pauta de discussão e votação do PL n. 3.461/2012 (MINAS GERAIS, 2012) pelos integrantes da Base do governo na Comissão, é que se seguiu o resultado do parecer dessa Comissão. Nas notas taquigráficas, não há justificativa para esses pedidos realizados. De acordo com o Regimento Interno da Casa, Resolução n. 5.176/1997 (MINAS GERAIS, 1997), em seu artigo 120, inciso XI, a retirada de projetos da pauta é uma prerrogativa do Presidente da Comissão, conforme deliberação do próprio grupo em reunião ou por motivo de ausência do parecer ou mesmo parecer contrário (art. 232, inc. VIII).

A realização da audiência pública para debater a proposição de lei da jornada foi extremamente importante no sentido de permitir que outros atores viessem a se pronunciar mais diretamente sobre as demandas e especificidades da profissão docente, contando ali, por exemplo, com a participação do Sind-UTE/MG e da Associação de Diretores das Escolas Oficiais de Minas Gerais (Adeomg) para enriquecer o debate. O próprio Parecer chama a atenção para a importância da especificidade do trabalho docente bem como para o seu reconhecimento para a qualidade do ensino-aprendizagem. Porém, ressalta que esse objetivo não será atingido se não houver participação da comunidade através do Conselho Escolar e também de alterações nos regulamentos internos que regem o bom funcionamento da escola, como o Regimento Escolar e o Projeto Político-Pedagógico, ambos formulados e deliberados em sintonia com essa nova realidade educacional (ALMG, ANAIS, dez. 2012).

Os relatores concluem, dessa forma, que a audiência pública trouxe esclarecimentos acerca da necessidade de se promover algumas alterações no projeto em discussão. Podemos destacar entre as propostas acolhidas,

a facultatividade da contribuição previdenciária incidente sobre a remuneração oriunda de extensão de jornada e exigência curricular, a possibilidade de integração da média decenal das horas trabalhadas em regime de extensão de jornada à carga horária do professor e, do mesmo modo, a possibilidade de integração proporcional da remuneração dessa carga horária estendida aos proventos (ALMG, ANAIS, dez. 2012, p. 417).

Isso porque, até então, segundo o Sind-UTE/MG, o governo estabelecia a obrigatoriedade da contribuição previdenciária aos docentes com recebimento na situação de AEJ e AEC. Entretanto, não se conseguiu fazer com que a extensão da jornada fosse facultativa ao professor habilitado e titular do cargo com carga horária inferior a 24 horas semanais. Nesse caso ela é obrigatória. Outra reivindicação não contemplada diz respeito ao tempo destinado a atividades extraclasse que ao invés de quatro horas, fosse seis horas a escolha do professor, sendo duas horas destinadas a reuniões pedagógicas (SIND-UTE/MG, INFORMA, 2012, n. 75).

Em face dessas alterações, a Comissão acenou para a aprovação do projeto em primeiro turno, conforme o Substitutivo n. 2.

No início do mês de dezembro daquele ano, e seguindo o exposto no Regimento Interno, a próxima e última Comissão que se pronunciou foi a CFFO, para tratar de temas ligados aos aspectos financeiros e orçamentários do projeto.

Em sua análise voltados para aspectos de sua competência, a relatoria destacou que o referido projeto promovia o aumento de despesas ao erário, principalmente em decorrência da redução do número de duas horas-aula em presença com os educandos. Os limites legais impostos pela LRF são o cerne em que se baseia o relatório do referido parecer. Assim, o relator esclarece que ações mais severas deverão ser tomadas pelo Estado caso o governante não observe que

o art. 20, II, “a”, da LRF estabelece que a despesa total com pessoal do Poder Executivo não poderá exceder o percentual de 49% da receita corrente líquida - RCL. Ademais, o parágrafo único do art. 22 estabelece um limite prudencial de 95% do limite total, ou seja, 46,55%, a partir do qual medidas corretivas deverão ser adotadas para evitar que o limite máximo seja atingido (ALMG, ANAIS, dez. 2012, p. 1092).

Em consequência dessa legislação federal, por exigir a necessidade de se informar a fonte dos recursos para a manutenção e implementação da Lei da jornada, sem prejuízo aos demais setores, a SEPLAG acenou pela capacidade orçamentária através de Ofício OF. GAB. SEC. N. 490/12, de que “o aumento de despesas a ser gerado pelo projeto não afetará as metas de resultados fiscais e é compatível com as diretrizes para a política remuneratória das carreiras do Poder Executivo Estadual, previstas na Lei nº 19.973/2011” (ALMG, ANAIS, dez. 2012, p. 1092). Portanto, face ao exposto, os integrantes dessa Comissão deliberaram “pela aprovação do Projeto de Lei nº 3.461/2012, no 1º turno, na forma do Substitutivo nº 3, a seguir apresentado, e pela rejeição do Substitutivo nº 1, da Comissão de Constituição e Justiça, e do Substitutivo nº 2, da Comissão de Administração Pública” (ALMG, ANAIS, dez. 2012, p. 1094).

No Quadro 39 é possível perceber que a CAP, em razão da audiência realizada, trouxe maior enriquecimento ao PL em análise se comparada às outras duas que, embora tenha emitido

um novo substitutivo, o seu parecer se ateve mais a correções textuais de caráter normativo da legislação, não trazendo nenhuma outra novidade ao projeto em questão. Esse é um indicativo de que a audiência pública foi importante para o enriquecimento da proposição, resultando assim numa legislação mais afeita às necessidades e particularidades da profissão docente, ou seja, ao público a qual ela se destina. Isso mostra que o debate somente técnico propiciado pelo Poder Legislativo, através da atuação dos deputados, muitas vezes não é suficiente para contemplar a complexidade e o todo de uma legislação envolvendo particularidades de uma profissão.

Quadro 39- Motivos apresentados para a emissão/rejeição de Substitutivos ao
PL estadual n. 3.461/2012

Relatoria CCJ Substitutivo n. 1	Relatoria CAP rejeição do Substitutivo n. 1 e aprovação do Substitutivo n. 2	Relatoria CFFO rejeição dos Substitutivos n. 1 e 2 e aprovação do Substitutivo n. 3
Evitar conflito de normas na LDB e na Lei do piso;	Diversas alterações introduzidas tendo em vista a audiência pública;	Objetivo de corrigir imperfeições no projeto;
Aperfeiçoar o texto apresentado;	Facultatividade da contribuição previdenciária em casos de AEJ e AEC;	Redação mais clara ao artigo.
Sistematizar dispositivos que poderiam ser unificados.	Integração da média decenal das horas trabalhadas em regime de extensão de jornada à carga horária do professor; Integrar a proporcionalidade dessa carga horária estendida aos proventos.	

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos pareceres de 1º turno do PL n. 3.461/2012 (ALMG, ANAIS, out. 2012; dez. 2012).

Vencida essa etapa nas Comissões, o PL n. 3.461/2012 (MINAS GERAIS, 2012) seguiu na forma do Substitutivo n. 3 para o plenário da Casa onde foi discutido e votado em 1º turno. Ele poderia ainda receber emenda ou substitutivo. Nesse caso, o mesmo retornaria para a análise da Comissão de mérito para que as emendas recebessem parecer e, em seguida, fossem a votação.

Numa situação bem diferente dos anos anteriores, os deputados fizeram pouco uso da oratória no plenário do Parlamento para tratar ou discutir sobre algum assunto ligado ao processo de aprovação da Lei da jornada. Mesmo o governo tendo anunciado logo no início do ano, através da SEE/MG, que “a partir de 2012 começará a ser implantado o sistema que destina 1/3 (um terço) da jornada semanal dos professores a atividades extraclasse” (SEE/MG, CARTA AOS SERVIDORES, 2012), somente em 27 de novembro, quando o PL n. 3.461/2012 (MINAS GERAIS, 2012) já estava em tramitação na ALMG, foi que o deputado Rogério Correia (PT), da Oposição, em plenário, fez uma intervenção no sentido de pedir apoio aos seus colegas para

alterar a proposição em questão no que diz respeito ao impasse entre a Secretaria de Educação e o sindicato quanto à regulamentação da composição da carga horária de trabalho dos professores. Segundo o deputado, a

Secretaria quer regulamentar isso obrigando o professor a ficar quatro horas na escola e quatro fora para fazer o trabalho de um terço da jornada extraclasse. O sindicato reivindica seis horas para o trabalho de preparação de aula fora da escola e duas horas dentro da escola para reunião. É essa a discussão, que me parece mais de cunho pedagógico. Consultei Diretores de escolas, e todos acham que a reivindicação do sindicato é justa e pode ser atendida, pois não significa nenhum gasto para o governo. Assim, peço o apoio dos Deputados a essa emenda (ALMG, ANAIS, nov. 2012, p. 1750).

Posteriormente, esse tema somente voltou ao Plenário quando a proposição entrou no processo de aprovação em 1º e 2º turnos.

Na discussão da proposição, fase que antecede a sua votação, o deputado da Oposição, Rogério Correia (PT), o único inscrito, se pronunciou em 1º turno ressaltando a importância de regulamentar a jornada de trabalho do professor para a melhoria da qualidade da educação. Nessa temática, ele lembra que isso é fruto da Lei federal do PSPN, que em Minas se transformou em subsídio. Ainda segundo o próprio deputado, o projeto em discussão foi apresentado com várias divergências, por isso a solicitação da audiência pública pela CAP, onde foi possível, com a presença de vários Diretores do Sind-UTE/MG e da Adeomg, costurar alguns acordos e melhorar o projeto (ALMG, ANAIS, dez. 2012, p. 2241-2249). Dessa forma, ele destacou as conquistas para casos em que houver cargo vago: o professor que foi efetivo com menos aulas poderá estender a sua carga horária até o limite do cargo, fato que não era permitido. Outra melhoria diz respeito à extensão das regras da jornada de trabalho aos profissionais que atuam na biblioteca como regentes de ensino. Por fim, ele ressaltou sobre o professor poder optar pela contribuição previdenciária ao estender sua carga horária, não mais compulsoriamente, como era inicialmente.

Porém, mesmo tendo havido conquistas no projeto, dois pontos ficaram pendentes e não avançaram no acordo. Um deles é o plano de carreira que continua congelado entre 2012 e 2015, e o outro diz respeito ao direito de o professor usufruir, dentro das oito horas extraclasse, seis horas fora de sala de aula e duas horas em reunião na escola. Assim ele explica o pedido que veio do Sind-UTE/MG e da Adeomg:

[ambos] afirmaram que 2 horas por semana são suficientes para se fazer as reuniões escolares, e que 6 horas seria um tempo melhor aproveitado pelo professor para suas correções de prova, elaboração de aula, formação, etc. Então, ficou essa pendência. Isso não significa nenhum aumento para o governo, porque as 8 horas-aula já não seriam em sala de aula. Então, é uma questão de lição pedagógica. Peço aos Deputados e Deputadas que, se puderem, aprovem essa emenda do sindicato em 2º turno. Embora a Secretaria tenha suas razões, fizemos um levantamento, inclusive em outros Estados,

e concluímos que 2 horas de reunião nas escolas são plenamente suficientes para os professores (ALMG, ANAIS, dez. 2012, p. 2245).

O acordo estabelecido entre os deputados é que essas duas emendas propostas – descongelamento do plano de carreira e regulamentação da jornada de trabalho extraclasse –, serão retiradas para votação em 1º turno, porém uma delas irá retornar no 2º turno de votação.

Sr. Presidente, retirarei as duas emendas que estou apresentando. No 2º turno, voltarei com uma delas, pois faz parte de um acordo que fizemos com o Deputado Lafayette de Andrada e o Sind-UTE para debatermos essa questão das 6 horas e 2 horas ou das 4 horas e 4 horas, que é a discussão que faremos. (ALMG, ANAIS, dez. 2012, p. 2248).

Quanto à reivindicação de o professor ter direito de exercer as seis horas do tempo extraclasse fora da escola é de que isso permitirá que o docente possa se aprimorar em cursos a distância ou mesmo em aperfeiçoamento profissional. Assim, ele concluiu seu discurso no Plenário.

Em seguida, encerrada a discussão, o PL estadual n. 3.461/2012 (MINAS GERAIS, 2012) foi aprovado na forma do Substitutivo n. 3, ficando, portanto, prejudicados os substitutivos n. 1 e n. 2. Desse modo, seguiu o projeto para apreciação em 2º turno na CFFO.

Outro que proferiu sobre o projeto que regulamenta a composição da jornada do professor foi o deputado Bosco (PTdoB), da Base do governo, que, após o projeto ter sido aprovado, apenas parabenizou a atuação do Poder Executivo, em especial a Secretária Ana Lúcia Gazzola, e aos deputados, “através do nosso Líder nesta Casa, Deputado Lafayette de Andrada, que acompanhou o processo com o Sindicato e com a Oposição. Era isso o que tinha a dizer. Muito obrigado, Sr. Presidente” (ALMG, ANAIS, dez. 2012, p. 2540).

Em 2º turno, o parecer da CFFO não trouxe nenhuma novidade em termos de avanço sobre o que já havia sido acordado anteriormente. Assim, a Comissão opinou pela aprovação da proposição, sendo encaminhada à votação em plenário. Em discussão, novamente o deputado Rogério Correia (PT), da Oposição, se inscreveu para proferir a sua fala. Logo no início, ele relatou com preocupação a relação de tratamento existente entre a SEE/MG e o Sind-UTE/MG, e afirmou que a “Secretaria não pode continuar enxergando a categoria e sua representação sindical como inimigos. Não é possível que haja proibições como o professor se alimentar na escola ou a afixação de cartazes do Sindicato nas escolas” (ALMG, ANAIS, dez. 2012, p. 2925). Essas determinações da Secretaria de Educação vieram mais como retaliação aos profissionais da educação, devido às recentes greves e o desgaste político provocado, haja vista

que, até então, tais vedações não tinham ocorrido. De fato, uma boa relação entre essas instituições é também condição para uma educação de qualidade.

Quanto ao acordo que a Oposição havia negociado com o governo e a sua Base, aquele desistiu de apresentar a emenda que proporia que das quatro horas destinadas a reunião na escola, duas horas fossem deliberadas pelo próprio professor onde melhor fazê-lo. Segundo o próprio deputado, “optei por não apresentar, em nome da Bancada do PT, a emenda estabelecendo seis ou duas horas, pois não houve acordo com o governo” (ALMG, ANAIS, dez. 2012, p. 2927). Dessa forma, ao invés de propor a emenda para ser votada, ficou somente no âmbito do apelo e do diálogo entre a Assembleia, representada pelo deputado Rogério Correia (PT), e a Secretaria de Educação. Assim, “peço que a autonomia da escola seja respeitada, a fim de que a direção e os colegiados estabeleçam essas duas horas e, assim, fecharemos o acordo em torno desse projeto de lei” (ALMG, ANAIS, dez. 2012, p. 2927).

Antes mesmo de encerrar a discussão e ter início a votação da proposição, mais dois deputados usaram a Tribuna, porém apenas para mencionar ações em nível nacional de seus próprios partidos. Uma delas foi a deputada Maria Teresa Lara (PT), da Oposição, que fez ressalvas à Presidente Dilma Rousseff sobre a medida provisória que trata dos recursos dos *royalties* do pré-sal para a educação. O outro deputado a discursar foi Sargento Rodrigues, (PDT), que era da Base do governo e fez referência ao senador Cristovam Buarque, um dos autores da Lei do PSPN (ALMG, ANAIS, dez. 2012).

Ao final, como não havia mais oradores inscritos, o PL estadual n. 3.461/2012 (MINAS GERAIS, 2012) em questão foi aprovado por unanimidade, indo a parecer de redação final e posteriormente à sanção do governador. Sobre o andamento desse processo legislativo envolvendo a aprovação do PL que regulamentou a jornada de trabalho dos professores da Educação Básica, é importante frisar que, como havia certo consenso entre os deputados tanto da Oposição quanto da Base sobre a aprovação do projeto e seus reflexos positivos na educação, nenhuma estratégia no sentido de atrasar ou mesmo inviabilizar a sua aprovação foi utilizada, como se ausentar na votação, solicitar verificação de quórum e de votação, pedido de urgência na tramitação do PL, suspensão da pauta de votação e até mesmo não se fez uso da oratória para ressaltar ou desqualificar algum grupo ou deputado. Portanto, além do próprio consenso que havia entre os legisladores, a audiência pública também pode ter sido um fator preponderante, no sentido de imprimir no momento de sua elaboração, a participação de outros atores sociais que tinham interesse no regulamento da Lei da jornada. Chamo a atenção para esse fato porque nas edições da Lei do subsídio, em 2010, e 2011 com o Sistema Unificado de Remuneração, o

governo não abriu e nem possibilitou a oportunidade de propor audiência pública antes que fosse aprovada a Lei do subsídio para a educação. Outra diferença entre esse processo e o da Lei da jornada está no fato de que sem o pedido de urgência para a proposição, houve mais tempo e tranquilidade para que os deputados, o próprio sindicato e a governo discutissem melhor os pontos de divergência existentes, permitindo assim um resultado mais produtivo exposto na legislação.

Em entrevista, um dos deputados da Oposição, DepOp₁, ao expor sobre os motivos da diferença de tensão e atritos entre o governo e o sindicato quanto ao processo de implementação da Lei da jornada e do subsídio aprovados na Assembleia, disse que a diferença na Lei da jornada se deu

porque ela garantia o que a legislação federal mandava, o do subsídio era contra o que a Lei federal mandava, uma perda de direitos. Aí foi, mesmo que não ideal, o estabelecimento de algo que a Lei do Piso favorecia aos professores, que era a manutenção de um terço da jornada para efeito de estudos e aperfeiçoamentos. Então essa contou com apoio de todos né, com a votação de todos... (COELHO, 2015a).

Porém, quando perguntado sobre os efeitos práticos e a repercussão dessa legislação na vida funcional dos professores, ele respondeu que a Lei da jornada “não teve o efeito positivo que deveria ter porque foi engolida pelo piso, a questão salarial. Então o efeito dela acabou não sendo tão sentido” (COELHO, 2015a). Ou seja, o aspecto negativo da Lei do subsídio em termos de perdas salariais ocorridas acabou ofuscando o aspecto positivo da Lei estadual n. 20.592/2012 (MINAS GERAIS, 2012), também conhecida como Lei da jornada.

Ainda a respeito desse tema, um dos deputados que integrou a Base do governo à época, DepB₁, também em entrevista, nos relatou que, embora o processo de aprovação da Lei da jornada tenha sido tenso em termos de debate e proposição, no seu conjunto, “a lei que foi aprovada, foi uma lei interessante, uma lei inteligente. Mais uma vez, teve sempre uma interlocução, um debate forte com o sindicato e eu ali na testa porque eu era o relator” (COELHO, 2015d). Quando comparado o seu processo de tramitação com a Lei do subsídio, ele reiterou que, embora a Lei da jornada tenha sido

menos que do subsídio, mas foi também uma relação tensa também. Foram várias emendas, várias costuras, várias reuniões. Mas foi uma relação tensa também. Porque ali estavam quebrando alguns costumes que o sindicato tinha como direito adquirido que na verdade, era oriundo de uma legislação antiga que hoje em dia não tinha mais o menor cabimento. Mas que eles tinham aquilo como um direito que não pode ser mexido (COELHO, 2015d).

Nesse aspecto, é importante destacar que, mesmo envolvendo um processo de regulamentação de uma legislação que, por princípio, venha trazer algum tipo de benefício aos

profissionais da educação, como estabelecido nos dispositivos da Lei do PSPN ao definir limites para vencimento inicial, jornada de trabalho e plano de carreira, isso não quer dizer que, ao serem implementadas pelo governo estadual, algumas particularidades e especificidades da legislação e da própria organização do poder local não resultem em perdas, por um lado, de alguns direitos já estabelecidos, como foi o caso do subsídio com as gratificações, adicionais por tempo de serviço e outros benefícios que deixaram de ser adquiridos.

Na próxima seção, iremos abordar as principais mudanças introduzidas na Lei que regulamenta o plano de carreira da Rede Estadual de Ensino, com a aprovação e implementação da Lei da jornada, que regulamentou a composição da jornada semanal de trabalho docente.

6.4 Principais mudanças na carreira dos docentes da REE/MG a partir da Lei da Jornada

Promulgada pelo governador Anastasia (PSDB – 2010-2014) no final de 2012, a Lei da jornada – Lei estadual n. 20.592/2012 (MINAS GERAIS, 2012) – trouxe mudanças para a jornada semanal de trabalho da carreira de PEB. Ela é fruto da necessidade imposta pela Lei do PSPN, mais especificamente o seu parágrafo 4º, do artigo 2º, onde se estabelece o limite máximo de dois terços da carga horária docente para o ensino em sala de aula, e o restante voltado para o desempenho de atividades extraclasse, como reuniões, desenvolvimento de projetos, planejamento de aulas, correção de provas, estudos etc. (BRASIL, 2008). Além de estabelecer parâmetros em nível nacional para o exercício da profissão docente, a Lei do PSPN vem trazer perspectivas de melhoria para a educação no sentido mais amplo, desde condições estruturais de trabalho até o avanço nas condições de ensino-aprendizagem da Educação Básica pública.

A Lei da jornada da rede estadual de ensino passou a ter efetividade a partir de 1º de janeiro de 2013, mesma época que teve os seus dispositivos regulamentados através do Decreto estadual n. 46.125/2013 (MINAS GERAIS, 2013).

Quanto à regularização da distribuição da jornada de trabalho do professor, podemos dizer que essa legislação estadual trouxe mudanças em alguns pontos que resultaram em maiores alternativas e possibilidades à profissão docente. Podemos citar, como exemplo, as quatro horas do tempo extraclasse que o professor exercerá na escola ou em local definido pela Direção. Conforme expresso no parágrafo 4º, do artigo 1º do Decreto estadual n. 46.125/2013 (MINAS GERAIS, 2013), o professor não poderá, em hipótese alguma, ser deslocado para a sala de aula a fim de substituir algum outro colega que tenha se ausentado ao trabalho. Esse

fato era muito comum nas escolas estaduais, quando professores estavam cumprindo horário de Módulo II ou mesmo se estivesse em horário vago na escola. A Supervisão ou mesmo a própria Direção solicitava a esse professor para cobrir a ausência do colega, a fim de evitar transtornos e tempo ocioso na escola. Com essa nova redação, fica claro para o docente o impedimento dessa atribuição, deixando assim o profissional mais livre para exercer o seu tempo extraclasse com melhor qualidade. Outra situação prevista na legislação é a possibilidade de o professor utilizar o saldo de horas disponível para cursos de formação continuada ou a distância, desde que autorizados pela Secretaria e em consentimento com a Direção da escola (§§ 6º, 7º, art. 1º). Ou seja, o bom andamento e a utilização desse tempo escolar irão depender mais da boa vontade, disposição e criatividade e, por que não, bom senso, de todos os profissionais da educação; do contrário, poderá ser mais uma “nova” forma de punição.

Essas mesmas regras serão aplicadas ao professor que estiver afastado do exercício da docência ou em situação de ajustamento funcional, mas que esteja atuando em alguma atividade de apoio ao funcionamento da biblioteca.

Ainda sobre os efeitos dessa nova legislação sobre o dia a dia e a rotina do professor, uma das Diretoras do sindicato, aqui identificada por Dir.Sind, nos revelou certa frustração em decorrência não da Lei em si, mas da regulamentação, através de Decreto, que ela sofreu. Para ela, isso descaracterizou em parte as conquistas alcançadas durante o processo de formulação e aprovação da Lei da jornada. Assim, ela nos esclareceu que a

Lei em si, ela não ficou uma Lei ruim. Se você pegar a Lei, ela organizou a hora atividade que era a nossa reivindicação. Só que, depois da Lei, o que nós impedíamos que a Secretaria colocasse na Lei, ela regulamentou por Decreto ou por Resolução, e aí ela trouxe a precarização do professor, aprofundou (COELHO, 2015c).

Sobre essa precarização no trabalho do professor, ela nos dá dois exemplos práticos que ocorreram após a regulamentação da Lei: “antes dessa Lei, você tinha o direito de completar para chegar ao cargo do professor. Com essa Lei, a Secretaria passou a impedir de completar. Você tinha que fazer extensão de jornada por dez anos para integralizar a jornada que deveria ser sua desde o início do seu cargo” (COELHO, 2015c). Outra situação que também piorara muito dizia respeito ao cumprimento pelo professor do tempo extraclasse na escola. Segundo ela, “o cumprimento das quatro horas na escola passou a acontecer no contra turno. O professor teve que ir mais para a escola do que ele ia antes da regulamentação da Lei. [...]. Então aumentou sua jornada na escola” (COELHO, 2015c). É importante destacar que aqui estão sendo referenciadas as implicações da legislação na vida profissional dos docentes, segundo o retorno

que essa Diretora sindical tem presenciado junto aos seus colegas de profissão. Portanto, não estamos falando da norma em si, mas dos seus efeitos práticos envolvendo alguns professores.

Abaixo, na Tabela 17, temos o comparativo da situação anterior expressa na Lei estadual n. 15.293/2004 (MINAS GERAIS, 2004) e seu efeito vigente após a Lei da jornada.

Tabela 17 - Alteração na jornada de trabalho do Professor – Lei estadual n. 20.592/2012

	Antes da Lei n. 20.592/2012	Depois da Lei n. 20.592/2012
Semanal (24 horas)	18 horas (75%) sala de aula 6 horas (25%) extraclasse	16 horas (2/3) sala de aula 8 horas (1/3) extraclasse
Mensal (108 horas)	81 horas – sala de aula	72 horas – sala de aula
4 semanas e ½	27 horas – extraclasse	36 horas – extraclasse

Fonte: Elaborado pelo autor a partir da legislação.

Com a adequação à jornada de um terço extraclasse preconizada na Lei do PSPN, houve a redução de duas horas-aula semanais, totalizando nove horas-aula mensais. Com a manutenção da jornada semanal em 24 horas, conseqüentemente, houve um acréscimo desse mesmo número de horas no tempo destinado à preparação das aulas, estudos e reunião. Ou seja, o professor terá, dentro da composição de sua carga horária semanal, maior tempo voltado para atividades destinadas à reflexão sobre sua prática docente. Quando analisamos outros dispositivos da norma aprovada é possível perceber algumas ações no sentido de amenizar ou mesmo reduzir os impactos desse ajuste realizado no tempo de jornada de trabalho do professor. Outra alternativa da SEE/MG seria aumentar o número de contratação de professores para a rede de ensino, tendo em vista que foi reduzido em duas horas-aula o tempo destinado ao professor para interação com os alunos que havia para cada cargo completo de dezoito horas-aula. Quanto à primeira opção, podemos citar os seguintes dispositivos do Decreto estadual n. 46.125/2013 (MINAS GERAIS, 2013), que regulamentou a Lei da jornada:

- a não redução da carga horária do professor, salvo por mudança de lotação ou remoção a pedido do mesmo e conveniência da administração (§ 1º, art. 1º);
- a necessidade de complementar a carga horária integral do professor em 16 horas semanais na própria escola ou, caso não houver aulas disponíveis, em outro estabelecimento de ensino (§ 2º, art. 1º);
- poderão integrar a carga horária semanal do professor as aulas assumidas oriundas de cargo vago e do mesmo conteúdo da titulação do seu cargo, mediante solicitação do servidor e anuência da Secretaria (art. 5º);

- a permissão da extensão da carga horária semanal de trabalho do professor em até 16 horas-aula, sendo, portanto, obrigatória para o professor quando a sua jornada semanal for inferior a 24 horas e as aulas serem do mesmo conteúdo da titulação de seu cargo, ou seja, habilitado; ou opcional quando as aulas demandadas pela escola forem de conteúdo diferente da titulação de seu cargo, ou em casos de substituição. Em casos excepcionais, poderá ser destinada ao professor não habilitado no conteúdo curricular disponível, conforme critérios definidos pela administração (incs. I, II e III, art. 6º);
- permitida a extensão da carga horária semanal de trabalho ao professor com dois cargos, desde que o somatório das aulas não ultrapasse 32 horas-aula, excluídas desse total as aulas assumidas por exigência curricular (§ 4º);
- a opção pelo pagamento do AEJ e o AEC cujo valor seja proporcional ao subsídio, com reflexos nas férias; na aposentadoria, mediante contribuição previdenciária; podendo inclusive ser integrada à carga horária do professor após dez anos de extensão (arts. 7º ao 12).

De maneira geral, a respeito dessa alternativa em suprir a redução do número de horas-aula em atividade de docência na Rede Estadual de Ensino, foi apresentada, pela SEE/MG, em reunião com o sindicato, a proposta de extensão da carga horária do professor de duas horas-aula. A Tabela 18 abaixo nos dá essa visão com os valores remuneratórios por subsídio auferidos pelo professor com cargo completo de 24 horas semanais.

Tabela 18 - Proposta do governo ao sindicato sobre jornada de trabalho

	Horas-aula semanais	Extraclasse semanal	Carga horária semanal total	Remuneração total (R\$/2012)
Carga horária padrão	16 h	8 h	24 h	1.386,00
Extensão de carga horária	2 h	1 h	3 h	179,67
Total	18 h	9 h	27 h	1.565,67

Fonte: Elaborado pelo autor a partir da proposta da SEE/MG (SEE/MG, PROPOSTA DE IMPLEMENTAÇÃO DE 1/3 DE CARGA HORÁRIA PARA PEB, 2012).

O grande problema dessa proposta é que, caso os professores assumam essas duas aulas de extensão, voltaremos à situação anterior de não ter tempo para realizar uma melhor reflexão da prática docente, pois haverá um aumento da carga horária de trabalho em três horas. Serão, pois, duas horas-aula em interação com alunos em sala de aula mais uma hora de atividade extraclasse, perfazendo, assim, 27 horas de jornada e não mais 24, conforme estabelecido.

Nessa situação de regulação da jornada de trabalho do professor nas redes públicas de ensino, a alternativa mais produtora seria sua combinação com a contratação de professores, de maneira mais sistematizada e regular, via concurso público para suprir essa nova demanda criada pela legislação federal. É por este motivo que não foi possível pensar na jornada de trabalho descolada de condições salariais e carreira. É o que preconiza a Lei do PSPN.

6.5 Considerações finais

As disputas envolvendo o processo de regulamentação da Lei da jornada na REE/MG foram menos intensas se comparadas à aprovação da Lei do subsídio e do Sistema Unificado de Remuneração. Algumas evidências dão indicativo para isso: inicialmente, temos que levar em conta a realidade vivida pelos atores protagonistas desse processo. Ao que parece, o contato do dia a dia, as disputas, os traumas, os conflitos gerados em decorrência das duas leis anteriores trouxeram experiências que facilitaram o processo de negociação. Além disso, antes de o PL estadual n. 3.461/2012 (MINAS GERAIS, 2012) ser submetido a análise e votação na Assembleia Legislativa, foi criada uma Comissão específica com integrantes de vários setores para debater e discutir as possíveis alternativas de regulamentação da jornada. Isso facilitou o entendimento e minorou os conflitos.

De certa forma, podemos considerar que houve avanços no que diz respeito a este dispositivo da Lei do PSPN, ao regulamentar a composição da jornada de trabalho em dois terços destinados à atividade docente e o restante voltado para atividades extraclasse. No caso específico da REE/MG, houve uma redução no tempo em interação com alunos em duas aulas. Porém, essas aulas disponíveis foram deslocadas para o tempo extraclasse, tendo em vista que a jornada total permaneceu inalterada em 24 horas semanais. Foi vedado ao professor que esteja em horário de planejamento na escola substituir na sala de aula algum colega que, porventura, tenha faltado. Tal prática era comum na Rede. Esta iniciativa permite que o tempo destinado ao extraclasse seja melhor aproveitado.

Por outro lado, o aspecto negativo ficou por conta de viabilizar na prática, por parte do professor, o exercício da jornada extraclasse pois conforme relatada por uma das integrantes da Dir. Sind, muitos professores tiveram que retornar à escola em outro turno para realizar a sua jornada de trabalho.

CONCLUSÃO

Procurou-se, com esta dissertação, analisar e compreender as alterações promovidas pela implementação do subsídio no plano de carreira e remuneração dos docentes da REE/MG a partir da instituição do PSPN. Para tanto, adotou-se a análise de conteúdo (BARDIN, 2011), como principal procedimento metodológico, a fim de melhor compreender as suas implicações e os seus efeitos na carreira docente.

Ainda no aspecto dos procedimentos metodológicos, tanto a entrevista quanto a pesquisa documental se mostraram importantes e indispensáveis instrumentos de coleta de dados a esta pesquisa, tendo em vista os objetivos destacados. Com as entrevistas, foi possível buscar informações não disponíveis nos documentos, fossem eles de natureza legal ou mesmo institucional.

A pesquisa documental foi outro importante instrumento de coleta de dados, com a finalidade do levantamento de um corpus documental de fontes de natureza primária que estiveram presentes na análise tais como os anais, pareceres e a legislação estadual que regulamenta a atividade educacional no âmbito da REE/MG. Também se mostrou indispensável para melhor entender a dinâmica instituída no processo legislativo que se vivenciou a partir das relações estabelecida pelos deputados, tanto da Base quanto da Oposição ao governo, tendo em vista a perspectiva do debate e do jogo político estabelecido sobre o tema da educação, envolvendo a deliberação de propostas de forte influência na vida funcional dos professores, como foi o caso da implementação do subsídio como forma de pagamento na carreira docente.

A partir da instituição da política de fundos, tomada a cabo via FUNDEF/FUNDEB, podemos destacar algumas ações induzidas que tiveram “sucesso” na sua finalidade ao se constituir como um dos mecanismos de articulação entre os entes subnacionais para o financiamento da educação e ao estabelecer como condição necessária a efetivação da matrícula de alunos na Educação Básica, de forma a tornar mais eficiente a gestão dos recursos. Outra iniciativa advinda dessa política nacional é a possibilidade de valorização do magistério, quando parte da reserva desse fundo passa a ser destinada à manutenção de salários e projetos de formação continuada de professores, embora insuficiente para promover mudanças de caráter mais efetivo e consistentes. Por outro lado, têm-se, sob os efeitos dessa mesma política, a constatação da existência de redes de ensino precárias, sobretudo as municipais localizadas nas regiões Norte e Nordeste do país; os baixos salários praticados com os profissionais da Educação Básica pública, aliado às grandes dificuldades pelas quais estados e municípios vêm

passando para efetivar a implementação da Lei do PSPN em suas respectivas redes de ensino, chegando até mesmo à desestruturação das suas carreiras com perdas de direitos já amplamente instituídos. A municipalização do Ensino Fundamental desencadeada sem planejamento, principalmente naquelas regiões mais empobrecidas do país, e a ação promovida pelos governadores através da ADIn n. 4.167, com a finalidade de tornar inconstitucional a Lei do PSPN, são expressões das contradições e desafios a serem superados.

Com a criação do FUNDEF em 1996, inaugurou-se de forma mais sistêmica a regulamentação de regras e prazos a serem cumpridos pelos governos subnacionais para a aprovação de planos de carreira nas redes públicas de ensino, além da destinação de parte dos recursos destinados à MDE que fossem voltados para a valorização docente. Embora não houvesse recursos novos e fosse acanhada em sua finalidade, a política de fundos foi importante em sua origem para que a União exercesse com maior efetividade seu papel redistributivo e supletivo na educação, induzindo assim as redes de ensino a corrigirem suas desigualdades intraestaduais educacionais e salariais vigentes. Daí a importância da carreira como mecanismo de valorização dos profissionais da Educação Básica. Mesmo com a ampliação da fonte de recursos pela inserção de novos impostos e da definição em até 10% do total do fundo a ser complementado pela União no financiamento de ações de projetos educativos, cuja finalidade seria a melhoria da qualidade do ensino, a instituição do FUNDEB ainda se mostra insuficiente quando o assunto diz respeito ao item valorização docente via complementação da Lei do PSPN nas redes dos estados e municípios.

O processo de formulação do FUNDEF, até a sua aprovação pelo Congresso, não se deu sem disputas e tensões entre os seus principais atores ali envolvidos. Mesmo num contexto de recessão econômica e restrição orçamentária da década de 1990, papel expressivo teve a CNTE com a proposição de uma agenda que contemplasse um valor mínimo nacional voltado para toda a Educação Básica. Naquela época, considerada como a década da educação, a entidade que representa os trabalhadores em educação procurou alinhar o combate ao analfabetismo e a universalização do ensino à instituição de um piso nacional. Buscava-se, dessa forma, pela estratégia da entidade, estabelecer uma relação direta entre valorização salarial e perspectiva de melhoria da qualidade do ensino. Tanto que, mais tarde, foi propiciada a assinatura de um acordo com representantes de várias entidades e do próprio poder público, que deu origem ao Pacto pela Valorização do Magistério e Qualidade da Educação.

Como política educacional de âmbito nacional, ainda é cedo para poder afirmar que a Lei do PSPN tenha atingido o seu objetivo de desencadear um processo de valorização do

magistério voltado para a melhoria da qualidade do ensino e planos de carreira mais atrativos e adequadas ao cargo docente. É importante salientar que não se deve enxergar a Lei do PSPN com uma finalidade em si mesma, isolada e desarticulada de outras ações do poder público, em especial do governo federal.

Se, por um lado, estudos recentes vêm nos mostrar efeitos positivos do PSPN docente implementado pelas redes dos estados e municípios - principalmente integrantes daquelas regiões menos favorecidas economicamente, como as regiões Norte e Nordeste do país -, por outro lado, foram também constatadas evidências do aumento da remuneração salarial, porém com prejuízo de outras conquistas que já estavam amplamente consolidadas, como é o caso da retirada de direitos e vantagens nas carreiras da REE/MG, com o subsídio, e os casos de Santa Catarina ou mesmo no Rio Grande do Norte, cuja implementação do PSPN se restringiu ao professor com formação em Ensino Médio, ficando os demais níveis da carreira com uma variação linear de reajuste e à mercê de futuras negociações. Tais iniciativas advieram sob a alegação, por parte do poder público, representado pelo Poder Executivo local, de que a insuficiência de recursos e a necessidade imposta pela LRF colocavam limites à implementação da Lei do PSPN, salvo se houvesse participação mais efetiva e consistente por parte do governo federal no financiamento da educação.

Ajustes no processo de coordenação federativa são urgentes. Estudos conduzidos por Arretche (1996, 2010, 2012) têm demonstrado que o arranjo federativo brasileiro proposto pela CF de 1988, bem como do processo de descentralização desencadeado ao longo da década de 1990, dando mais poderes aos níveis subnacionais, resultou num maior protagonismo do poder central diante dos desequilíbrios regionais existentes, além da capacidade fiscal limitada do nível estadual e local para atuarem em toda a sua jurisdição. Nesse sentido, o protagonismo efetivo do poder central é consideração indispensável para que os demais níveis de governo venham a desempenhar de forma mais efetiva seu papel no processo de valorização docente, bem como no cumprimento de suas obrigações legais, haja vista que a decisão do STF sobre a Lei do PSPN foi quanto a sua constitucionalidade e que o seu objetivo não se restringe como mecanismo de proteção mínima do trabalhador, mas como forma de fomentar a valorização profissional e de reestruturação das carreiras do magistério, bem como a promoção da qualidade na educação.

Em conformidade com as demais carreiras profissionais, no campo educacional as carreiras do magistério trazem consigo também o reflexo das mudanças no meio econômico,

político e social. As mesmas não são estáticas e ganham mobilidade conforme as implicações e relações estabelecidas no mundo do trabalho.

Traços dessas mudanças têm se estabelecido desde a promulgação da LDB n. 9.394/1996 (BRASIL, 1996), ao definir a avaliação de desempenho como um dos critérios possíveis para se promover a valorização dos profissionais da educação. Tal iniciativa abre a perspectiva de bônus salarial mediante resultados auferidos nas avaliações sistêmicas para medir a aprendizagem dos alunos. Daí novos preceitos individuais passam a ser considerados como critério de avaliação e de valorização em detrimento da experiência acumulada por tempo de serviço e do trabalho coletivo.

Portanto, é nesse contexto de mudanças e de reformas implementadas sob os preceitos da NGP, cuja administração esteja voltada para a racionalização e melhoria da gestão pública a fim de alcançar resultados medidos por desempenho, que é aprovado o plano de carreira de vencimento básico da REE/MG. No âmbito estadual, a EC estadual n. 57/2003 (MINAS GERAIS, 2003) exerceu essa finalidade de viabilizar uma reforma administrativa que contemplasse ao mesmo tempo o aumento de produtividade e a redução de custos.

A instituição da EC estadual n. 57/2003 (MINAS GERAIS, 2003) foi um importante instrumento normativo que definiu as diretrizes da gestão pública ancoradas no equilíbrio da contenção dos gastos públicos e do crescimento vegetativo da folha de pagamento com pessoal. Portanto, estavam definidos as bases e os princípios da gestão pública, agora ancorada em fins meritocráticos de produtividade e de avaliação por desempenho. É daí que surgem os planos de carreira do Poder Executivo, em especial o de Educação Básica. Uma dessas principais medidas foi a vedação ao servidor ingressante no serviço público, após publicação dessa norma, de adquirir algum benefício em razão exclusiva do tempo de serviço prestado à administração pública. Foi instituída a previsão da regulamentação do prêmio por produtividade e do ADE, além de se permitir com que o servidor efetivo anterior a essa norma, por opção expressa, pudesse substituir seus benefícios e vantagens adquiridos por tempo de serviço para a modalidade do adicional por desempenho a ser regulamentado em lei própria. Outra mudança expressiva foi a concessão de maior autonomia à administração pública para alterar o quantitativo e a distribuição de cargos em comissão e função gratificada, desde que não houvesse aumento de despesas. Surge daí uma carreira, porém, duas categorias. Uma com direito à manutenção das vantagens decorrentes do tempo de serviço; outra sem direito a qualquer benefício, apenas ao adicional por desempenho.

Assim, juntamente com o plano de carreira que substituiu o antigo estatuto do magistério, surgiu uma categoria dividida. Embora o discurso da SEE/MG, à época, fosse que a nova estrutura do plano de carreira, aprovada em 2004, diminuiria as distorções salariais e propiciaria ganhos reais aos servidores em decorrência de uma perspectiva real de carreira sustentável do ponto de vista orçamentário. É importante frisar que esse argumento estava presente também quando da instituição da carreira estruturada sob a forma do subsídio, em 2010.

Com a carreira de vencimento básico, alguns avanços foram conquistados pela categoria. Por meio da criação do quadro único da Educação Básica, os professores passariam a ser remunerados pela sua formação e não mais pela etapa/série de ensino em que atuassem. Outra medida foi a previsão da Certificação como nível de formação, propiciando mais uma alternativa ao processo de valorização docente.

É possível afirmar que, comparada à situação anterior vigente no estatuto do magistério, a carreira implantada sob a forma de vencimento básico, em 2004, trouxe melhores perspectivas de valorização ao PEB, com maior variação entre níveis e graus – interstícios – na carreira, porém ainda muito longe de ser algo condizente com a profissão e até mesmo com o discurso posto sobre “ganhos reais aos servidores” e de valorização do mérito. Basta observar o vencimento básico da tabela salarial (Tabela 4), aprovada em 2005, para a carreira de PEB, e jornada de 24 horas semanais, com os seus baixos valores auferidos. O professor com nível superior de Licenciatura plena passaria a ganhar em 2005 o vencimento inicial de R\$453,96, o que correspondia, à época, a um salário mínimo e meio. Essa situação se tornava ainda mais crítica para o professor efetivo após 2003, pois ele não teria direito à aquisição de vantagens decorrentes do tempo de serviço como biênio, quinquênio ou trintenário. O único benefício era o chamado “Pó de Giz” – uma gratificação de incentivo à docência que correspondia a 20% do vencimento básico pelo fato de o professor estar em sala de aula.

Ainda sobre a estrutura da carreira de vencimento básico implantada em 2004, foi possível observar que os critérios adotados para a movimentação com vista à valorização docente – fosse a partir de uma melhor formação ou mesmo pelo tempo de serviço aliado à avaliação por desempenho – mostraram-se de forma extremamente burocrática, haja vista a lentidão com que tais atos são praticados – seja por progressão a cada dois anos, seja por promoção a cada cinco anos: em ambos os casos, vinculados à avaliação satisfatória por desempenho. Deve-se lembrar ainda que tanto a primeira progressão com alteração no Grau da carreira, como a promoção com mudança no nível ocorrerão somente após o cumprimento do estágio probatório de três anos. Isso quer dizer que o reconhecimento da primeira formação do

professor dar-se-ia após oito anos. Para se atingir o topo da carreira seria algo próximo a trinta anos.

A avaliação por desempenho é um instrumento administrativo previsto na legislação desde a reforma administrativa iniciada em 2003, no governo Aécio Neves (PSDB - 2003 a 2010), através da EC n. 57/2003 (MINAS GERAIS, 2003), que definiu as diretrizes na Administração Pública e no gasto com os servidores. Assim, a AED e a ADI estão previstas em normas específicas, porém os seus processos são regulados a cada período pelos órgãos da SEPLAG e SEE/MG por meio de Resolução Conjunta. Segundo Gatti (2012), as normas instituídas para avaliar o trabalhador em educação na carreira da rede estadual é uma das mais complexas e é a que contém mais “nuances”. Tal característica desse instrumento de avaliação do profissional da educação denota exatamente o oposto do que está previsto nas diretrizes nacionais para carreira e remuneração, previsto na Resolução CNE/CEB n. 2/2009, que recomenda que as redes de ensino estabeleçam critérios objetivos e claros, além de requisitos que possibilitem a análise de fatores quantitativos e qualitativos com transparência na avaliação (BRASIL, 2009).

Situações de estímulo à profissão docente que não sejam as relacionadas ao tempo de serviço e à formação não estão presentes na carreira. Tais dispositivos são tratados em legislação específica que, por sua vez, depende de viabilidade econômica, além de interesse e vontade da administração pública. Quando ocorrem, são situações restritas e pontuais, como é o caso de parcerias e convênios realizados em outras instituições, sejam elas públicas ou privadas para promover algum tipo de treinamento, aperfeiçoamento e mesmo atualização profissional. A escola Magistra, que foi concebida para auxiliar a formação continuada dos profissionais da educação, conforme demonstrou Cirilo (2012), não prevê projetos de articulação entre a formação docente e a política de carreira.

Portanto, os preceitos previstos na política gerencial estabelecidos pelo programa de governo que ficou conhecido como “Choque de Gestão” e de valorização do mérito, de incentivo individual, como forma de promover o aumento da produtividade, se mostraram mais presentes no âmbito da retórica do que propriamente na realidade. Tanto que, em 2011, após implementada a carreira do subsídio, foram percebidos, ao longo do próprio processo de reposicionamento dos servidores, inúmeros problemas com inconsistências salarial e de formação presentes na carreira docente. Estranho foi constatar que, sob a gestão da mesma equipe gerencial que havia definido as diretrizes para concretização de um Estado para resultados, cuja expressão na área da educação se concretizou com a implementação da carreira

de vencimento básico em 2004, algum tempo depois, recomendava-se a sua extinção sob o argumento de que ela era pouco atrativa, complexa, cheia de “penduricalhos” e que apresentava elevada distorção salarial entre os professores. Por isso veio a necessidade de instituir no lugar uma outra carreira que contemple o subsídio como forma de pagamento. Porém, esse discurso somente surge quando da necessidade imposta aos sistemas e redes de ensino, tanto dos estados quanto dos municípios, de instituírem os dispositivos previstos na Lei do PSPN, estabelecendo assim condições mínimas de salário e jornada de trabalho. Ou seja, foi necessária a instituição de uma lei de âmbito nacional para demonstrar o que já era previsto, porém até então não declarado: a situação de precariedade em que se encontravam as condições da carreira docente vigentes na REE/MG.

Com a carreira do subsídio aprovada, uma outra política de carreira do magistério foi implementada. Os incentivos ligados à valorização docente pelo tempo de serviço - como as vantagens do biênio, quinquênio ou trintenário, ou mesmo qualquer outra gratificação consequente da formação em pós-graduação, seja em decorrência de regime especial de trabalho ou o incentivo à docência, conhecido como “pó de giz”, ou ainda outras vantagens - foram, todas elas, incorporados em uma única parcela e pagos sob a forma de subsídio.

O resultado inicial foi a elevação dos valores da tabela salarial da carreira. Consequentemente, houve uma redução nos percentuais de variação entre os seus interstícios de níveis e graus. Essa aparente contradição serviu para manter em equilíbrio a dispersão salarial. Segundo Dutra Júnior *et al.* (2000), essa é uma das maiores preocupações dos gestores públicos.

Outras novidades surgiram como forma de “atrair” o professor para essa carreira. A exigência da formação em grau superior em Licenciatura Plena como forma de acesso à docência, a previsão da Certificação como nível de formação e a jornada de 30 horas semanais com salários mais atrativos, são alguns exemplos.

Além dessas novidades na carreira docente, podemos atribuir como estratégicas as medidas tomadas pelo Governo do Estado para a consolidação da carreira do subsídio no contexto da Lei do PSPN, tais como: todos os servidores da educação foram posicionados nessa modalidade de pagamento, cabendo ao docente solicitar o retorno à carreira antiga de vencimento básico; os salários iniciais tornaram-se mais atrativos em relação à carreira anterior; no reposicionamento na carreira do subsídio não se levou em consideração a formação do professor, mas o seu posicionamento e remuneração vigentes exigidos para o cargo na carreira de vencimento básico; o retorno do servidor para a carreira de vencimento básico ocasionaria a

redução do seu salário, que era a sua situação vigente em dezembro de 2010; por fim, a vinculação em termos práticos do subsídio ao PSPN, sob a argumentação de que a rede pagava, com essa nova modalidade, valor acima do estipulado pela legislação nacional. Segundo a SEPLAG, a nova carreira do subsídio traria à administração pública maior racionalidade e transparência na gestão da carreira docente.

O resultado dessas medidas foi que professores com tempo de serviço e posicionados mais no final da carreira de vencimento básico foram reposicionados na nova tabela salarial do subsídio no início da carreira juntamente com outros professores mais novos de profissão, desconsiderando assim a valorização do tempo em serviço, um dos valores mais arraigados na carreira docente em relação à percepção dos mesmos sobre a sua valorização. Portanto, a decepção do pagamento do PSPN sob a forma de subsídio na carreira mais a perda de garantias voltadas para a valorização do tempo em serviço fez com que a categoria se mobilizasse e promovesse a mais longa greve da história da rede estadual, com 112 dias de paralisação. Mais tarde foi a vez da entrada dos movimentos sociais articulados aos profissionais da educação que se mobilizaram para lutar a favor da valorização docente, reivindicando o pagamento do PSPN. Outro efeito decorrente dessa mobilização foi a proximidade da categoria com o Poder Legislativo, principalmente os deputados da Oposição, que exerciam pressão muito intensa sobre o Executivo e a sua base parlamentar na ALMG.

Fruto de toda essa mobilização e pressão sobre o Governo do Estado foi que este reconheceu, ao longo de 2011, que o reposicionamento na tabela do subsídio havia trazido algumas perdas salariais e prejuízos para os professores, principalmente os mais antigos da rede que se encontravam posicionados mais no fim da carreira de vencimento básico.

O julgamento em abril de 2011 da ADIn n. 4.167 (STF, 2008), aliado à pressão do sindicato para o pagamento do PSPN na carreira, reforçou a necessidade de o Executivo estadual promover a implantação do Sistema Unificado de Remuneração. Dessa vez, o governo estava considerando o tempo em efetivo exercício do professor na carreira, ao adotar uma tabela de transição cujo resultado corresponderia a um posicionamento numa outra tabela salarial de vencimento básico com valores equivalentes ao PSPN, pagos de forma proporcional à jornada de 24 horas semanais e com percentuais mais baixos de interstício.

Portanto, o subsídio foi uma estratégia e iniciativa do governo estadual para atender ao mesmo tempo os dispositivos da Lei do PSPN, cuja natureza é o vencimento inicial, e extinguir de uma só vez a possibilidade do pagamento às gratificações e benefícios, ou seja, os famosos “penduricalhos” aos servidores que ainda possuíam esse direito. Algo inusitado, considerando

que, no passado recente, ainda em 2003, com a EC n. 57/2003 (MINAS GERAIS, 2003), sob a gestão do governador Aécio Neves (PSDB - 2003 a 2010), o governo havia mantido essas gratificações e benefícios aos servidores que já o haviam adquirido, não permitindo a aquisição para os demais que viessem a ingressar no serviço público.

Ainda sobre o subsídio, constatamos que a sua aprovação pela ALMG se deu anteriormente à sua criação na Constituição Estadual, quase seis meses antes, o que denota uma séria inconsistência normativa aprovada pelo Poder Legislativo.

Quanto ao processo legislativo, podemos dizer que foi extremamente disputado e tenso, embora desigual em sua composição. O Executivo estadual tinha maioria na Casa, mostrando condições, através de sua base de apoio, de capacidade para aprovar qualquer medida de seu interesse. A composição dos deputados nas Comissões de Administração Pública, Comissão de Constituição e Justiça e a Comissão de Fiscalização Financeira e Orçamentária contava com a maioria de deputados da Base, que ocupavam posições estratégicas, como a Presidência da comissão e relatoria, por exemplos. Assim ficava muito difícil a Oposição aprovar qualquer emenda que não fosse favorável ao governo. Ao PL n. 4.689/2010 (MINAS GERAIS, 2010), que deu origem à Lei do subsídio, a Oposição apresentou 51 emendas, sendo todas elas rejeitadas. A alegação principal era a vedação e o impedimento de se criar aumento de despesas em projeto de iniciativa do Poder Executivo. Outro argumento bastante presente nos pareceres das relatorias era a violação à LRF.

Numa situação numérica desfavorável para promover mudança na legislação, coube à Oposição ocupar o espaço do Plenário da Assembleia Legislativa, principalmente em dias de deliberação de Projetos de Lei. A regra era o constrangimento frente à opinião pública, principalmente diante dos trabalhadores em educação que ocupavam todos os espaços do auditório no Plenário. Outra estratégia muito utilizada pelo Bloco de Oposição foi o uso integral do tempo disponível que cada deputado tinha como direito para usar o microfone da Tribuna, revezando em suas falas severas críticas ao subsídio como forma de pagamento do PSPN na carreira da Educação.

Quanto à atuação sindical, foi constatada uma mudança de estratégia com a adoção de outros instrumentos de luta. A ação judicial foi sistematicamente utilizada tanto na greve de 2010 quanto na de 2011. Ações de cunho individual e coletivo foram apresentadas no TJMG e no Ministério Público. Tal medida era estratégica, pois além de pressionar o Judiciário a promoção dessas ações pelo sindicato dependia de que o autor da ação fosse filiado, ou seja, aumentava-se assim a adesão e o número de filiados a entidade. Outra ferramenta de luta muito

explorada foram as inserções na mídia, via rádio, jornal e televisão. Era necessário fazer a disputa da opinião pública com o governo, que tem muito mais recurso e capacidade para chegar à população. As passeatas e intervenções no trânsito da capital eram também outras ações realizadas em conjunto pelos trabalhadores em educação.

A conclusão é que a Lei do PSPN alterou a dinâmica de organização do sindicato, que teve que aprender a lidar com uma categoria extremamente fragmentada e dividida. Havia, pelo menos, três categorias de professores inseridas numa mesma carreira: os efetivos, os efetivados e os designados. Aliada a essa diversidade, soma-se a sua realidade profissional e de posicionamento na carreira. Alguns professores com direito a benefícios, outros sem direito; professores no início da carreira, outros mais no fim da carreira; professores que recebiam sob a forma de subsídio, outros que recebiam sob a forma de vencimento básico. Nesse sentido, a Lei do PSPN trouxe, pelo menos naquele momento, uma integração maior cuja identidade estava sendo fundada na perspectiva de tê-lo implementado na carreira de vencimento básico.

Quanto aos professores, os dados mostraram uma total aversão ao pagamento sob a forma de subsídio, nem tanto pelos seus valores, mas pela negação do PSPN na carreira de vencimento básico e também pela impossibilidade de o docente vir a ser valorizado em termos salariais com alguma gratificação, benefício ou vantagem decorrente do tempo de serviço. Essa vedação no subsídio trouxe uma insatisfação muito grande na categoria de professores, fossem eles mais novos ou não na profissão.

Uma evidência dessa insatisfação é verificar que o subsídio em si trouxe perdas para os servidores mais antigos, anterior a 1998, que já haviam adquirido direito a esses benefícios. Os demais servidores que vieram a ocupar cargos na docência a partir desse período, e principalmente após 2003, já não tinham direito a nenhum benefício decorrente do tempo de serviço, como biênio, quinquênio ou trintenário, como dito anteriormente. Porém, havia algo que era comum a todos: o vencimento básico. Até então todos os professores estavam inseridos na carreira de vencimento básico. Assim, a expectativa era de que o PSPN fosse implementado nessa carreira, alterando seu vencimento inicial. Consequentemente, as demais gratificações e benefícios seriam modificados em efeito cascata, modificando a sua remuneração. Mesmo para aquele professor que havia acabado de se efetivar no cargo teria vantagem em decorrência dos interstícios da carreira serem mais elevados, ou seja, de 3% a cada dois anos e 22% após cinco anos e titulação - ambas as situações condicionadas à avaliação de desempenho favorável. Sem falar na variação do índice que reajusta o PSPN, bem superior à política salarial praticada pelo Estado.

Assim, a partir desta pesquisa, entendo que o subsídio, ao anular a possibilidade de pagamento do PSPN, trouxe consigo a inviabilidade de melhoria e de valorização da carreira docente. Nesse sentido, é possível dizer que a Lei do PSPN, paradoxalmente, parece estar fomentando uma identidade de valor à profissão docente que tem na dimensão financeira o seu principal alicerce.

REFERÊNCIAS

ABICALIL, Carlos Augusto. Piso salarial: constitucional, legítimo, fundamental. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 2, n. 2-3, p. 67-80, jan.- dez. 2008.

ABICALIL, Carlos; CARDOSO NETO, Odorico Ferreira. Federalismo cooperativo e educação brasileira: a experiência de Mato Grosso [com a] proposição de um Sistema Único de Educação. In: OLIVEIRA, Romualdo Portela de; SANTANA, Wagner (Orgs.). **Educação e federalismo no Brasil: combater as desigualdades, garantir a diversidade**. Brasília: UNESCO, 2010. p. 215-242.

ABREU, M. Desafios da valorização do magistério: pagar o piso nacional e assegurar as horas-atividade. **Revista Técnica** – 2013. CNM / Confederação Nacional de Municípios. Brasília: CNM, 2013. p. 81-114.

ABRUCIO, Fernando Luiz. A coordenação federativa no Brasil: a experiência do período FHC e os desafios do governo Lula. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, n. 24, p. 41-67, jun. 2005.

ABRUCIO, Fernando Luiz. A dinâmica federativa da educação brasileira: diagnóstico e propostas de aperfeiçoamento. In: OLIVEIRA, Romualdo Portela de; SANTANA, Wagner (Orgs.). **Educação e federalismo no Brasil: combater as desigualdades, garantir a diversidade**. Brasília: UNESCO, 2010. p. 39-70.

AÇÃO EDUCATIVA. **Posicionamento público**: em defesa da Lei do Piso. Brasil, 15 de março de 2012. Disponível em: <<http://www.acaoeducativa.org.br/index.php/em-acao/52-acao-em-rede/10004317-campanha-divulga-posicionamento-publico-em-defesa-da-lei-do-piso->>>. Acesso em: 25 mar. 2016.

ALVARENGA, Eldaronice Queiroz de. **Efeitos do Acordo de Resultados na Gestão das Escolas Estaduais da Região Norte do Estado de Minas Gerais**. 2015. 278 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014.

ALVES, Thiago; PINTO, José Marcelino de Rezende. Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 41, n. 143, p. 606-639, maio-ago. 2011.

AMARAL, Nelson Cardoso. **Para compreender o financiamento da educação básica no Brasil**. Brasília: Liber Livro, 2012. 224p.

AMARAL; Nelson Cardoso; DOURADO, Luiz Fernandes. Financiamento e Gestão da Educação e o PNE 2011-2020: avaliações e perspectivas. In.: DOURADO, Luiz Fernandes (Org.). **Plano Nacional de Educação (2011-2020): avaliação e perspectivas**. 2.ed. Goiânia: Editora UFG; Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2011, pp. 285-315.

ANASTASIA, Antônio Augusto. Antecedentes e origem do Choque de Gestão. In: VILHENA, Renata *et al.* (Orgs.). **O Choque de Gestão em Minas Gerais: políticas da gestão pública para o desenvolvimento**. Belo Horizonte: UFMG, 2006. p. 13-17. Disponível em:

<http://www.planejamento.mg.gov.br/images/documentos/choque_gestao2006.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2015.

ARELARO, Lisete Regina Gomes; CAMARGO, Rubens Barbosa de. Dossiê sobre carreiras de docentes da educação básica do Brasil: aportes de pesquisa. **Revista Educação em Foco**, v. 15, n. 19, p. 9-18, 2012.

ARRETCHE, Marta. T. S. O mito da descentralização: mais democracia e eficiência nas políticas públicas? **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 11, n. 31, 1996. Disponível em: <http://www.fflch.usp.br/dcp/assets/docs/Marta/RBCS_96.pdf>. Acesso em: 4 jun. 2015.

ARRETCHE, Marta. Federalismo e igualdade territorial: uma contradição em termos? **DADOS – Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 53, n. 3, p. 587-620, 2010.

ARRETCHE, Marta. O poder de veto das unidades federativas no Brasil: instituições políticas e comportamento parlamentar no pós-1988. In: ARRETCHE, Marta. **Democracia, federalismo e centralização no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV/FIOCRUZ, 2012. p. 77-116.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DE MINAS GERAIS. **ANAIS DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, Belo Horizonte, v. 18, n. 6, p. 1-1606, 1º a 30 junho 2010a. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/opencms/export/sites/default/consulte/anais_assembleia/2010/pdfs/anais_assembleia_2010_06.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2015.

_____. **ANAIS DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, Belo Horizonte, v. 18, n. 7, p. 1-1.126, 1º a 31 julho 2010b. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/opencms/export/sites/default/consulte/anais_assembleia/2010/pdfs/anais_assembleia_2010_07.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2015.

_____. **ANAIS DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, Belo Horizonte, v. 19, n. 8, p. 1-1592, 1º a 30 agosto 2011. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/opencms/export/sites/default/consulte/anais_assembleia/2011/pdf/A_nais_08agosto_2011.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2015.

_____. **ANAIS DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, Belo Horizonte, v. 19, n. 9, p. 1-1961, 1º a 30 setembro 2011. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/opencms/export/sites/default/consulte/anais_assembleia/2011/pdf/A_nais_09setembro_2011.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2015.

_____. **ANAIS DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, Belo Horizonte, v. 19, n. 11, p. 1-1901, 1º a 30 novembro 2011. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/opencms/export/sites/default/consulte/anais_assembleia/2011/pdf/A_nais_11novembro_2011.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2015.

_____. **ANAIS DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, Belo Horizonte, v. 20, n. 9, p. 1-1044, 1º a 30 setembro 2012. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/opencms/export/sites/default/consulte/anais_assembleia/2012/pdf/anais_assembleia_2012_09.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2016.

_____. **ANAIS DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, Belo Horizonte, v. 20, n. 12, p. 1-1068, 1º a 31 outubro 2012. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/opencms/export/sites/default/consulte/anais_assembleia/2012/pdf/anais_assembleia_2012_10.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2016.

_____. **ANAIS DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, Belo Horizonte, v. 20, n. 12, p. 1-1953, 1º a 30 novembro 2012. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/opencms/export/sites/default/consulte/anais_assembleia/2012/pdf/anais_assembleia_2012_11.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2016.

_____. **ANAIS DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, Belo Horizonte, v. 20, n. 12, p. 1-3324, 1º a 31 dezembro 2012. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/opencms/export/sites/default/consulte/anais_assembleia/2012/pdf/anais_assembleia_2012_12.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2016.

_____. **Diário do Legislativo**. Belo Horizonte, 22 de dezembro de 2010. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/opencms/export/sites/default/consulte/arquivo_diario_legislativo/pdfs/2010/12/L20101222.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2015.

_____. **Diário do Legislativo**. Belo Horizonte, 25 de novembro de 2011, p. 2-95. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/opencms/export/sites/default/consulte/arquivo_diario_legislativo/pdfs/2011/11/L20111125.pdf>. Acesso em: 5 jun. 2015.

_____. **Diário do Legislativo**. Belo Horizonte, 29 de novembro de 2011, p. 1-57. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/opencms/export/sites/default/consulte/arquivo_diario_legislativo/pdfs/2011/11/L20111129.pdf>. Acesso em: 5 jun. 2015.

_____. Parecer 1º turno P.L. n. 2.355/2011, Comissão de Constituição e Justiça. 13 de setembro de 2011. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/atividade_parlamentar/tramitacao_projetos/documento.html?a=2011&n=2355&t=PL&doc=1>. Acesso em: 22 mar. 2015.

_____. Parecer 1º turno P.L. n.º 2.355/2011, Comissão de Administração Pública. 14 de setembro de 2011. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/atividade_parlamentar/tramitacao_projetos/documento.html?a=2011&n=2355&t=PL&doc=0>. Acesso em: 22 mar. 2015.

_____. Parecer 1º turno P.L. n. 2.355/2011, Comissão de Fiscalização Financeira e Orçamentária. 15 de setembro de 2011. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/atividade_parlamentar/tramitacao_projetos/documento.html?a=2011&n=2355&t=PL&doc=2>. Acesso em: 22 mar. 2015.

AUGUSTO, M. H. O. G. **Trabalho docente e organização escolar na rede estadual de ensino em Minas Gerais**. 2004. 192 f. Dissertação (Mestrado em Educação). Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004.

BABBIE, Earl. **Métodos de pesquisas de Survey**. Trad. Guilherme Cezariano. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

BARBOSA, Andreza. **Os salários dos professores brasileiros**: implicações para o trabalho docente. 2011. 208 f. Tese (Doutorado em Educação Escolar). Faculdade de Ciências e Letras da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Campus Araraquara, 2011.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BOTO, Carlota. A educação escolar como direito humano de três gerações: identidades e universalismos. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 26, n. 92, p. 777-798, Especial out. 2005.

BRASIL. Lei de 15 de outubro de 1827. Manda criar escolas de primeiras letras em todas as cidades, vilas e lugares mais populosos do Império. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LIM/LIM-15-10-1827.htm>. Acesso em: 8 jun. 2014.

_____. Lei n. 4.024, de 20 de dezembro de 1961. Fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4024.htm>. Acesso em: 10 jan. 2015.

_____. Lei n. 5.692, de 11 de agosto de 1971. Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5692.htm>. Acesso em: 10 jan. 2015.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 8 jun. 2014.

_____. Emenda Constitucional n. 14, de 12 de setembro de 1996. Modifica os arts. 34, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e dá nova redação ao art. 60 do Ato das Disposições constitucionais Transitórias. Brasília, 1996a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc14.htm>. Acesso em: 8 jun. 2014.

_____. Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, 1996b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm>. Acesso em: 8 jun. 2014.

_____. Lei n. 9.424, de 24 de dezembro de 1996. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60, § 7º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências. Brasília, 1996c. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19424.htm>. Acesso em: 8 jun. 2014.

_____. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Parecer n. 10, de 3 de março de 1997. Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e Remuneração do Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, 1997. Brasília, 1997a. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/1997/pceb010_97.pdf>. Acesso em: 2 jul. 2015.

_____. Decreto n. 2.264, de 27 de junho de 1997. Regulamenta a Lei n. 9.424, de 24 de dezembro de 1996, no âmbito federal, e determina outras providências, 1997. Brasília, 1997b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2264.htm>. Acesso em: 10 jan. 2015.

_____. Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997. Estabelece normas para as eleições. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9504.htm>. Acesso em: 6 mar. 2015.

_____. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Resolução n. 3, de 8 de outubro de 1997. Fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, 1997. Brasília, 1997c. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0397.pdf>>. Acesso em: 2 jul. 2015.

_____. Emenda Constitucional n. 19, de 4 de junho de 1998. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm>. Acesso em: 8 jun. 2014.

_____. Lei Complementar n. 101, de 4 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp101.htm>. Acesso em: 16 mar. 2015.

_____. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Parecer n. 30, de 12 de setembro de 2000. Solicita pronunciamento, tendo em vista o Parecer CEB 04/2000. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/pceb030_00.pdf>. Acesso em: 1º nov. 2015.

_____. Emenda Constitucional n. 53, de 19 de dezembro de 2006. Dá nova redação aos arts. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições constitucionais Transitórias. Brasília, 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc53.htm>. Acesso em: 8 jun. 2014.

_____. Lei n. 11.494, de 20 de junho de 2007. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei n. 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis n. 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/111494.htm>. Acesso em: 8 jun. 2014.

_____. Lei n. 11.738, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 6º do Ato das Disposições Constitucionais Provisórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Brasília, 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111738.htm>. Acesso em: 25 jun. 2014.

_____. Projeto de Lei n. 3.776/2008. Altera a Lei n. 11.738, de 16 de julho de 2008, que regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições

Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=2E3F30BC39534E34C25FC84ACF5AB86F.proposicoesWeb1?codteor=588133&filename=PL+3776/2008>. Acesso em: 11 jul. 2015.

_____. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. Parecer n. 9, de 2 de abril de 2009. Revisão da Resolução CNE/CEB n. 3/97, que fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Relatora Maria Izabel Azevedo Noronha. Brasília, 2009a. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/pceb009_09.pdf>. Acesso em: 11 jul. 2015.

_____. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. Resolução n. 2, de 28 de maio de 2009. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade com o artigo 6º da Lei n. 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Brasília, 2009b. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf>. Acesso em: 11 jul. 2015.

_____. Emenda Constitucional n. 59, de 11 de novembro de 2009. Acrescenta §3º ao art. 76 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para reduzir, anualmente, a partir do exercício de 2009, o percentual da Desvinculação das Receitas da União incidente sobre os recursos destinados à manutenção e desenvolvimento do ensino de que trata o art. 212 da Constituição Federal, dá nova redação aos incisos I e VII do art. 208, de forma a prever a obrigatoriedade do ensino de quatro a dezessete anos e ampliar a abrangência dos programas suplementares para todas as etapas da educação básica, e dá nova redação ao §4º do art. 211 e ao §3º do art. 212 e ao caput do art. 214, com a inserção neste dispositivo de inciso VI. Brasília, 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc59.htm>. Acesso em: 25 jun. 2014.

_____. Lei nº 12.255, de junho de 2010. Dispõe sobre o salário mínimo a partir de 1º de janeiro de 2010, estabelece diretrizes para a política de valorização do salário mínimo entre 2012 e 2023 e revoga a Lei n. 11.944, de 28 de maio de 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12255.htm>. Acesso em: 25 jun. 2014.

_____. Lei n. 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm>. Acesso em: 4 jun. 2015.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Indicadores IBGE. Sistema Nacional de Índices de Preços ao Consumidor IPCA INPC. Dezembro 2014. 29p. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Precos_Indices_de_Precos_ao_Consumidor/INPC/Fasciculo_Indicadores_IBGE/2014/>. Acesso em: 11 jul. 2015.

BRITO, V. L. F. A. de. Plano de carreira profissional da educação básica em Minas Gerais: valorização profissional? **Revista Educação em Foco**, Belo Horizonte, v. 15, n. 19, p.103-128, jun. 2012.

CAMARGO, Rubens Barbosa de. Salário Docente. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Adriana Maria Cancelli; VIEIRA, Livia Fraga. **DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM.

CAMARGO, Rubens Barbosa de; JACOMINI, Márcia Aparecida. Carreira e salário do pessoal docente da Educação Básica: algumas demarcações legais. **Revista Educação em Foco**, Belo Horizonte, v. 14, n. 17, p. 129-167, jul. 2011.

CELLARD, André. A análise documental. In: **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Trad.: Ana Cristina Nasser. 4º ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014, pp. 295-316.

CHANLAT, Jean-François. Quais carreiras e para qual sociedade? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 67-75, nov.-dez. 1995. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n6/a08v35n6>>. Acesso em: 8 jun. 2014.

CIRILO, Pauliane Romano. **As políticas de valorização docente no estado de Minas Gerais**. 2012. 154 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2012.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO. Data Popular. APEOESP. **Educação: motor de um país melhor**. Versão compacta. Out. 2014, p. 1-33. Disponível em: <http://www.cnte.org.br/images/stories/2014/Pesquisa_CNTE_10_12_2014.pdf>. Acesso em: 4 jun. 2015.

COELHO, Clayton Lúcio. Base de dados da pesquisa “A Carreira e a Remuneração dos Profissionais da Educação Básica da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais a partir da Promulgação da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional: efeitos do subsídio”: entrevista concedida pelo Deputado da Oposição¹. Belo Horizonte: UFMG, 2015a.

_____. Base de dados da pesquisa “A Carreira e a Remuneração dos Profissionais da Educação Básica da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais a partir da Promulgação da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional: efeitos do subsídio”: entrevista concedida pela Ex-Secretária de Governo. Belo Horizonte: UFMG, 2015b.

_____. Base de dados da pesquisa “A Carreira e a Remuneração dos Profissionais da Educação Básica da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais a partir da Promulgação da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional: efeitos do subsídio”: entrevista concedida pela integrante da Direção Sindical. Belo Horizonte: UFMG, 2015c.

_____. Base de dados da pesquisa “A Carreira e a Remuneração dos Profissionais da Educação Básica da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais a partir da Promulgação da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional: efeitos do subsídio”: entrevista concedida pelo Deputado da Base¹. Belo Horizonte: UFMG, 2015d.

_____. Base de dados da pesquisa “A Carreira e a Remuneração dos Profissionais da Educação Básica da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais a partir da Promulgação da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional: efeitos do subsídio”: entrevista concedida pela Professora de Educação Básica Escola Nova₁. Belo Horizonte: UFMG, 2015e.

_____. Base de dados da pesquisa “A Carreira e a Remuneração dos Profissionais da Educação Básica da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais a partir da Promulgação da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional: efeitos do subsídio”: entrevista concedida pela Professora de Educação Básica Escola Nova₂. Belo Horizonte: UFMG, 2015f.

_____. Base de dados da pesquisa “A Carreira e a Remuneração dos Profissionais da Educação Básica da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais a partir da Promulgação da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional: efeitos do subsídio”: entrevista concedida pela Professora de Educação Básica Escola Nova₃. Belo Horizonte: UFMG, 2015g.

_____. Base de dados da pesquisa “A Carreira e a Remuneração dos Profissionais da Educação Básica da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais a partir da Promulgação da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional: efeitos do subsídio”: entrevista concedida pela Professora de Educação Básica Escola Antiga₁. Belo Horizonte: UFMG, 2015h.

_____. Base de dados da pesquisa “A Carreira e a Remuneração dos Profissionais da Educação Básica da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais a partir da Promulgação da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional: efeitos do subsídio”: entrevista concedida pela Professora de Educação Básica Escola Antiga₂. Belo Horizonte: UFMG, 2015i.

_____. Base de dados da pesquisa “A Carreira e a Remuneração dos Profissionais da Educação Básica da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais a partir da Promulgação da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional: efeitos do subsídio”: entrevista concedida pela Professora de Educação Básica Escola Antiga₃. Belo Horizonte: UFMG, 2015j.

COELHO, Clayton Lúcio; OLIVEIRA, Rosimar de Fátima. Conflitos federativos na organização da educação brasileira: o julgamento da lei do piso salarial profissional nacional no Supremo Tribunal Federal. *Comunicações Orais. ANAIS XXVII Simpósio Brasileiro de Política e Administração da Educação*. 2015. p. 1-15. Disponível em: <<http://www.anpae.org.br/simpósio2015/app/views/gt4-com/ClaytonLucioCoelho-GT04-com-int.pdf>>. Acesso em: 1º nov. 2015.

CURY, Carlos Roberto Jamil. Sistema Nacional de Educação: desafio para uma educação igualitária e federativa. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 29, n. 105, p. 1187-1209, set.-dez. 2008.

DAVIES, Nicholas. **Financiamento da educação**: novos ou velhos desafios? São Paulo: Xamã, 2004.

DESLAURIERS, Jean-Pierre; KÉRISIT, Michèle. O delineamento de pesquisa qualitativa. In: MAYER, Jean Robert *et al.* **A pesquisa qualitativa**: enfoques epistemológicos e metodológicos. Trad. Ana Cristina Nasser. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2014. p. 127-153.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. As novas regras para os servidores públicos. **Cadernos FUNDAP**, São Paulo, n. 22, p. 27-39, 2001. Disponível em:

<<http://publicacoes.fundap.sp.gov.br/cadernos/cad22/dados/Prieto.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2016.

DOURADO, Luiz Fernandes. Plano Nacional de Educação como política de Estado: antecedentes históricos, avaliação e perspectivas. In: DOURADO, Luiz Fernandes (Org.). **Plano Nacional de Educação (2011-2020): avaliação e perspectivas**. 2. ed. Goiânia: Editora UFG; Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2011. p. 17-59.

DUARTE, Marisa Ribeiro Teixeira. Regulação sistêmica e política de financiamento da educação básica. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 26, n. 92, p. 821-839, Especial out. 2005.

DUARTE, Marisa Ribeiro Teixeira; FARIA, Geniana Guimarães. **Recursos públicos para escolas públicas: as políticas de financiamento da Educação Básica no Brasil e a regulação do Sistema Educacional Federativo**. Belo Horizonte: RHJ/Faculdade de Educação da UFMG, 2010. 148p.

DUTRA JÚNIOR, Adhemar F. *et al.* **Plano de carreira e remuneração do magistério público: LDB, FUNDEF, Diretrizes nacionais e nova concepção de carreira**. Brasília: FUNDESCOLA/MEC, 2000. 234p. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/me002349.pdf>>. Acesso em: 5 maio 2014.

FARENZENA, Nalu. Políticas e assistência financeira da União no marco das responsabilidades (inter)governamentais em educação básica. In: GOUVEIA, Andréa Barbosa; PINTO, José Marcelino de Rezende; CORBUCCI, Paulo Roberto (Orgs.). **Federalismo e políticas educacionais na efetivação do direito à educação no Brasil**. Brasília: Ipea, 2011. p. 95-110.

FARENZENA, Nalu. Equiparação na capacidade de financiamento da educação básica no âmbito do Fundeb: uma exploração. In: **ANAIS do II Encontro da Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação**. Financiamento da educação e a política de fundos. Curitiba, 2014. p. 81-93.

FERNANDES, Maria Dilnéia Espíndola; RODRIGUES, Margarita Victoria. O processo de elaboração da Lei n. 11.738/2008 (lei do piso salarial profissional nacional para carreira e remuneração docente): trajetória, disputas e tensões. **Revista HISTEDBR On-line**, Campinas, n. 41, p. 88-101, mar. 2011. Disponível em: <<http://www.fe.unicamp.br/revista/index.php/histedbr/article/viewFile/3328/2953>>. Acesso em: 5 maio 2014.

FERNANDES, Maria Dilnéia Espíndola. A valorização dos profissionais da Educação Básica no contexto das relações federativas brasileiras. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 34, n. 125, p. 1095-1111, out.-dez. 2013.

FERREIRA, Maria Aparecida dos Santos. **Valorização do magistério da Educação Básica no Rio Grande do Norte: participação do SINTE e do governo estadual na implementação do piso salarial profissional nacional na rede pública estadual no ano de 2009**. 227 f. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2010.

FLICK, Uwe. **Desenho da pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FRANZESE, Cibele. **Federalismo cooperativo no Brasil**: da Constituição de 1988 aos Sistemas de Políticas Públicas. 2010. 210 f. Tese (Doutorado em Administração Pública e Governo). Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2010.

GATTI, Bernadete; BARRETO, Elba Siqueira de Sá (Orgs.). **Professores do Brasil**: impasses e desafios. Brasília: UNESCO, 2009. 294p.

GATTI, Bernadete; ANDRÉ, Marli. A relevância dos métodos de pesquisa qualitativa em Educação no Brasil. In: WELLER, Wivian; PFAFF, Nicole (Orgs.). **Metodologias da pesquisa qualitativa em educação**: teoria e prática. Petrópolis: Vozes, 2010. p. 29-38.

GATTI, Bernardete A.; TARTUCE, Gisela Lobo B. P.; NUNES, Marina M. R.; ALMEIDA, Patrícia C. Albieri de. A atratividade da carreira docente no Brasil. **Estudos & Pesquisas Educacionais**, São Paulo, n. 1, p. 139-209, maio 2010.

GATTI, Bernardete A.; BARRETO, Elba Siqueira de Sá; ANDRÉ, Marli Eliza Dalmazo de Afonso. **Políticas docentes no Brasil**: um estado da arte. Brasília: UNESCO, 2011. 300p.

GATTI, Bernardete A. Reconhecimento social e as políticas de carreira docente na educação básica. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 42, n. 145, p. 88-111, jan.-abr. 2012.

GODOY, Marina de. **Vencimento, remuneração e carreira docente no estado do Paraná (2005-2012)**. 2014. 139 f. Dissertação (Mestrado em Educação). Setor de Educação da Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2014.

GURGEL, Rogério Fernandes. **Trabalho docente**: políticas de financiamento da carreira e da remuneração dos professores da Educação Básica de sistemas públicos de ensino. 2012. 225 f. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2012.

GURGEL, Rogério Fernandes. Uma análise de planos de carreira e remuneração do magistério da Educação Básica pública no Brasil. XI Congresso Nacional de Educação – **EDUCERE**. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Curitiba, de 23 a 26/09/2013, p. 2580-2599.

JORNAL ESTADO DE MINAS. Grevistas terão substitutos. Belo Horizonte, Caderno Gerais, p. 21, 10 ago. 2011. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=2167>>. Acesso em: 19 abr. 2015.

JORNAL ESTADO DE MINAS. Impasse continua. Belo Horizonte, Caderno Gerais, p. 27, 25 ago. 2011. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=2302>>. Acesso em: 19 abr. 2015.

JORNAL ESTADO DE MINAS. Greve vira alvo do MP. Belo Horizonte, 1º set. 2011. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=2365>>. Acesso em: 19 abr. 2015.

JORNAL FOLHA DE S.PAULO. Estados não cumprem lei do piso nacional para professor. São Paulo, Caderno Cotidiano, p. C3, 16 nov. 2011. Disponível em: <<http://acervo.folha.uol.com.br/fsp/2011/11/16/15>>. Acesso em: 19 abr. 2015.

JORNAL FOLHA DE S.PAULO. Estados não garantem piso para professor. São Paulo, Caderno Cotidiano, p. C8, 5 mar. 2012. Disponível em: <<http://acervo.folha.uol.com.br/fsp/2012/03/05/15>>. Acesso em: 19 abr. 2015.

JORNAL HOJE EM DIA. Professor e Governo longe de acordo. Belo Horizonte, Caderno Minas, p. 18, 9 jul. 2011. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=1957>>. Acesso em: 19 abr. 2015.

JORNAL HOJE EM DIA. Substitutos começam a assumir aulas. Belo Horizonte, Caderno Minas, p. 24, 13 ago. 2011. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=2226>>. Acesso em: 19 abr. 2015.

JORNAL HOJE EM DIA. Estudante em Minas terá aula pela TV. Belo Horizonte, 31 ago. 2011. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=2345>>. Acesso em: 19 abr. 2015.

JORNAL HOJE EM DIA. Piso de R\$ 712,00 não para a greve. Belo Horizonte, Caderno Gerais, 1º set. 2011. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=2367>>. Acesso em: 19 abr. 2015.

JORNAL HOJE EM DIA. Estado aumenta salário de professor. Belo Horizonte, Caderno Política, p. 2, 22 nov. 2011. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=2826>>. Acesso em: 19 abr. 2015.

JORNAL O TEMPO. Professor do Estado entra em greve por piso nacional. Belo Horizonte, Caderno Cidades, 8 abr. 2010. Disponível em: <<http://www.otempo.com.br/cidades/professor-do-estado-entra-em-greve-por-piso-nacional-1.242748>>. Acesso em: 6 mar. 2015.

JORNAL O TEMPO. Estado corta ponto de grevistas. Belo Horizonte, Caderno Cidades, p. 23, 1º ago. 2011. Disponível em: <<http://www.otempo.com.br/cidades/estado-corta-ponto-de-grevistas-1.359592>>. Acesso em: 19 abr. 2015.

JORNAL O TEMPO. Greve pode anular ano letivo. Belo Horizonte, Caderno Cidades, p. 23, 17 ago. 2011. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=2231>>. Acesso em: 19 abr. 2015.

JORNAL O TEMPO. Estado admite aula em janeiro. Belo Horizonte, Caderno Cidades, p. 24, 18 ago. 2011. Disponível em:

<<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=2241>>. Acesso em: 19 abr. 2015.

JORNAL O TEMPO. Contratações motivam atrito. Belo Horizonte, Caderno Cidades, p. 24, 19 ago. 2011. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=2254>>. Acesso em: 19 abr. 2015.

JORNAL O TEMPO. Professores votam pela greve. Belo Horizonte, Caderno Cidades, p. 31, 24 ago. 2011. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=2310>>. Acesso em: 19 abr. 2015.

JORNAL O TEMPO. Estados terão que pagar piso. Belo Horizonte, Caderno Cidades, p. 30, 25 ago. 2011. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=2311>>. Acesso em: 19 abr. 2015.

JORNAL O TEMPO. Piso já provocou 5.000 ações. Belo Horizonte, Caderno Cidades, 29 ago. 2011. Disponível em: <<http://www.otempo.com.br/cidades/piso-j%C3%A1-provocou-5-000-a%C3%A7%C3%B5es-1.357216>>. Acesso em: 19 abr. 2015.

JORNAL O TEMPO. Professores não aceitam o “novo” piso e greve continua. Belo Horizonte, Caderno Cidades, 1º set. 2011. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=2370>>. Acesso em: 19 abr. 2015.

JORNAL O TEMPO. Governo cria força-tarefa para atualizar tabelas de salários. Belo Horizonte, Caderno Cidades, p. 24, 23 nov. 2011. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=2831>>. Acesso em: 19 abr. 2015.

JORNAL SUPER. Nova proposta do Estado não acaba com a greve. Belo Horizonte, Caderno Cidades, p. 4, 24 ago. 2011. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=2308>>. Acesso em: 19 abr. 2015.

KILIMNIK, Zélia Miranda; CASTILHO, Isolda Veloso de; SANT’ANNA, Anderson de Souza. Carreiras em transformação e seus paradoxais reflexos nos indivíduos: metáforas de carreira e de competências. **Comportamento Organizacional e Gestão**, Lisboa, v. 12, n. 2, p. 257-280, 2006.

LISBOA, Gustavo Joaquim. Federalismo educacional esfacelado? Um estudo de caso sobre o piso salarial. **Ensaio: avaliação e políticas públicas em Educação**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 89, p. 1040-1074, out.-dez. 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ensaio/v23n89/1809-4465-ensaio-23-89-1040.pdf>>. Acesso em: 1º fev. 2015.

LUCE, Maria Beatriz; SARI, Marisa Timm. O regime de colaboração na educação do Rio Grande do Sul. In: OLIVEIRA, Romualdo Portela de; SANTANA, Wagner (Orgs.). **Educação**

e federalismo no Brasil: combater as desigualdades, garantir a diversidade. Brasília: UNESCO, 2010. p. 243-269.

MACHADO, Jarbas de Paula. **Piso salarial profissional nacional do magistério:** conflitos e limites de sua implantação na rede pública estadual de Goiás. 2010. 219 f. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2010.

MACHADO, Lucília. Capital Humano. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Adriana Maria Cancellari; VIEIRA, Livia Fraga. **DICIONÁRIO:** trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM.

MARTINS, Paulo de Sena. **O financiamento da Educação Básica por meio de fundos contábeis:** estratégia política para a equidade, a autonomia e o regime de colaboração entre os entes federados. 2009. 337 f. Tese (Doutorado em Educação). Faculdade de Educação da Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

MARTINS, Paulo de Sena. FUNDEB, federalismo e regime de colaboração. CUNHA, Célio da; SOUSA, José Vieira de; SILVA, Maria Abádia da (Orgs.). **Coleção Políticas Públicas de Educação.** Campinas, SP: Autores Associados, 2011. 326p.

MATO GROSSO. Lei Complementar n. 49, de 1º de outubro de 1998. Dispõe sobre a instituição do Sistema de Ensino de Mato Grosso e dá outras providências. **Leis Complementares.** Cuiabá: Assembleia Legislativa do Estado de Mato Grosso, 1998.

MINAS GERAIS. Lei n. 869, de 5 de julho de 1952. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais. Disponível em: <<http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LEI&num=869&comp=&ano=1952&texto=consolidado#texto>>. Acesso em: 14 mar. 2015.

_____. Lei n. 7109, de 13 de outubro de 1977. Contém o Estatuto do pessoal do magistério público do Estado de Minas Gerais, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-novamin.html?tipo=LEI&num=7109&comp=&ano=1977&texto=consolidado#texto>>. Acesso em: 10 jun. 2014.

_____. Lei n. 10.254, de 20 de julho de 1990. Institui o regime jurídico único do servidor público civil do Estado de Minas Gerais e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=10254&comp=&ano=1990>>. Acesso em: 20 set. 2015.

_____. Decreto n. 33.336, de 23 de janeiro de 1992. Dispõe sobre o quadro de pessoal de Unidade Estadual de Ensino e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=33336&comp=&ano=1992>>. Acesso em: 23 nov. 2015.

_____. Resolução n. 5.176, de 1997. Alterada pela Resolução n. 5.183, de 1998, pela Resolução n. 5.197, de 2000, pela Resolução n. 5.204, de 2002, pela Resolução n. 5.207, de 2002, pela Resolução n. 5.212, de 2003, pela Resolução n. 5.222, de 2004, pela Resolução n. 5.229, de 2005, pela Resolução n. 5.322, de 2008, pela Resolução n. 5.342, de 2010, pela Resolução n.

5.344, de 2011, pela Resolução n. 5.349, de 2011, pela Resolução n. 5.387, de 2013, e com as Decisões Normativas da Presidência n. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 e 18.

Disponível em:
<<http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=RAL&num=5176&comp=&ano=1997>>. Acesso em: 6 mar. 2015.

_____. Lei Delegada n. 38, de 26 de setembro de 1997. Dispõe sobre o ajustamento da remuneração e dos proventos dos servidores da ativa e inativos de quadros do pessoal civil e militar do Poder Executivo, que menciona, e dá outras providências. Disponível em:
<<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LDL&num=38&comp=&ano=1997>>. Acesso em: 18 nov. 2015.

_____. Lei Delegada 41, de 7 de junho de 2000. Dispõe sobre a instituição da Parcela Remuneratória Complementar (PRC), devida a título de abono, para os servidores dos quadros de pessoal da administração direta, das autarquias e fundações públicas, inclusive inativos. Disponível em:
<<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LDL&num=41&comp=&ano=2000>> Acesso em: 24 jul. 2015.

_____. Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais. MENSAGEM N. 49/2003. Disponível em:
<http://www.almg.gov.br/atividade_parlamentar/tramitacao_projetos/documento.html?a=2003&n=48&t=PEC&doc=0> Acesso em: 6 ago. 2015.

_____. Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais. MENSAGEM N. 58/2003. Disponível em:
<http://www.almg.gov.br/atividade_parlamentar/tramitacao_projetos/documento.html?a=2003&n=718&tipoProjeto=PROJETO%20DE%20LEI&s=PL&link=%2Fproposicoes%2Fpesquisa%2Favancada%3Fexpr%3D%28PL.20030071800%5Bcodi%5D%29%5Btxmt%5D%26pesqProp%3Dtrue>. Acesso em: 21 mar. 2015.

_____. Emenda à Constituição n. 57, de 15 de julho de 2003. Altera os arts. 14, 25, 31, 39, 125 e 290 e revoga os §§ 1º e 2º do art. 32 da Constituição do Estado e acrescenta os arts. 112 a 121 ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em:
<<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=EMC&num=57&comp=&ano=2003>>. Acesso em: 18 nov. 2015.

_____. Lei n. 14.693, de 30 de julho de 2003. Institui o Adicional de Desempenho - ADE -, no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, e dá outras providências. Disponível em:
<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=14693&comp=&ano=2003&aba=js_textoAtualizado#texto>. Acesso em: 21 mar. 2015.

_____. Lei Complementar n. 71, de 30 de julho de 2003. Institui a avaliação periódica de desempenho individual, disciplina a perda de cargo público e de função pública por insuficiência de desempenho do servidor público estável e do detentor de função pública na Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo e dá outras providências. Disponível em:
<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LCP&num=71&comp=&ano=2003&aba=js_textoAtualizado>. Acesso em: 26 jul. 2015.

_____. Decreto n. 43.576, de 9 de setembro de 2003. Estabelece as diretrizes para a elaboração dos anteprojetos de lei dos planos de carreiras na administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=43576&comp=&ano=2003>>. Acesso em: 18 nov. 2015.

_____. MENSAGEM Nº 135/2003. **Diário do Legislativo**, Belo Horizonte, p. 3, 11 dez. 2003. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/opencms/export/sites/default/consulte/arquivo_diario_legislativo/pdfs/2003/12/L20031211.pdf>. Acesso em: 1º out. 2015.

_____. Projeto de Lei n. 1.294/2003. Institui e estrutura as carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado de Minas Gerais. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/atividade_parlamentar/tramitacao_projetos/texto.html?a=2003&n=1294&t=PL>. Acesso em: 8 jun. 2014.

_____. Decreto n. 43.764, de 16 de março de 2004. Regulamenta a Avaliação Especial de Desempenho do servidor público civil em período de estágio probatório na administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo Estadual e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=43764&comp=&ano=2004>>. Acesso em: 8 jun. 2014.

_____. Lei n. 15.293, de 05 de agosto de 2004. Institui as carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado. Disponível em: <<http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-novamin.html?tipo=LEI&num=15293&comp=&ano=2004&texto=consolidado#texto>>. Acesso em: 25 jun. 2013.

_____. Decreto n. 43.945, de 30 de dezembro de 2004. Dispõe sobre a lotação, a codificação e a identificação dos cargos de provimento efetivo das carreiras instituídas pela Lei Complementar n. 81, de 10 de agosto de 2004 e pelas Leis n. 15.293, de 5 de agosto de 2004, Leis n. 15.301, Leis n. 15.302 e n. 15.303, de 10 de agosto de 2004 e n. 15.304, de 11 de agosto de 2004. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=43945&comp=&ano=2004>>. Acesso em: 18 nov. 2015.

_____. Mensagem N. 399/2005. **Diário do Legislativo**, Belo Horizonte, 2005. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/opencms/export/sites/default/consulte/arquivo_diario_legislativo/pdfs/2005/07/L20050705.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2015.

_____. Decreto n. 44.141, de 27 de outubro de 2005. Dispõe sobre o posicionamento dos servidores das carreiras dos Profissionais de Educação Básica que integram o Grupo de Atividades de Educação Básica, de que trata a Lei n. 15.293, de 5 de agosto de 2004. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-novamin.html?tipo=DEC&num=44141&comp=&ano=2005&texto=consolidado>>. Acesso em: 18 nov. 2015.

_____. **Lei n. 15.784, de 27 de outubro de 2005.** Estabelece as tabelas de vencimento básico das carreiras dos Profissionais de Educação Básica e das carreiras do Grupo de Atividades de Defesa Social, a que se referem os incisos VII a XI do art. 1º da Lei nº 15.301, de 10 de agosto de 2004, os seus reajustamentos e dispõe sobre a Vantagem Temporária Incorporável - VTI - e o posicionamento dos servidores nas referidas carreiras. Disponível em: <<http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-novamin.html?tipo=LEI&num=15784&comp=&ano=2005&texto=consolidado#texto>>. Acesso em: 10 jun. 2014.

_____. Lei n. 15.787, de 27 de outubro de 2005. Institui a Vantagem Temporária Incorporável – VTI. Disponível em: <<http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-novamin.html?tipo=LEI&num=15787&comp=&ano=2005&texto=consolidado#texto>> Acesso em: 21 mar. 2015.

_____. Lei n. 15.961, de 30 de dezembro de 2005. Estabelece as tabelas de vencimento básico das carreiras do Poder Executivo que especifica, dispõe sobre a Vantagem Temporária Incorporável - VTI - e sobre o posicionamento dos servidores nas carreiras e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-novamin.html?tipo=LEI&num=15961&comp=&ano=2005&texto=consolidado#texto>>. Acesso em: 15 mar. 2015.

_____. Decreto n. 44.291, de 8 de maio de 2006. Dispõe sobre a promoção por escolaridade adicional de que trata o art. 22 da Lei n. 15.293, de 5 de agosto de 2004, para os servidores das carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Poder Executivo. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=44291&comp=&ano=2006>>. Acesso em: 18 nov. 2015.

_____. Decreto n. 44.307, de 2 de junho de 2006. Dispõe sobre a promoção por escolaridade adicional de que trata o art. 17 da Lei n. 15.301, de 10 de agosto de 2004, para os servidores das carreiras do Grupo de Atividades de Defesa Social. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=44307&comp=&ano=2006>>. Acesso em: 18 nov. 2015.

_____. Lei n. 16.676, de 10 de janeiro de 2007. Altera a Lei n. 14.693, de 30 de julho de 2003, que institui o Adicional de Desempenho - ADE - no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=16676&comp=&ano=2007>>. Acesso em: 30 nov. 2015.

_____. Lei Complementar n. 96, de 17 de janeiro de 2007. Altera as Leis Complementares n. 81, de 10 de agosto de 2004, que institui as carreiras do Grupo de Atividades Jurídicas do Poder Executivo, e n. 83, de 28 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estrutura orgânica da Advocacia-Geral do Estado - AGE -, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LCP&num=96&comp=&ano=2007>>. Acesso em: 18 nov. 2015.

_____. Decreto 44.503, de 18 de abril de 2007. Regulamenta a concessão do Adicional de Desempenho - ADE, no âmbito da administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo. Disponível em:

<<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=44503&comp=&ano=2007>>. Acesso em: 30 nov. 2015.

_____. Decreto 44.559, de 29 de junho de 2007. Regulamenta a Avaliação de Desempenho Individual do servidor estável ocupante de cargo efetivo do detentor de função pública da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=44559&comp=&ano=2007>>. Acesso em: 27 jun. 2015.

_____. Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais. MENSAGEM Nº 64/2007. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/atividade_parlamentar/tramitacao_projetos/documento.html?a=2007&n=1324&t=PL&doc=0>. Acesso em: 25 set. 2015.

_____. Lei n. 17.006, de 25 de setembro de 2007. Reajusta os valores das tabelas de vencimento básico das carreiras e dos cargos que menciona, institui o piso remuneratório dos servidores do magistério público estadual e dá outras providências. Belo Horizonte, 2007a. Disponível em: <<http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-novamin.html?tipo=LEI&num=17006&comp=&ano=2007&texto=consolidado>>. Acesso em: 16 jun. 2014.

_____. Lei Complementar n. 100, de 5 de novembro de 2007. Institui a Unidade de Gestão Previdenciária Integrada - Ugeprevi - do Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Minas Gerais e do Regime Próprio de Previdência dos Militares do Estado de Minas Gerais e o Conselho Estadual de Previdência - Ceprev -, altera a Lei Complementar nº 64, de 25 de março de 2002, e dá outras providências. Belo Horizonte, 2007b. Disponível em: <<http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LCP&num=100&comp=&ano=2007>>. Acesso em: 16 jun. 2014.

_____. Decreto n. 44.674, de 13 de dezembro de 2007. Regulamenta a Lei Complementar n. 100, de 5 de novembro de 2007. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=44674&comp=&ano=2007>>. Acesso em: 21 ago. 2015.

_____. Lei Complementar n. 104, de 04 de agosto de 2008. Altera dispositivos da Lei Complementar n. 71, de 30 de julho de 2003, que institui a avaliação periódica de desempenho individual e disciplina a perda de cargo público e de função pública por insuficiência de desempenho do servidor público estável e do detentor de função pública na administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo. Disponível em: <<http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LCP&num=104&comp=&ano=2008>>. Acesso em: 16 jun. 2014.

_____. Resolução Conjunta SEPLAG/SEE n. 7.110, de 06 de julho de 2009. Define metodologia de Avaliação de Desempenho Individual – ADI – e Avaliação Especial de Desempenho – AED – dos servidores em exercício na Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais. Disponível em: <<http://www.planejamento.mg.gov.br/legislacao/resolucoes-conjuntas/category/51-2009>>. Acesso em: 18 nov. 2015.

_____. Proposta de Emenda à Constituição n. 54/2009. Altera a Constituição do Estado para adequação ao disposto na Constituição da República. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/atividade_parlamentar/tramitacao_projetos/texto.html?a=2009&n=54&t=PEC>. Acesso em: 6 mar. 2015.

_____. Decreto n. 45.274, de 30 de dezembro de 2009. Regulamenta o reposicionamento por tempo de serviço nas carreiras do Poder Executivo Estadual. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=45274&comp=&ano=2009>>. Acesso em: 18 nov. 2015.

_____. Lei n. 18.802/2010, de 31 de março de 2010. Reajusta os valores das tabelas de vencimento básico das carreiras do Poder Executivo que menciona e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-novamin.html?tipo=LEI&num=18802&comp=&ano=2010&texto=consolidado#texto>>. Acesso em: 21 mar. 2015.

_____. Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais. Mensagem N. 515/2010. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/atividade_parlamentar/tramitacao_projetos/texto.html?a=2010&n=515&t=MSG>. Acesso em: 26 set. 2015.

_____. Projeto de Lei n. 4.689/2010. Fixa o subsídio das carreiras do Grupo da Educação Básica do Poder Executivo Estadual e do pessoal civil da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais e dá outras providências. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/atividade_parlamentar/tramitacao_projetos/texto.html?a=2010&n=4689&t=PL>. Acesso em: 21 mar. 2015.

_____. Lei n. 18.975, de 29 de junho de 2010. Fixa o Subsídio das carreiras do Grupo de Atividades de Educação Básica do Poder Executivo Estadual e do pessoal civil da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-novamin.html?tipo=LEI&num=18975&comp=&ano=2010&texto=consolidado#texto>>. Acesso em: 25 jun. 2013.

_____. Proposta de Emenda à Constituição nº 61/2010. Acrescenta o artigo 283 - à Constituição do Estado. Determina que os servidores integrantes das carreiras da área de educação do Poder Executivo do estado, poderão ser remunerados por meio de subsídio, fixado em parcela única, vedado o pagamento cumulativo com quaisquer outras parcelas previstas na Constituição e em legislação ordinária. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/atividade_parlamentar/tramitacao_projetos/texto.html?a=2010&n=61&t=PEC>. Acesso em: 25 jun. 2015.

_____. Emenda à Constituição n. 84, de 22 de dezembro de 2010. Altera a Constituição do Estado para adequação ao disposto na Constituição da República. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=EMC&num=84&comp=&ano=2010>>. Acesso em: 25 jun. 2015.

_____. Decreto n. 45.527, de 30 de dezembro de 2010. Regulamenta a Lei nº 18.975, de 29 de junho de 2010. Disponível em:

<http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=45527&comp=&ano=2010&aba=js_textoAtualizado#texto>. Acesso em: 15 mar. 2015.

_____. Lei Delegada n. 180, de 20 de janeiro de 2011. Dispõe sobre a estrutura orgânica da Administração Pública do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LDL&num=180&comp=&ano=2011>>. Acesso em: 25 jun. 2013.

_____. Lei Delegada n. 182, de 21 de janeiro de 2011. Dispõe sobre os Grupos de Direção e Assessoramento do Quadro Geral de cargos de provimento em comissão e as funções gratificadas da Administração direta e da Administração autárquica e fundacional do Poder Executivo, altera as Leis Delegadas n. 174 e 175, de 26 de janeiro de 2007, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LDL&num=182&comp=&ano=2011&texto=consolidado#texto>>. Acesso em: 14 mar. 2015.

_____. Decreto n. 45.591, de 26 de abril de 2011. Altera os Decretos n. 43.764, de 16 de março de 2004, n. 44.559, de 29 de junho de 2007, n. 45.529, de 30 de dezembro de 2010, e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=45591&comp=&ano=2011>>. Acesso em: 12 jan. 2016.

_____. Resolução Conjunta SEPLAG/SEE n. 8.208, de 05 de maio de 2011. Prorroga o prazo para a opção de que trata o art. 5º da Lei n. 18.975, de 29 de junho de 2010. Disponível em: <<http://www.planejamento.mg.gov.br/legislacao/resolucoes-conjuntas/category/53-2011>>. Acesso em: 6 jun. 2015.

_____. Projeto de Lei n. 2.355/2011. Dispõe sobre aperfeiçoamentos na política remuneratória por subsídio das carreiras do Grupo de Atividades da Educação Básica e das carreiras do pessoal civil da Polícia Militar e dá outras providências. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/atividade_parlamentar/tramitacao_projetos/texto.html?a=2011&n=2355&t=PL>. Acesso em: 22 mar. 2015.

_____. Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais. Mensagem n. 106/2011. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/atividade_parlamentar/tramitacao_projetos/texto.html?a=2011&n=106&t=MSG>. Acesso em: 26 set. 2015.

_____. Lei n. 19.837, de 2 de dezembro de 2011. Promove alterações na política remuneratória das carreiras do Grupo de Atividades da Educação Básica e das carreiras do pessoal civil da Polícia Militar e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-novamin.html?tipo=LEI&num=19837&comp=&ano=2011&texto=consolidado#texto>>. Acesso em: 25 jun. 2013.

_____. Decreto n. 45.851, de 28 de dezembro de 2011. Regulamenta o estágio probatório e a avaliação especial de desempenho do servidor público civil ocupante de cargo de provimento efetivo em virtude de aprovação em concurso público da administração pública direta,

autárquica e fundacional do Poder Executivo Estadual. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=45851&comp=&ano=2011&aba=js_textoAtualizado#texto>. Acesso em: 1º ago. 2015.

_____. Decreto n. 45.905, de 3 de fevereiro de 2012. Regulamenta a Lei n. 19.837, de 2 de dezembro de 2011, que promove alterações na política remuneratória das carreiras do Grupo de Atividades de Educação Básica e das carreiras do pessoal civil da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais e dá outras providências. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=45905&comp=&ano=2012&aba=js_textoAtualizado#texto>. Acesso em: 14 mar. 2015.

_____. Projeto de Lei n. 3.461/2012. Altera a Lei n. 15.293, de 5 de agosto de 2004, que institui as carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado, e a Lei n. 15.301, de 10 de agosto de 2004, que institui as carreiras do Grupo de Atividades de Defesa Social do Poder Executivo. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/atividade_parlamentar/tramitacao_projetos/texto.html?a=2012&n=3461&t=PL>. Acesso em: 22 mar. 2015.

_____. Lei n. 20.592, de 28 de dezembro de 2012. Alteram as Leis n. 15.293, de 5 de agosto de 2004, que institui as carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado, e 15.301, de 10 de agosto de 2004, que institui as carreiras do Grupo de Atividades de Defesa Social do Poder Executivo, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=20592&comp=&ano=2012&aba=js_textoOriginal#texto>. Acesso em: 25 jun. 2013.

_____. Decreto n. 46.125, de 04 de janeiro de 2013. Regulamenta dispositivos da Lei n. 15.293, de 5 de agosto de 2004. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=46125&comp=&ano=2013>>. Acesso em: 22 mar. 2015.

_____. Resolução SEE n. 2.444, de 13 de novembro de 2013. Dispõe sobre a participação de professores dos anos finais do ensino fundamental e ensino médio, da rede pública estadual de Minas Gerais, que atuam nas escolas estaduais de Belo Horizonte e Região Metropolitana (RMBH), no processo seletivo para ingresso no Programa de Pós-Graduação Educação e Docência – Mestrado Profissional, ministrado pela Universidade Federal de Minas Gerais. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/images/documentos/2444-13-r.pdf>>. Acesso em: 1º ago. 2015.

_____. Lei n. 21.058, de 26 de dezembro de 2013. Reajusta o subsídio das carreiras do Grupo de Atividades de Educação Básica do Poder Executivo e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=21058&comp=&ano=2013>>. Acesso em: 21 mar. 2015.

_____. Lei n. 21.710, de 30 de junho de 2015. Dispõe sobre a política remuneratória das carreiras do Grupo de Atividades de Educação Básica do Poder Executivo, altera a estrutura da carreira de Professor de Educação Básica e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LEI&num=21710&comp=&ano=2015&texto=consolidado>>. Acesso em: 18 nov. 2015.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. CNE/CEB. **Escassez de Professores no Ensino Médio: propostas estruturais e emergenciais**, maio 2007. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/escassez1.pdf>>. Acesso em: 8 jun. 2014.

_____. Portaria n. 213, de 2 de março de 2011. Aprova a Resolução n. 5, de 22 de fevereiro de 2011, da Comissão Intergovernamental de Financiamento para a Educação Básica de Qualidade. Disponível em: <https://www.fnde.gov.br/fndelegis/action/UrlPublicasAction.php?acao=abrirAtoPublico&sgl_tipo=POR&num_ato=00000213&seq_ato=000&vlr_ano=2011&sgl_orgao=MEC>. Acesso em: 11 jul. 2015.

MONLEVADE, João Antonio Cabral de. **Valorização salarial dos professores: o papel do Piso Salarial Profissional Nacional como instrumento de valorização dos professores da Educação Básica Pública**. 2000. [s.n.]. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.

MORDUCHOWICZ, Alejandro. Carreiras, incentivos e estruturas salariais docentes. **PREAL-FLACSO**, n. 23, p. 1-60, jun. 2003.

MORICONI, Gabriela Miranda; MARCONI, Nelson. Os salários dos professores públicos são atrativos no Brasil? **CEPESP/FGV**, 2008. Disponível em: <<http://cepesp.fgv.br/sites/cepesp.fgv.br/files/Sal%C3%A1rio%20de%20Professores.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2015.

NASCIMENTO, P. A. M. M.; SILVA, Carolina Andrade; SILVA, Paulo Henrique Dourado da. Subsídios e proposições preliminares para um debate sobre o magistério da educação básica no Brasil. **Radar: tecnologia, produção e comércio exterior**, Brasília, n. 32, p. 37-51, abr. 2014.

OIT/UNESCO. 1966. A Recomendação da OIT/UNESCO de 1966 relativa ao Estatuto dos Professores e A Recomendação de 1997 da UNESCO relativa ao Estatuto do Pessoal do Ensino Superior com um guia de utilização. Geneva: UNESCO, OIT;2008. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495por.pdf>>. Acesso em: 5 maio 2014.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. As políticas de formação e a crise da profissionalização docente: por onde passa a valorização? **Revista Educação em Questão**, Natal, v. 46, n. 32, p. 51-74, maio.-ago. 2013.

OLIVEIRA, Rosimar de Fátima; DUARTE, Adriana Cancelli. A carreira e a remuneração dos docentes mineiros. DUARTE *et al.* (Orgs.). **O trabalho docente na educação básica em Minas Gerais**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2012. p. 43-65.

OLIVEIRA, Fabrício Augusto de; RIANI, Flávio. Limitações e consequências do ajuste fiscal do estado de Minas Gerais no Governo Aécio Neves. A chapter in *Anais do XI Seminário sobre a Economia Mineira [Proceedings of the 11th Seminar on the Economy of Minas Gerais]*, 2004 from Cedeplar, Universidade Federal de Minas Gerais. Disponível em: <<http://www.cedeplar.ufmg.br/diamantina2004/textos/D04A059.PDF>>. Acesso em: 18 nov. 2015.

PALAZZO, Janete; GOMES, Candido Alberto. Plano de carreira e avaliação dos professores: encontros e desencontros. **Ensaio**: aval. pol. públ. Educ., Rio de Janeiro, v. 17, n. 63, p. 205-234, abr.-jun. 2009.

PAZ, Fábio Mariano da; LEITE, Yoshie Ussami Ferrari. CARREIRA DOCENTE NO BRASIL: DESAFIOS E PERSPECTIVAS. XI Congresso Nacional de Educação – **EDUCERE**. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Curitiba, de 23 a 26/09/2013, pp. 721-740.

PIMENTEL, Gabriela Sousa Rêgo; PALAZZO, Janete; OLIVEIRA, Zenaide dos Reis Borges Balsanulfo. Os planos de carreira premiam os melhores professores? **Ensaio: avaliação e políticas públicas em Educação**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 63, p. 355-380, abr.-jun. 2009.

PINTO, José Marcelino de Rezende. A política recente de fundos para o financiamento da educação e seus efeitos no pacto federativo. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 28, n. 100 - Especial, p. 877-897, out. 2007.

PINTO, Vanessa Guimarães; SARAIVA, João Antônio Filocre. Gestão por Resultados na Educação: monitoramento e avaliação de projetos educacionais. In: GUIMARÃES, Tadeu Barreto; PORDEUS, Iran Almeida; CAMPOS, Eder Sá Alves (Orgs.). **Estado para Resultados**: avanços no monitoramento e avaliação da gestão pública em Minas Gerais. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010. p. 113-134.

PIRES, Álvaro P. Sobre algumas questões epistemológicas de uma metodologia geral para as ciências sociais. In: MAYER, Jean Robert *et al.* **A pesquisa qualitativa**: enfoques epistemológicos e metodológicos. Trad. Ana Cristina Nasser. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2014. p. 43-94.

POUPART, Jean. A entrevista de tipo qualitativo: considerações epistemológicas, teóricas e metodológicas. In: MAYER, Jean Robert *et al.* **A pesquisa qualitativa**: enfoques epistemológicos e metodológicos. Trad. Ana Cristina Nasser. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2014. p. 215-253.

REZENDE, Fernando. Federalismo fiscal: em busca de um novo modelo. In: OLIVEIRA, Romualdo Portela de; SANTANA, Wagner (Orgs.). **Educação e Federalismo no Brasil**: combater as desigualdades, garantir a diversidade. Brasília: UNESCO, 2010. p. 71-88.

REZENDE, Fernando; OLIVEIRA, Fabrício; ARAÚJO, Erika (Orgs.). **O dilema fiscal**: remendar ou reformar. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2007.

ROCHA, Maria da Consolação. **Políticas de valorização do magistério**: remuneração, plano de carreira, condições de trabalho – uma análise da experiência de Belo Horizonte. 2009. 393f. Tese (Doutorado em Educação). Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

SANTOS, Patrícia Barbosa dos; MOREIRA, Eduardo; ASSIS, Fernandes de. **Processo Legislativo** (Passo a passo). Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, Escola do Legislativo, 2015. 27p. Disponível em: <<https://dspace.almg.gov.br/bitstream/11037/9977/1/70553.pdf>>. Acesso em: 16 mar. 2015.

SARI, Marisa Timm. Desafios à organização dos sistemas municipais de ensino no Brasil: elementos constitutivos, colaboração federativa e qualidade da educação. In.: SOUZA, Donaldo B. de; DUARTE, Marisa R. T.; OLIVEIRA, Rosimar de F. (Orgs.). **Sistemas educacionais: concepções, tensões, desafios**. São Paulo: Edições Loyola, 2015. p. 217-244.

SAVIANI, Dermeval. Sistemas de ensino e planos de educação: o âmbito dos municípios. **Educação & Sociedade**, Campinas, ano XX, n. 69, p. 119-136, dez. 1999.

SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS. **Plano de Carreira**. 25 de junho de 2008. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/component/gmg/page/151-plano-de-carreira>>. Acesso em: 08 mar. 2015.

_____. **Nota de Esclarecimento**. Belo Horizonte, 14 de abril de 2010. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/component/gmg/story/1633-nota-de-esclarecimento>>. Acesso em: 8 mar. 2015.

_____. **Governo cria grupo de trabalho para revisar estrutura remuneratória da educação**. Belo Horizonte, 19 de maio de 2010. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/component/gmg/story/1653-governo-cria-grupo-de-trabalho-para-revisar-estrutura-remuneratoria-da-educacao>>. Acesso em: 8 mar. 2015.

_____. **Governador Antonio Anastasia apresenta proposta de modernização e aumento salarial das carreiras da Educação**. Belo Horizonte, 14 de junho de 2010. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/component/gmg/story/1664-governador-antonio-anastasia-apresenta-proposta-de-modernizacao-e-aumento-salarial-das-carreiras-da-educacao>>. Acesso em: 7 mar. 2015.

_____. **Perfil dos Servidores da Educação**. Abril 2010. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/images/stories/noticias/perfil-da-folha-abril-2010.pdf>>. Acesso em: 5 maio 2014.

_____. Resolução SEE n. 1.773, de 22 de dezembro de 2010. Estabelece normas para organização do Quadro de Pessoal das Escolas Estaduais e designação para o exercício de função pública na rede pública estadual. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/images/documentos/1773-10-r.pdf>>. Acesso em: 12 jan. 2016.

_____. Resolução SEE n. 1.846, de 03 de maio de 2011. Altera dispositivos da Resolução n. 1.773, de 22 de dezembro de 2010 e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/images/documentos/1846-11-r.pdf>>. Acesso em: 12 jan. 2016.

_____. Secretaria garante igualdade de condições para 96 mil servidores da educação. Belo Horizonte, 15 de junho de 2011. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/component/gmg/story/2072-secretaria-garante-igualdade-de-condicoes-para-96-mil-servidores-da-educacao>>. Acesso em: 13 out. 2015.

_____. Governo de Minas adota remuneração única para eliminar distorções salariais. Belo Horizonte, 13 de janeiro de 2011. Disponível em:

<<https://www.educacao.mg.gov.br/component/gmg/story/1740-governo-de-minas-adota-remuneracao-unica-para-eliminar-distorcoes-salariais-na-carreira-da-educacao>>. Acesso em: 7 mar. 2015.

_____. Sistema para responder dúvidas sobre a remuneração por subsídio registra mais de sete mil consultas. Belo Horizonte, 26 de janeiro de 2011a. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/component/gmg/story/1750-sistema-para-responder-duvidas-sobre-a-remuneracao-por-subsidio-registra-mais-de-sete-mil-consultas>>. Acesso em: 8 mar. 2015.

_____. Instrução SEE n. 01/2011. Define procedimentos para o processamento de mudança de lotação e remoção, a pedido, do Professor de Educação Básica, do Especialista em educação Básica e Analista Educacional/Inspetor Escolar. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/images/stories/noticias/instrucao-no-01-2011-mov.pessoal-lc100-2007.pdf>>. Acesso em: 12 jan. 2016.

_____. Governo de Minas prorroga prazo para servidor da educação escolher modelo de remuneração. Belo Horizonte, 6 de maio de 2011. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/component/gmg/story/1941-governo-de-minas-prorroga-prazo-para-servidor-da-educacao-escolher-modelo-de-remuneracao>>. Acesso em: 7 mar. 2015.

_____. Governo cumpre o Piso Nacional da Educação. Belo Horizonte, 15 de junho de 2011. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/component/gmg/page/2071-governo-cumpre-o-piso-nacional-da-educacao>>. Acesso em: 7 mar. 2015.

_____. Resolução SEE n. 1.905, de 8 de agosto de 2011. Autoriza designação de Professores para reposição dos conteúdos curriculares do 3º ano do ensino médio e do pessoal técnico e administrativo necessário para essa reposição. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/images/documentos/1905-11-r.pdf>>. Acesso em: 16 jan. 2016.

_____. Remuneração em parcela única pode ser aperfeiçoada. Belo Horizonte, 16 de agosto de 2011. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/component/gmg/story/2260-remuneracao-em-parcela-unica-pode-ser-aperfeicoada>>. Acesso em: 7 mar. 2015.

_____. Avanços no subsídio são apresentados aos diretores das superintendências. Belo Horizonte, 23 de agosto de 2011. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/component/gmg/story/2277-avancos-no-subsidio-sao-apresentados-aos-diretores-das-superintendencias-regionais-de-ensino>>. Acesso em: 7 mar. 2015.

_____. Governo envia à Assembleia Projeto de Lei que aprimora novo modelo de remuneração. Belo Horizonte, 6 de setembro de 2011. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/component/gmg/story/2313-governo-envia-a-assembleia-legislativa-projeto-de-lei-que-aprimora-novo-modelo-de-remuneracao-para-professores>>. Acesso em: 7 mar. 2015.

_____. Advocacia Geral da União dá parecer favorável ao modelo de remuneração por subsídio instituído em Minas. 8 de setembro de 2011. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/component/gmg/story/2316-advocacia-geral-da-uniao-da>>

parecer-favoravel-ao-modelo-de-remuneracao-por-subsidio-instituido-pelo-governo-de-minas-para-professores>. Acesso em: 7 mar. 2015.

_____. Carta aos servidores. 2012. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/images/stories/noticias/2012/Janeiro2012/carta-aos-servidores.pdf>>. Acesso em: 7 mar. 2015.

_____. Servidores da Educação recebem pagamento antecipado neste sábado. 3 de fevereiro de 2012. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/component/gmg/story/2658-servidores-da-educacao-recebem-pagamento-antecipado-neste-sabado>>. Acesso em: 8 mar. 2012.

_____. Governo de Minas apresenta proposta para implementar jornada extraclasse de 1/3 na educação básica. 21 de junho de 2012. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/component/gmg/story/3166-governo-de-minas-apresenta-proposta-para-implementar-jornada-extraclasse-de-13-na-educacao-basica>>. Acesso em: 8 mar. 2015.

_____. Proposta de implementação de 1/3 de carga horária para PEB. 2012. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/images/stories/noticias/2012/Junho2012/apresentacao-um-terco.pdf>>. Acesso em: 23 nov. 2015.

SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO/SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO. **Plano de Valorização dos Servidores da Educação**. 2010, 14p. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/images/stories/noticias/cartilha.pdf>>. Acesso em: 21 nov. 2014.

_____. **Aperfeiçoamentos nas carreiras do Grupo de Atividades da Educação Básica**. 14 de fevereiro de 2012. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/images/stories/noticias/2012/Fevereiro2012/14-02-12-apresentacao-modelo-unificado.pdf>>. Acesso em: 7 mar. 2015.

SILVA, Jomara; BAYÃO, Fádua; NEVES, Fernanda; MEIRELES, Luciana. Reestruturação das Carreiras. In: VILHENA, Renata *et al.* (Orgs.). **O Choque de Gestão em Minas Gerais: políticas da gestão pública para o desenvolvimento**. Belo Horizonte: UFMG, 2006. p. 191-210. Disponível em: <http://www.planejamento.mg.gov.br/images/documentos/choque_gestao2006.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2015.

SINDICATO ÚNICO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS. Sind-UTE. **Informativo Especial**, Belo Horizonte, n. 02, 7 nov. 2005. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=122>>. Acesso em: 20 abr. 2015.

_____. **Informa n. 2**, Belo Horizonte, 6 fev. 2010. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=297>>. Acesso em: 6 mar. 2015.

_____. **Informa n. 3**, Belo Horizonte, 18 fev. 2010. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=295>>. Acesso em: 6 mar. 2015.

_____. **Informa n. 5**, Belo Horizonte, 16 mar. 2010. 2p. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=293>>. Acesso em: 6 mar. 2015.

_____. **Informa n. 8**, Belo Horizonte, 8 abr. 2010. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=290>>. Acesso em: 6 mar. 2015.

_____. Notícias. Termo do Acordo. 2010. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/conteudo.php?MENU=1&LISTA=detalhe&ID=461>>. Acesso em: 4 mar. 2015.

_____. **Informa n. 14**, Belo Horizonte, 17 jun. 2010. 8p. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=502>>. Acesso em: 6 mar. 2015.

_____. **Informa n. 15**, Belo Horizonte, 1º jul. 2010. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=552>>. Acesso em: 6 mar. 2015.

_____. **Informa n. 16**, Belo Horizonte, 13 jul. 2010. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=631>>. Acesso em: 6 mar. 2015.

_____. **Informa n. 20**, Belo Horizonte, 24 set. 2010. 4p. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=867>>. Acesso em: 6 mar. 2015.

_____. **Informa n. 23**, Belo Horizonte, 7 dez. 2010. 3p. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=1040>>. Acesso em: 12 ago. 2015.

_____. **Informa n. 24**, Belo Horizonte, 20 jan. 2011. 8p. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=1144>>. Acesso em: 6 mar. 2015.

_____. **Informa n. 25**. Belo Horizonte, 10 fev. 2011. 4p. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=1259>>. Acesso em: 6 mar. 2015.

_____. **Informa n. 26**, Belo Horizonte, 24 fev. 2011. 4p. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=1341>>. Acesso em: 6 mar. 2015.

_____. **Informa n. 31**, Belo Horizonte, 25 abr. 2011. 2p. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=1574>>. Acesso em: 12 ago. 2015.

_____. **Informa n. 32**, Belo Horizonte, 4 maio 2011. 4p. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=1615>>. Acesso em: 6 mar. 2015.

_____. **Informa n. 33**, Belo Horizonte, 31 maio 2011. 2p. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=1766>>. Acesso em: 6 mar. 2015.

_____. **Informa n. 34**, Belo Horizonte, 13 jun. 2011. 8p. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=1792>>. Acesso em: 19 jun. 2015.

_____. **Informa n. 36**, Belo Horizonte, 6 jul. 2011. 2p. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=1929>>. Acesso em: 6 mar. 2015.

_____. **Informa n. 37**, Belo Horizonte, 13 jul. 2011. 2p. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=1970>>. Acesso em: 13 ago. 2015.

_____. **Informativo Especial**, Belo Horizonte, junho de 2011. 4p. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=1885>>. Acesso em: 6 mar. 2015.

_____. **Informa n. 39**, Belo Horizonte, 3 ago. 2011. 4p. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=2111>>. Acesso em: 6 mar. 2015.

_____. **Informa n. 44**, Belo Horizonte, 8 set. 2011. 4p. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=2428>>. Acesso em: 6 mar. 2015.

_____. **Informa n. 47**, Belo Horizonte, 20 set. 2011. 2p. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=2532>>. Acesso em: 13 ago. 2015.

_____. **Informa n. 48**, Belo Horizonte, 27 set. 2011. 4p. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=2587>>. Acesso em: 6 mar. 2015.

_____. **Notícias**, Belo Horizonte, 28 set. 2011. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/conteudo.php?MENU=1&LISTA=detalhe&ID=2589>>. Acesso em: 5 mar. 2015.

_____. **Notícias**, Belo Horizonte, 4 out. 2011. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/conteudo.php?MENU=1&LISTA=detalhe&ID=2605>>. Acesso em: 5 mar. 2015.

_____. **Informa n. 54**, Belo Horizonte, 11 fev. 2012. 4p. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=3073>>. Acesso em: 6 mar. 2015.

_____. **Informa n. 57**, Belo Horizonte, 5 abr. 2012. 2p. disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=3233>>. Acesso em: 6 mar. 2015.

_____. **Informa n. 63**, Belo Horizonte, 3 maio 2012. 4p. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=3337>>. Acesso em: 6 mar. 2015.

_____. **Informa n. 70**, Belo Horizonte, 11 ago. 2012. 4p. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=3662>>. Acesso em: 6 mar. 2015.

_____. **Informa n. 75**, Belo Horizonte, 21 dez. 2012. 4p. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=4190>>. Acesso em: 6 mar. 2015.

_____. **Informa n. 90**, Belo Horizonte, 3 jul. 2013. 4p. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/janela.php?pasta=files&arquivo=4969>>. Acesso em: 6 mar. 2015.

SOUSA, Sandra M. Záquia L. Avaliação e carreira do magistério: premiar o mérito? **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 2, n. 2-3, p. 81-93, jan.-dez. 2008.

SOUZA, Celina. Federalismo, desenho constitucional e instituições federativas no Brasil pós-1988. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, n. 24, p. 105-121, jun. 2005.

SOUZA, Jéssica Ignácio de. **Política de remuneração e carreira dos professores da Rede Estadual de Ensino de Santa Catarina (2011-2014)**: a parcialidade na implementação do piso nacional e a (des)valorização docente. 2014. 209 f. Dissertação (Mestrado em Educação). Centro de Ciências da Educação da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014.

SHEIBE, Leda. Valorização e formação dos professores para a Educação Básica: questões desafiadoras para um novo Plano Nacional de Educação. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 31, n. 112, p. 981-1000, jul.-set. 2010.

SILVA FILHO, Geraldo Andrade da. Qual a influência do Piso Salarial do Magistério sobre os salários dos professores municipais? **Boletim na Medida**, Brasília, DF: INEP/MEC, ano 4, n. 8, p. 5-10, out. 2015. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/publicacoes/boletim_na_medida/2015/Boletim_Na_Medida_8.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2015.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ADIn n. 4.167/2008DF. Ação Direta de Inconstitucionalidade. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=626497>>. Acesso em: 8 jun. 2014.

_____. ADIn n. 4.167/DF. Acórdão, 2011, p. 35-157. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=626497>>. Acesso em: 10 jan. 2015.

_____. ADIn n. 4.631, de 12 de julho de 2011. Ação Direta de Inconstitucionalidade. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=4631&processo=4631>>. Acesso em 31 jan. 2016.

_____. ADIn n. 4.876, de 19 de novembro de 2012/DF. Ação Direta de Inconstitucionalidade. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=4332889>>. Acesso em: 8 jun. 2014.

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS. INSTRUÇÃO NORMATIVA N. 09/2011. Acrescenta dispositivos à Instrução Normativa n. 13, de 03/12/2008, que disciplina a aplicação de recursos com a manutenção e desenvolvimento do ensino, a serem observados pelo Estado e pelos Municípios. Disponível em: <http://www.tce.mg.gov.br/IMG/Legislacao/legiscont/Instrucoes%20Normativas/IN_2011/IN-09-11.pdf>. Acesso em: 31 jan. 2016.

_____. Acórdão – Tribunal Pleno. Processo n. 896.626. 19 de fevereiro de 2014. Disponível em: <<http://tcjuris.tce.mg.gov.br/Nota/BuscarArquivo/599629>>. Acesso em: 31 jan. 2016.

VALLE, Ione Ribeiro. Carreira do magistério: uma escolha profissional deliberada? **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, Brasília, v. 87, n. 216, p. 178-187, maio/ago. 2006.

VIEIRA, Juçara Maria Dutra. **Piso Salarial para os educadores brasileiros**: quem toma partido? 2012. 276 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação da Universidade de Brasília, Brasília, 2012.

VIEIRA, Sofia Lerche. Educação Básica no Ceará: construindo um pacto colaborativo. In: OLIVEIRA, Romualdo Portela de; SANTANA, Wagner (Orgs.). **Educação e federalismo no Brasil**: combater as desigualdades, garantir a diversidade. Brasília: UNESCO, 2010. p. 271-295.

VILHENA, Renata; MARTINS, Humberto Falcão; MARINI, Caio. Fundamentos do Choque de Gestão e a obra. In: VILHENA, Renata *et al.* (Orgs.). **O Choque de Gestão em Minas Gerais**: políticas da gestão pública para o desenvolvimento. Belo Horizonte: UFMG, 2006. p. 21-42. Disponível em: <http://www.planejamento.mg.gov.br/images/documentos/choque_gestao2006.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2015.

VILHENA, Renata; SANTOS, Maria Thais. Gestão do gasto. In: VILHENA, Renata *et al.* (Orgs.). **O Choque de Gestão em Minas Gerais**: políticas da gestão pública para o

desenvolvimento. Belo Horizonte: UFMG, 2006. p. 335-347. Disponível em: <http://www.planejamento.mg.gov.br/images/documentos/choque_gestao2006.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2015.

XAVIER, Raimundo Rainero. **A instituição do piso salarial profissional nacional (PSPN) por meio da Lei 11.738/2008 valoriza os professores do magistério da Educação Básica?** 2015. 172 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação) - Faculdade de Educação da Universidade de Brasília, Brasília, 2015.

XIMENES, Salomão Barros. **A lei do piso salarial no STF: debates sobre a valorização do magistério e o direito à educação.** São Paulo: Ação Educativa, Campanha Nacional pelo Direito à Educação, 2011. (Em questão, 7.)

APÊNDICES

APÊNDICE A – Roteiro para entrevista com o Deputado da Base do Governo (DepB₁)

PROJETO: A CARREIRA E A REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE ESTADUAL DE ENSINO DE MINAS GERAIS A PARTIR DA PROMULGAÇÃO DA LEI DO PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL: efeitos do subsídio.

PESQUISADOR: CLAYTON LÚCIO COELHO

ORIENTADORA: DRA. ROSIMAR DE FÁTIMA OLIVEIRA

ROTEIRO DE ENTREVISTA

A) DATA:

B) LOCAL:

C) IDENTIFICAÇÃO DO ENTREVISTADO

Nome:

Naturalidade:

Nascimento:

Nome do Partido:

Em exercício nas seguintes Legislaturas:

D) ENTREVISTA

1. Vossa Excelência poderia descrever de que modo as questões relativas à educação se fizeram presentes ao longo de sua carreira política e da sua atuação como Deputado na ALMG? De que modo avalia a importância dessa temática para a sua trajetória política? Ainda em relação à educação, destacaria algum momento relevante na relação com os trabalhadores que atuam nessa área no âmbito do Estado de Minas Gerais?

2. Desde a sua promulgação, em julho de 2008, a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais da Educação Básica (Lei do Piso) - Lei 11.738/2008 - trouxe a necessidade de que as redes de ensino regulamentassem principalmente o vencimento inicial e a jornada dos profissionais da educação básica para se adequarem aos dispositivos daquela norma. Vossa Excelência poderia descrever os efeitos da Lei do Piso na legislação estadual sobre carreira e remuneração docente? Qual foi o papel exercido pela ALMG nesse contexto normativo da Lei do Piso?

3. No ano de 2010 houve uma greve dos docentes da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais (REE/MG) com 48 dias de paralisação. Em 2011, houve outra greve com 112 dias de paralisação. Em ambos os casos, a principal pauta do movimento grevista era a implementação da Lei do Piso na carreira. Quais foram as repercussões desses movimentos na ALMG? Poderia descrevê-los?

4. Em 25 de maio de 2010, foi assinado um Termo de Acordo entre o Sind-UTE e a ALMG para interlocução com o governo do Estado para promover estudo e viabilizar um Projeto de Lei com a finalidade de implementar o Piso na carreira. Vossa Excelência obteve informações sobre o trabalho desta Comissão? Teve participação junto a ela ou acompanhou o trabalho dos representantes da ALMG que atuaram na mesma? Em caso positivo, como avalia o trabalho desta Comissão?

5. O Projeto de Lei nº 4.689/2010, que deu origem ao subsídio como forma de pagamento aos servidores da REE/MG, foi enviado à ALMG em junho de 2010. Vossa Excelência teve participação na tramitação desse Projeto de Lei como membro no primeiro turno nas Comissões de Administração Pública e Fiscalização Financeira e Orçamentária, sendo inclusive o relator das Emendas nesta Comissão. No segundo turno, foi o relator da Comissão de Fiscalização Orçamentária. Qual a opinião de Vossa Excelência sobre esse Projeto de Lei? Como foi a tramitação do mesmo? Como foi a sua atuação nessas comissões? Quais foram os principais desafios?

6. O Projeto de Lei nº 4.689/2010 foi enviado pelo Governador à ALMG sob regime de urgência, em 17 de junho de 2010. Quais foram os efeitos desse regime de urgência para a tramitação desse Projeto de Lei? Como foi a relação das Comissões com o Poder Executivo Estadual durante o processo de tramitação do mesmo?

7. Uma vez aprovado a Lei Estadual nº 18.975/2010, que instituiu o subsídio e suas regras de reposicionamento do servidor, foram alterados os percentuais de progressão e promoção dos servidores da REE/MG. Por que foi a remuneração, e não o tempo de serviço, que serviu de referência para se fazer o reposicionamento do servidor na nova tabela salarial criada?

8. Junto ao Projeto de Lei nº 4.689/2010, o Governador enviou também uma Proposta de Emenda à Constituição, PEC nº 61/2010, cujo objetivo era constitucionalizar o subsídio como uma forma de remuneração também para os servidores da REE/MG. Vossa Excelência poderia comentar a tramitação dessa PEC? Por que sua tramitação não foi exitosa? Por que, apesar disso, o seu conteúdo reaparece através da Emenda nº 3 à PEC nº 54/2009, apresentada por Vossa Excelência em 14 de dezembro de 2010?

9. Durante a tramitação do Projeto de Lei nº 4.689/2010, como era a relação da ALMG com o Sind-UTE/MG? As comissões das quais participou realizaram consultas ou outras formas de contatos com esta associação? Houve participação de outras associações ou sujeitos externos à ALMG na tramitação desse Projeto de Lei?

10. Além do Projeto de Lei nº 4.689/2010, Vossa Excelência também teve participação direta no Projeto de Lei nº 3.461/2012, que regulamentou a jornada de trabalho dos servidores da REE/MG. Como foi a sua participação na tramitação desse último Projeto de Lei? Houve envolvimento do Sind-UTE/MG e da SEE/MG nessa tramitação? De que forma?

11. Vossa Excelência ou a ALMG, em seu conjunto, obtiveram conhecimento sobre os efeitos da Lei Estadual nº 18.975/2010 e da Lei Estadual nº 20.592/2012 para a carreira dos servidores da REE/MG após sua promulgação? Considera que as mesmas se adequaram à Lei do Piso? Como avalia o papel da ALMG para a política de carreira e remuneração desses servidores, a partir da promulgação delas?

12. Vossa Excelência gostaria de acrescentar alguma informação, não abordada nas questões anteriores, e que poderia contribuir com esta pesquisa?

APÊNDICE B – Roteiro para entrevista com o Deputado da Oposição ao Governo (DepOp₁)

PROJETO: A CARREIRA E A REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE ESTADUAL DE ENSINO DE MINAS GERAIS A PARTIR DA PROMULGAÇÃO DA LEI DO PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL: efeitos do subsídio.

PESQUISADOR: CLAYTON LÚCIO COELHO

ORIENTADORA: DRA. ROSIMAR DE FÁTIMA OLIVEIRA

ROTEIRO DE ENTREVISTA

A) DATA:

B) LOCAL:

C) IDENTIFICAÇÃO DO ENTREVISTADO

Nome:

Naturalidade:

Nascimento:

Nome do Partido:

Em exercício nas seguintes Legislaturas:

D) ENTREVISTA

1. Vossa Excelência poderia descrever de que modo as questões relativas à educação se fizeram presentes ao longo de sua carreira política e da sua atuação como Deputado na ALMG? De que modo avalia a importância dessa temática para a sua trajetória política? Ainda em relação à educação, destacaria algum momento relevante na relação com os trabalhadores que atuam nessa área no âmbito do Estado de Minas Gerais?

2. Desde a sua promulgação, em julho de 2008, a Lei do Piso Salarial Nacional para os Profissionais da Educação Básica (Lei do Piso) - Lei 11.738/2008 - trouxe a necessidade de que as redes de ensino regulamentassem principalmente o vencimento inicial e a jornada dos profissionais da educação básica para se adequarem aos dispositivos daquela norma. Vossa Excelência poderia descrever os efeitos da Lei do Piso na legislação estadual sobre carreira e remuneração docente? Qual foi o papel exercido pela ALMG nesse contexto normativo da Lei do Piso?

3. No ano de 2010 houve uma greve dos docentes da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais (REE/MG) com 48 dias de paralisação. Em 2011, houve outra greve com 112 dias

de paralisação. Em ambos os casos, a principal pauta do movimento grevista era a implementação da Lei do Piso na carreira. Quais foram as repercussões desses movimentos na ALMG? Poderia descrevê-los?

4. Após o fim da greve, em 29 de setembro de 2011, foi montada uma Comissão Especial de Negociação com o Governo do Estado, na qual foi assinado um Termo de Compromisso entre representantes da ALMG, do Sind-UTE e do Governo Estadual. Vossa Excelência obteve informações sobre o trabalho desta Comissão? Teve participação junto a ela ou acompanhou o trabalho dos representantes da ALMG que atuaram na mesma? Em caso positivo, como avalia o trabalho desta Comissão?

5. O Projeto de Lei nº 2.355/2011, que propunha padronizar o regime remuneratório da educação sob a forma de subsídio e extinguir o pagamento na forma de vencimento básico, foi submetido pelo Poder Executivo à ALMG na primeira semana de setembro. No final do mesmo mês, por solicitação do Governo Estadual, via MSG 121/2011, esse Projeto de Lei passou a tramitar em regime de urgência. Vossa Excelência teve participação nas Comissões de Administração Pública, Constituição e Justiça e Fiscalização Financeira e Orçamentária em primeiro e segundo turnos sendo, inclusive, um de seus relatores. Qual a opinião de Vossa Excelência sobre esse Projeto de Lei? Como foi a tramitação do mesmo? Quais foram os efeitos do regime de urgência sobre a sua tramitação? Como foi a relação das Comissões com o Poder Executivo Estadual durante o processo de tramitação desse Projeto de Lei? Como foi a sua participação nessas comissões?

6. Em 22 de novembro de 2011, o Governador encaminhou mensagem à ALMG (MSG 140/2011) promovendo alterações ao Projeto de Lei nº 2.355/2011, por meio das quais o pagamento sob a forma de subsídio tornava-se obrigatória para todos os servidores da REE/MG. De que modo Vossa Excelência avalia a mudança proposta pelo Governador em relação ao Projeto de Lei original?

7. Durante a tramitação do Projeto de Lei nº 2.355/2011, como era a relação da ALMG com o Sind-UTE/MG? As comissões das quais participou realizaram consultas ou outras formas de contatos com esta associação? Houve participação de outras associações ou sujeitos externos à ALMG na tramitação desse Projeto de Lei?

8. Vossa Excelência também teve participação direta no Projeto de Lei nº 3.461/2012, que regulamentou a jornada de trabalho dos servidores da REE/MG. Como foi a sua participação na tramitação desse último Projeto de Lei? Houve envolvimento do Sind-UTE/MG e da SEE/MG nessa tramitação? De que forma?

9. Vossa Excelência ou a ALMG, em seu conjunto, obtiveram conhecimento sobre os efeitos da Lei Estadual nº 19.837/2011 e da Lei Estadual nº 20.592/2012 para a carreira dos servidores da REE/MG após sua promulgação? Considera que as mesmas se adequaram à Lei do Piso? Como avalia o papel da ALMG para a política de carreira e remuneração desses servidores, a partir da promulgação delas?

10. Vossa Excelência gostaria de acrescentar alguma informação, não abordada nas questões anteriores, e que poderia contribuir com esta pesquisa?

APÊNDICE C – Termo de Consentimento Livre Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

A Professora Rosimar de Fátima Oliveira e o mestrando Clayton Lúcio Coelho do Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais (Fae/UFMG) convidam o(a) Sr.(a) a participar da pesquisa: “**A Carreira e a Remuneração dos Profissionais da Educação Básica da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais a partir da Promulgação da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional: efeitos do subsídio**”, como entrevistado(a) voluntário(a).

O principal objetivo da pesquisa é compreender os efeitos do Subsídio na carreira e na remuneração dos profissionais da educação básica da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais, a partir da promulgação da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional, em 2008.

A coleta de dados será feita por meio de entrevistas, que serão gravadas e transcritas. Essas entrevistas se constituirão principalmente de relatos sobre o processo de formulação e implementação do Subsídio como forma de remuneração na carreira dos profissionais da educação básica da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais, tendo como objetivo compreender os efeitos dessa forma de pagamento no plano de carreira docente, tendo em vista que se trata de uma novidade para os profissionais da educação da Rede Estadual de Ensino. Os locais e horários das entrevistas serão combinados previamente com o(a) Sr.(a), conforme sua disponibilidade. O(A) Sr.(a) não arcará com nenhum gasto decorrente da sua participação e, sendo a participação voluntária, não receberá qualquer espécie de reembolso ou gratificação.

Gostaríamos de esclarecer que o uso do material coletado será destinado exclusivamente para a realização desta pesquisa e que sua identidade, bem como da instituição representada, ficará assegurada por meio do uso de uma codificação própria. As gravações e as transcrições estarão sob a guarda dos pesquisadores e ficarão armazenadas em meio eletrônico por um período de três anos, findo esse prazo serão descartadas.

Ressalta-se, ainda, que estamos disponíveis para qualquer esclarecimento no decorrer dos trabalhos e que o(a) Sr.(a) tem a liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, não decorrendo nenhum constrangimento por isso. O(A) Sr.(a) receberá cópia deste termo onde consta o telefone e endereço dos pesquisadores responsáveis, podendo tirar dúvidas sobre o projeto e sobre sua participação.

Endereço: Faculdade de Educação da UFMG. Av. Antônio Carlos, 6627.
CEP: 31.270-901 – Belo Horizonte – MG
Telefone: (31) 3409-5323 ou (31) 3474-7685

E-mail: clayton_lcoelho@yahoo.com.br ou rosimarfoliveira@gmail.com

Eu, _____,

RG: _____, declaro que fui consultado(a) pelos responsáveis pela pesquisa “**A Carreira e a Remuneração dos Profissionais da Educação Básica da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais a partir da Promulgação da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional: efeitos do subsídio**”, e respondi positivamente à sua demanda de realizar a coleta de dados por meio de entrevistas, da qual participarei voluntariamente. Terei liberdade para manifestar minha adesão ou não ao projeto, sem qualquer prejuízo. Entendi as informações fornecidas pelos pesquisadores e sinto-me esclarecido(a) para participar da pesquisa.

Participo, portanto, com meu consentimento livre e esclarecido.

LOCAL E DATA: _____, ____ de _____ de 20__.

Entrevistado(a) participante voluntário(a)



Pesquisadora responsável: Rosimar de Fátima Oliveira



Pesquisador participante: Clayton Lúcio Coelho

COEP – Comitê de Ética em Pesquisa

Av. Antônio Carlos, 6627 – Unidade Administrativa II – sala 2005 – Campus Pampulha
Belo Horizonte – MG – Fone: (31) 3409-4592. E-mail: coep@prpq.ufmg.br

APÊNDICE D – Roteiro para entrevista com os Professores de Educação Básica da REE/MG

PROJETO: A CARREIRA E A REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE ESTADUAL DE ENSINO DE MINAS GERAIS A PARTIR DA PROMULGAÇÃO DA LEI DO PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL: efeitos do subsídio.

PESQUISADOR: CLAYTON LÚCIO COELHO

ORIENTADORA: DRA. ROSIMAR DE FÁTIMA OLIVEIRA

ROTEIRO DE ENTREVISTA

- A. DATA:
- B. LOCAL:
- C. NOME DO(A) ENTREVISTADO(A):
- D. IDADE:
- E. CARGO/FUNÇÃO:
- F. FORMAÇÃO ATUAL:
- G. UNIDADE ESCOLAR ONDE TRABALHA:
- H. TEMPO DE MAGISTÉRIO NA REDE ESTADUAL:

- I. ENTREVISTA:
 - 1. Como se deu o seu ingresso e sua trajetória profissional como servidor(a) da REE/MG? Como você avalia a carreira e a remuneração dos servidores da REE/MG atualmente e ao longo da sua atuação como servidor(a) na REE/MG?
 - 2. Você teve conhecimento sobre a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional, promulgada em 2008? Qual é a sua opinião sobre os efeitos dessa Lei para os trabalhadores em educação?
 - 3. Você é filiado(a) ao Sind-UTE/MG? Como avalia a atuação do Sind-UTE/MG em relação aos servidores da REE/MG?
 - 4. Você teve conhecimento do movimento de Greve da REE/MG nos anos de 2010 e 2011? Teve participação nesses movimentos? Em caso positivo, poderia descrever como foi a sua participação?
 - 5. Como você avalia a atuação do Sind-UTE, do Governo e da ALMG nos movimentos de greve ocorridos nos anos de 2010 e 2011?

6. Como você acompanhou os desdobramentos da mudança na carreira com a implantação do subsídio, em janeiro de 2011? Quais foram os efeitos dessa mudança para a sua carreira? Qual foi a sua percepção sobre essa forma de pagamento? O que representou para você, em termos financeiros, esse novo posicionamento?
7. Em janeiro de 2011, todos os servidores da REE/MG foram reposicionados na carreira compulsoriamente por meio dos critérios estabelecidos pelo subsídio. Aquele que quisesse retornar para a carreira de vencimento básico, teria um prazo para manifestar essa opção, protocolando o pedido junto à Secretaria de Estado de Educação. Você chegou a retornar para a carreira de vencimento básico? Por quê? Quais foram as principais consequências dessa mudança para a sua carreira, em termos financeiros e de tempo de serviço?
8. Você acompanhou os desdobramentos da mudança na carreira com a implantação do Sistema Unificado de Remuneração em janeiro de 2012? Quais foram os efeitos dessa mudança para a sua carreira? Qual é a sua opinião sobre essa forma de pagamento? O que representou para você, em termos financeiros, esse novo posicionamento?
9. Em termos gerais, para você, foi mais vantajoso o PSPN pago sob a forma de subsídio ou sob a forma de vencimento básico?
10. Você gostaria de acrescentar alguma informação, não abordada nas questões anteriores, e que poderia contribuir com esta pesquisa?

APÊNDICE E – Roteiro para entrevista com uma das secretárias de Governo

PROJETO: A CARREIRA E A REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE ESTADUAL DE ENSINO DE MINAS GERAIS A PARTIR DA PROMULGAÇÃO DA LEI DO PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL: efeitos do subsídio.

PESQUISADOR: CLAYTON LÚCIO COELHO

ORIENTADORA: DRA. ROSIMAR DE FÁTIMA OLIVEIRA

ROTEIRO DE ENTREVISTA

A. DATA:

B. LOCAL:

C. IDENTIFICAÇÃO DA ENTREVISTADA:

Nome:

Anos sob a coordenação na secretaria:

D. ENTREVISTA

1. Você poderia descrever sua trajetória na Secretaria de Planejamento de Minas Gerais (SEPLAG)? Como se deu sua atuação nesta Secretaria? De que modo os temas relativos à educação e à carreira dos servidores da Rede Estadual de Educação de Minas Gerais (REE/MG) se faziam presentes na sua atuação?
2. Como se dava a relação entre a SEPLAG/MG e a Secretaria Estadual de Educação de Minas Gerais (SEE/MG) para a elaboração de projetos e a realização de programas de governo relacionados à educação? Como se dava a relação política entre essas duas áreas de governo? Como você enxerga a pasta da educação frente as demais áreas de governo?
3. Em termos políticos e financeiros, qual era a percepção que a SEPLAG/MG tinha sobre a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), promulgada em 2008, em relação à carreira e a remuneração dos servidores da REE/MG?
4. Como era a relação entre a SEPLAG/MG e o Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais (SIND-UTE/MG) durante sua gestão? Qual a sua percepção sobre o papel do sindicato em relação aos servidores da REE/MG?

5. No ano de 2010, após 47 dias de greve, o SIND-UTE/MG, intermediado pela Assembleia Legislativa de Minas Gerais (ALMG), consegue assinatura de um acordo entre a SEPLAG e a SEE/MG para que, em um prazo de vinte dias, uma comissão, formada por representantes do Governo e do SIND-UTE/MG, apresentasse um estudo alterando o padrão remuneratório dos servidores da REE/MG a fim de adequá-lo ao Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN). Você teve participação junto a essa Comissão? Como avalia o trabalho realizado pela mesma? Qual era o papel da SEPLAG/MG nessas reuniões? A proposta de subsídio como forma de pagamento para os servidores da REE/MG surgiu no âmbito desta Comissão? De que modo isso se deu? Havia outras propostas nesta ocasião para adequar a remuneração dos servidores da REE/MG ao PSPN?
6. O Governo de Estado chegou a prorrogar por três vezes o prazo para que os servidores da REE/MG pudessem optar entre vencimento básico e o subsídio. Qual era a expectativa do governo com a proposição dessas alternativas nessas três ocasiões?
7. Como você avalia a Lei Estadual nº 18.975/2010, que cria o subsídio, e os seus efeitos previstos para a carreira dos servidores da REE/MG? Você considera que essa Lei Estadual se adequou à Lei do PSPN?
8. Após o fim da greve, em 29 de setembro de 2011, foi montada uma Comissão Especial de Negociação com o Governo do Estado, na qual foi assinado um Termo de Compromisso entre representantes da ALMG, do Sind-UTE e do Governo. Você obteve informações sobre o trabalho dessa Comissão? Teve participação junto a ela ou acompanhou o trabalho dos representantes da SEPLAG que atuaram nela? Como avalia o trabalho dessa Comissão?
9. Em agosto de 2011, na sede do Ministério Público Estadual, o Governo se dispôs a fazer possíveis revisões e ajustes na carreira dos servidores da REE/MG remunerados por meio do subsídio, sobretudo em relação àqueles com mais tempo de serviço. Quais eram e como foram identificados os problemas na carreira dos servidores da REE/MG gerados pelo subsídio? Em qual momento tais problemas foram identificados? Por que, apesar disso, o Governo encaminhou substitutivo à ALMG, em dezembro daquele ano, desconsiderando o vencimento básico como alternativa de pagamento?
10. Como você avalia a Lei Estadual nº 19.837/2011, que cria o Sistema Unificado de Remuneração, e os seus efeitos previstos para a carreira dos servidores da REE/MG? Considera que essa Lei Estadual se adequou à Lei do PSPN? Por que a Lei mantém o subsídio como forma de remuneração para os servidores da REE/MG?
11. Você, ou a SEPLAG/MG, obtiveram conhecimento sobre os efeitos da Lei Estadual nº 19.837/2011, que cria o Sistema Unificado de Remuneração, para os servidores da REE/MG? Como avalia o papel da SEPLAG/MG para a política de carreira e remuneração desses servidores no conjunto das ações que levaram à promulgação dessa Lei Estadual?
12. Você gostaria de acrescentar alguma informação, não abordada nas questões anteriores, e que poderia contribuir com esta pesquisa?

APÊNDICE F – Roteiro para entrevista com uma das diretoras do Sind-UTE/MG

PROJETO: A CARREIRA E A REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE ESTADUAL DE ENSINO DE MINAS GERAIS A PARTIR DA PROMULGAÇÃO DA LEI DO PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL: efeitos do subsídio.

PESQUISADOR: CLAYTON LÚCIO COELHO

ORIENTADORA: DRA. ROSIMAR DE FÁTIMA OLIVEIRA

ROTEIRO DE ENTREVISTA

A. DATA:

B. LOCAL:

C. IDENTIFICAÇÃO DA ENTREVISTADA:

Nome:

Anos sob a direção do Sind-UTE/MG:

D. ENTREVISTA

1. Você poderia descrever de que modo as questões sindicais se fizeram presentes na sua trajetória profissional e por meio de quais processos políticos chegou à direção do Sind-UTE/MG? Houve algum momento relevante ao longo dessa trajetória que contribuiu para que você chegasse à sua posição atual?
2. Como você avalia a atuação do Sind-UTE em relação à categoria de trabalhadores que representa e suas demandas? E quanto à proporção de associados atualmente, qual a sua avaliação?
3. De maneira geral, como era a relação do Sind-UTE/MG com a SEE/MG, SEPLAG/MG e a ALMG durante os Governos Aécio e Anastasia?
4. Você poderia descrever a conjuntura e a situação dos trabalhadores em educação no contexto das greves de 2010 e 2011? Quais foram as principais pautas de reivindicação desses dois movimentos? Como você avalia o resultado dessas duas greves? Qual papel você atribui a Lei do PSPN nesse contexto?
5. No ano de 2010, após 48 dias de greve, o Sind-UTE/MG, intermediado pela ALMG, consegue assinatura de um acordo entre as Secretarias de Planejamento (SEPLAG) e de Educação (SEE/MG) para modificar os vencimentos básicos e alterar o padrão remuneratório da carreira dos servidores da REE/MG, com a finalidade de implementar o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN). Você teve participação junto a essa Comissão ou acompanhou o trabalho dos representantes da ALMG que atuaram junto a ela? Como avalia o trabalho desta

Comissão? Qual era o papel do Sind-UTE/MG nessas reuniões? Como surgiu a proposta de subsídio como forma de pagamento para a educação?

6. No Boletim Informa do Sind-UTE/MG, de 24 de fevereiro de 2011, afirma-se que o subsídio trouxe mudanças salariais para uma parcela da categoria, por isso não poderia abandonar a Lei nº 18.975/2010. Você acha que o subsídio poderia vir a se tornar uma proposta adequada para estruturar a carreira e a remuneração dos servidores da REE/MG? Como você avalia as mudanças ocorridas nessa carreira com a implantação do subsídio?
7. Em 2011, houve uma mudança de estratégia do Sind-UTE/MG em relação às campanhas salariais dos anos anteriores, com inúmeras ações envolvendo o judiciário: ações individuais, coletivas, ações no Ministério Público Estadual e no Supremo Tribunal Federal, via CNTE. Como você avalia essas estratégias? Por que a opção pela ação judicial individual? Como está o andamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação – CNTE –, através da ADIn nº 4.631/2011?
8. Na greve de 2011, após 112 dias de paralisação, o Sind-UTE/MG consegue, a exemplo da greve de 2010, assinatura de termo de acordo com o governo com o objetivo de aprimorar a tabela salarial da carreira dos servidores da REE/MG, sob a condição de encerramento da paralisação. Fale um pouco sobre esse acordo. Como ele ocorreu e quais os seus desdobramentos para a categoria?
9. Qual a sua hipótese para explicar o fato de o Governo ter adotado o subsídio ao invés de propor o pagamento do PSPN sob a forma de vencimento básico?
10. Ainda decorrente dos efeitos da Lei do Piso, em 2012 foi a vez da regulamentação da jornada de trabalho, através da Lei estadual nº 20.592/2012. Comparando com as leis do subsídio (Lei 18.975/2010 e 19.837/2011), houve mudanças na sua forma de implementação por parte do Governo e também na relação com os demais órgãos? Pode-se falar em conquistas, em se tratando dessa regulamentação?
11. Qual a sua opinião sobre os efeitos da Lei do Piso na carreira dos servidores da REE/MG? Como você vê os desdobramentos da Lei do Piso em outros estados do país?
12. Das greves que você participou como Diretora do Sind-UTE/MG, nos anos de 2010, 2011 e 2013, qual foi a maior dificuldade enfrentada e o aprendizado alcançado para as próximas lutas e conquistas?
13. Você gostaria de acrescentar alguma informação não abordada nas questões anteriores e, que poderia contribuir com esta pesquisa?

APÊNDICE G - Quadro 9 - Principais alterações oriundas da EC estadual n. 57/2003

(Continua)

Artigos	Efeitos
Art. 1º - O § 11 do art. 14 da Constituição do Estado fica acrescido do seguinte inciso V:	Maior autonomia para a administração pública alterar o quantitativo e a distribuição de cargos em comissão e função gratificadas sem acarretar em aumento de despesas.
Art. 2º - Os dispositivos a seguir relacionados da Constituição do Estado passam a vigorar com a seguinte redação: art. 25, inc. III; art. 39, §11; art. 125, I, e); art. 290, I, II.	A permissão para acumular cargos públicos aos profissionais da saúde com profissões regulamentadas; A extensão de alguns direitos trabalhistas aos militares; Concessão de férias-prêmio em dobro e a gratificação calculada sobre o seu vencimento básico, incorporável à remuneração ao servidor que desempenhe sua atividade em unidade escolar da zona rural.
Art. 3º - O art. 31 da Constituição do Estado passa a vigorar com a redação que segue:	A previsão da instituição do prêmio por produtividade e o Adicional de Desempenho a ser pago ao servidor público civil da Administração Pública direta, autárquica e fundacional. O prêmio por produtividade será regulamentado por lei própria e o mesmo não se incorpora aos proventos para efeito de aposentadoria. O seu pagamento dependerá de previsão orçamentária e disponibilidade financeira. A concessão ao servidor ocupante de cargo de provimento efetivo e função pública de férias-prêmio com duração de três meses a cada cinco anos de efetivo exercício no serviço público. [...] Ao servidor público civil o direito a assistência e previdência sociais, extensivas ao cônjuge ou ao companheiro e aos dependentes; assistência gratuita, em creche e pré-escola, aos filhos e aos dependentes, desde o nascimento até seis anos de idade; adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas.
Art. 4º - O ADCT da Constituição do Estado fica acrescido dos seguintes arts. 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120 e 121:	Ao servidor público é assegurada a percepção de adicional de 10% (dez por cento) sobre o seu vencimento básico, a cada período de cinco anos de efetivo exercício, o qual a este se incorpora para fins de aposentadoria (quinquênio). Assegura a concessão de adicional de 10% (dez por cento) sobre seu vencimento básico e gratificação a cada período de cinco anos de efetivo exercício no serviço público ao servidor público e ao militar deste que tenham implementado os requisitos para obtenção de tal benefício até a data de publicação da Emenda à Constituição da República nº 19, de 4 de junho de 1998. Ao servidor que tenha ingressado no serviço público até a data da publicação desta emenda à Constituição, é assegurada a percepção de adicional de 10% (dez por cento) sobre o seu vencimento básico quando completar trinta anos de serviço ou, antes disso, se implementado o interstício necessário para a aposentadoria voluntária integral, o qual se incorpora ao vencimento para fins de aposentadoria. Fica assegurada a concessão de adicional de 10% (dez por cento) sobre sua remuneração, quando completar trinta anos de serviço, ao servidor público deste que tenha implementado os requisitos para obtenção de tal benefício até a data de publicação da Emenda à Constituição da República nº 19, de 4 de junho de 1998. Fica garantida a contagem em dobro das férias-prêmio não gozadas para fins de concessão de aposentadoria, as férias-prêmio adquiridas até a data da publicação da Emenda à Constituição da República nº 20, de 15 de dezembro de 1998; para fins de percepção de adicionais por tempo de serviço, quando da aposentadoria, ao servidor que tenha cumprido os requisitos para a obtenção de tal benefício.

(Continua)

Artigos	Efeitos
<p>Art. 4º - O ADCT da Constituição do Estado fica acrescido dos seguintes arts. 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120 e 121:</p>	<p>O servidor e o militar na ativa na data de publicação desta emenda à Constituição poderão, por opção expressa e na forma da lei, substituir pelo sistema de adicional de desempenho as vantagens por tempo de serviço que venham a ter direito a perceber.</p> <p>Fica mantido o direito aos adicionais por tempo de serviço ao servidor que, na data de publicação desta emenda à Constituição, seja detentor, exclusivamente, de cargo em comissão declarado de livre nomeação e exoneração, quando provido em outro cargo de mesma natureza, desde que o ato de nomeação ocorra até noventa dias após a exoneração.</p> <p>É vedada a percepção de acréscimo pecuniário em razão exclusiva do tempo de serviço ao servidor que ingressar no serviço público após a publicação desta emenda à Constituição.</p> <p>Fica assegurado ao servidor público civil e ao militar, quando de sua aposentadoria, o direito de converter em espécie as férias-prêmio adquiridas até 29 de fevereiro de 2004 e não gozadas.</p> <p>Ao detentor, exclusivamente, de cargo em comissão declarado de livre nomeação e exoneração ou de função pública não estável fica assegurada a conversão em espécie das férias-prêmio adquiridas até 29 de fevereiro de 2004 e não gozadas, a título de indenização, por motivo de exoneração, desde que não seja reconduzido ao serviço público estadual no prazo de noventa dias contados da data da exoneração.</p> <p>[...]</p> <p>Ao servidor público civil e ao militar em exercício na data de publicação desta emenda à Constituição que for nomeado para outro cargo no Estado em razão de aprovação em concurso público fica assegurado o direito à percepção dos adicionais por tempo de serviço e das férias-prêmio adquiridos e a adquirir.</p> <p>Para fins de aposentadoria, é garantida a contagem proporcional correspondente ao tempo de efetivo exercício de magistério na iniciativa privada e na rede pública municipal, estadual ou federal de ensino, até a data da publicação da Emenda à Constituição da República nº 20, de 16 de dezembro de 1998:</p> <p>I - ao Professor ou ao Regente de Ensino que tenha passado a ocupar cargo efetivo, cargo em comissão ou função gratificada diversa do exercício de docência, até a data do afastamento para o exercício desses cargos ou funções, e que não tenha completado vinte e cinco anos de efetivo exercício de magistério, se mulher, ou trinta anos, se homem, hipótese em que se sujeitarão à aposentadoria na regra geral;</p> <p>II - ao Especialista da Educação, relativamente ao tempo em que exerceu o cargo ou função de Professor e àquele a que se refere a <u>Lei nº 8.131, de 22 de dezembro de 1981</u>, até 10 de maio de 1990, data da publicação da decisão liminar do Supremo Tribunal Federal na ADIN-152, a qual suspendeu a eficácia do art. 286 desta Constituição, que:</p> <p>a) não tenha implementado o requisito temporal para se beneficiar da aposentadoria especial até 22 de setembro de 1992;</p> <p>b) se tenha aposentado a partir de 26 de maio de 1992, com proventos proporcionais, nos termos do art. 36, inciso III, alínea “c” ou “d”, da Constituição do Estado;</p> <p>c) se tenha aposentado no período de 26 de maio a 22 de setembro de 1992, nos termos do art. 36, inciso III, alínea “a”, da Constituição do Estado, por não contar trinta anos de efetivo exercício de magistério, se homem, ou vinte e cinco anos, se mulher;</p> <p>III - ao servidor do Quadro do Magistério em exercício no Órgão Central da Secretaria de Estado de Educação, em Superintendência Regional de Ensino, em Núcleo do Programa Estadual de</p>

(Conclusão)

Artigos	Efeitos
<p>Art. 4º - O ADCT da Constituição do Estado fica acrescido dos seguintes arts. 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120 e 121:</p>	<p>Alimentação Escolar e em Unidades Estaduais de Ensino que tenha optado pelo Quadro Permanente, nos termos do art. 16 da <u>Lei nº 9.346, de 5 de dezembro de 1986</u>, e do art. 37 da <u>Lei nº 9.381, de 18 de dezembro de 1986</u>, relativamente ao período de magistério anterior à opção, e tenha retornado ao cargo anteriormente ocupado, nos termos do art. 10 da <u>Lei nº 9.592, de 14 de junho de 1988</u>;</p> <p>IV - ao servidor ocupante de cargo pertencente a Quadro de Pessoal distinto do de magistério.</p> <p>Para fins do cálculo de adicionais, é assegurada ao servidor público estadual a contagem proporcional correspondente ao tempo de efetivo exercício de magistério na iniciativa privada e na rede pública municipal, estadual ou federal de ensino, na forma do artigo anterior, até a data da publicação desta emenda à Constituição.</p> <p>Ficam revogadas as legislações dos Poderes Legislativo e Judiciário, do Tribunal de Contas e do Ministério Público referentes a apostilamento em cargo de provimento em comissão ou função gratificada.</p> <p>Fica assegurado ao servidor ocupante de cargo de provimento efetivo o direito de continuar percebendo, nos termos da legislação vigente até a data de promulgação desta emenda à Constituição, a remuneração do cargo em comissão ou função gratificada que exerça nessa data, quando dele for exonerado sem ser a pedido ou por penalidade ou quando se aposentar, ficando garantido, para esse fim, o tempo exercido no referido cargo de provimento em comissão ou função gratificada até data a ser fixada em lei.</p> <p>[...].</p>
<p>Art. 5º -</p>	<p>O Poder Executivo encaminhará à Assembleia Legislativa, até 31 de dezembro de 2003, os projetos de lei relativos aos planos de carreira dos servidores públicos civis do Poder Executivo em exercício na data de publicação desta emenda à Constituição e dos que ingressarem no serviço público estadual a partir dessa data.</p>

Fonte: elaborado pelo autor a partir da EC estadual n. 57/2003 (MINAS GERAIS, 2003).

APÊNDICE H - Quadro 26- Comparativo entre o PL estadual n. 2.355/2011 e seu substitutivo enviados pelo Governador Anastasia (PSDB – 2010 a 2014)

(Continua)

MSG 106/2011 contendo texto original do PL 2.355/2011 enviado pelo Governador à Mesa da ALMG, em 06/09/2011		MSG 140/2011 contendo texto original do Substitutivo ao PL 2.355/2011 enviado pelo Governador à Mesa da ALMG, em 22/11/2011	
Dispositivo	Conteúdo	Dispositivo/situação	Conteúdo
Art. 1º	Os servidores dos cargos de provimento efetivo das carreiras da educação que estiverem posicionados na tabela do subsídio farão jus à revisão do posicionamento, conforme tempo de efetivo exercício no cargo.	Art. 1º (alterado)	Os servidores dos cargos de provimento efetivo das carreiras de subsídio da educação, exceto Professor de Educação Básica e Especialista em Educação, farão jus à revisão do posicionamento, conforme tempo de efetivo exercício no cargo.
§ 1º	O dispositivo do caput contempla o servidor efetivado pela Lei Complementar nº 100/2007 e o aposentado com direito a paridade.	§ 1º (inalterado)	O dispositivo do caput contempla o servidor efetivado pela Lei Complementar nº 100/2007 e o aposentado com direito a paridade.
§ 2º	O posicionamento poderá ser implementado em etapas, no período de 1º janeiro de 2012 a 1º janeiro de 2015, conforme regulamento.	§ 2º (alterado)	O novo posicionamento será implementado em etapas, no período de 1º de janeiro de 2012 a 1º janeiro de 2015, conforme regulamento.
Art. 2º	Reajuste de 5% em 01 de abril de 2012 nos valores das tabelas salariais do subsídio das carreiras de educação básica.	Art. 2º (alterado)	O servidor de cargo de provimento efetivo, efetivado e aposentados com direito a paridade que estiverem posicionados na carreira de vencimento básico , passará a ser remunerado a partir de 01 de janeiro de 2012 por subsídio , considerando seu posicionamento em 01 de janeiro de 2011.
Art. 3º	A Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada será reajustada nas mesmas datas e índices das tabelas salariais do subsídio.	Art. 3º (alterado)	Não será posicionado na tabela salarial por subsídio o cargo de Analista Educacional que exerça atividade de inspeção escolar.
Art. 4º	A partir de 01 de janeiro de 2012, a tabela salarial do subsídio de cargo de provimento em comissão de Diretor de escola terá seus valores baseados no número de alunos matriculados na escola.	Art. 4º (inalterado)	Reajuste de 5% em 01 de abril de 2012 nos valores das tabelas salariais do subsídio das carreiras de educação básica.
Art. 5º	A partir de 01 de janeiro de 2012, a tabela salarial do subsídio de cargo de provimento em comissão de Secretário de escola terá seus valores baseados no número de alunos matriculados na escola.	Art. 5º (inalterado)	A Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada será reajustada nas mesmas datas e índices das tabelas salariais do subsídio.

(Continua)

MSG 106/2011 contendo texto original do PL 2.355/2011 enviado pelo Governador à Mesa da ALMG, em 06/09/2011		MSG 140/2011 contendo texto original do Substitutivo ao PL 2.355/2011 enviado pelo Governador à Mesa da ALMG, em 22/11/2011	
Dispositivo	Conteúdo	Dispositivo/situação	Conteúdo
Art. 6º	A gratificação de função de Vice-Diretor corresponde a 40% do cargo de Diretor de escola – D.VI;	Art. 6º (alterado)	O cargo de provimento em comissão de Diretor de escola, a partir de 01 de janeiro de 2012, passa a ser remunerado em parcela única, por meio de subsídio, tendo a ela sido incorporadas as parcelas de vencimento básico e a gratificação de dedicação exclusiva. Os valores da tabela salarial são baseados no número de alunos matriculados.
	A gratificação de função de Coordenador de escola corresponde a valor proporcional ao número de turmas;	Art. 7º (alterado)	O cargo de provimento em comissão de Secretário de escola, a partir de 01 de janeiro de 2012, passa a ser remunerado em parcela única, por meio de subsídio, tendo a ela sido incorporada o vencimento básico. Os valores da tabela salarial são baseados no número de alunos matriculados.
	A gratificação de Coordenador de Posto de Educação Continuada – PECON corresponde a valor proporcional ao número de alunos.	Art. 8º (alterado)	A gratificação de função de Vice-Diretor corresponde a 40% do cargo de Diretor de escola – D.VI, com jornada de 30 horas semanal de trabalho;
Art. 7º	O período de efetivo exercício no cargo de provimento em comissão de Diretor de escola será aproveitado para contagem de tempo para fins de promoção, progressão e aposentadoria em mais de um cargo.		A gratificação de função de Coordenador de escola corresponde a valor proporcional ao número de turmas, observado o limite máximo de 4 turmas;
Art. 8º	O servidor promovido será posicionado no grau equivalente àquele em que estava posicionado no nível anterior, na data da promoção, caso o mesmo seja remunerado sob o regime de subsídio;		A gratificação de Coordenador de Posto de Educação Continuada – PECON corresponde a valor proporcional ao número de alunos.
	O servidor será promovido no primeiro grau cujo valor de vencimento básico seja superior ao percebido no momento da promoção, caso o mesmo seja remunerado sob o regime de vencimento básico.	Art. 9º (inalterado)	O período de efetivo exercício no cargo de provimento em comissão de Diretor de escola será aproveitado para contagem de tempo para fins de promoção, progressão e aposentadoria em mais de um cargo.
Art. 9º	A gratificação de função de Vice-Diretor do Colégio Tiradentes da Polícia Militar corresponde a 40% do cargo de Diretor de escola – D.VI, cumprirá jornada de 30 horas semanais.	Art. 10 (alterado)	O servidor promovido será posicionado no grau equivalente àquele em que estava posicionado no nível anterior, na data da promoção.

(Continua)

MSG 106/2011 contendo texto original do PL 2.355/2011 enviado pelo Governador à Mesa da ALMG, em 06/09/2011		MSG 140/2011 contendo texto original do Substitutivo ao PL 2.355/2011 enviado pelo Governador à Mesa da ALMG, em 22/11/2011	
Dispositivo	Conteúdo	Dispositivo/situação	Conteúdo
Art. 10	O servidor do Colégio Tiradentes da Polícia Militar promovido será posicionado no grau equivalente àquele em que estava posicionado no nível anterior, na data da promoção, caso o mesmo seja remunerado sob o regime de subsídio;	Art. 11 (inalterado)	A gratificação de função de Vice-Diretor do Colégio Tiradentes da Polícia Militar corresponde a 40% do cargo de Diretor de escola – D.VI, cumprirá jornada de 30 horas semanais.
	O servidor do Colégio Tiradentes da Polícia Militar será promovido no primeiro grau cujo valor de vencimento básico seja superior ao percebido no momento da promoção, caso o mesmo seja remunerado sob o regime de vencimento básico.	Art. 12 (alterado)	O servidor do Colégio Tiradentes da Polícia Militar promovido será posicionado no grau equivalente àquele em que estava posicionado no nível anterior, na data da promoção, desde que pertençam as carreiras de Auxiliar Administrativo da Polícia Militar, Assistente Administrativo da Polícia Militar, Analista de Gestão da Polícia Militar, Professor de Educação Básica da Polícia Militar, Especialista em Educação Básica da Polícia Militar, e seja remunerado sob o regime de subsídio.
Art. 11	O servidor que fez a opção de retornar para o regime remuneratório de vencimento básico e, caso queira retornar para o regime de subsídio até o dia 31 de outubro de 2011, será reposicionado na tabela do subsídio conforme os critérios já definidos.	Art. 13 (alterado)	O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo da carreira de Professor de Educação Básica, Especialista em Educação Básica, o Analista Educacional que exerça a atividade de Inspetor Escolar, bem como o Professor de Educação Básica da Polícia Militar e o Especialista em Educação Básica da Polícia Militar que, na data de publicação desta lei, estiverem posicionados no regime remuneratório de vencimento básico, será reposicionado na tabela de subsídio, em 01 de janeiro de 2012, na respectiva carga horária e critérios já definidos.
§ 1º	A opção surtirá efeito a partir do primeiro dia do mês seguinte ao do protocolo do requerimento.	Inc. I	Para a definição do nível na tabela de subsídio, será observado a escolaridade do cargo ocupado pelo servidor em 31 de dezembro de 2011;
§ 2º	Aplica-se ao servidor de que fez a opção, as mesmas regras instituídas nesta lei.	Inc. II	Para a definição do grau na tabela de subsídio, será observado a remuneração a que fizer jus o servidor em 31 de dezembro de 2011.
Art. 12	O subsídio do servidor ocupante dos cargos das carreiras de Professor de Educação Básica, Especialista em Educação Básica, Professor de Educação Básica da Polícia Militar e Especialista em Educação Básica da Polícia Militar não poderá ser inferior ao Piso Salarial Profissional Nacional estabelecido na Lei federal nº 11.738/2011, observada a proporcionalidade em relação a carga horária de trabalho.	§ 1º	O grau em que ocorrerá o posicionamento levará em conta a tabela de transição, considerando-se o tempo de serviço na respectiva carreira até o dia 31 de dezembro de 2011.

(Continua)

MSG 106/2011 contendo texto original do PL 2.355/2011 enviado pelo Governador à Mesa da ALMG, em 06/09/2011		MSG 140/2011 contendo texto original do Substitutivo ao PL 2.355/2011 enviado pelo Governador à Mesa da ALMG, em 22/11/2011	
Dispositivo	Conteúdo	Dispositivo/situação	Conteúdo
Art. 13	O vencimento básico do servidor ocupante dos cargos das carreiras de Professor de Educação Básica, Especialista em Educação Básica, Professor de Educação Básica da Polícia Militar e Especialista em Educação Básica da Polícia Militar não poderá ser inferior ao Piso Salarial Profissional Nacional estabelecido na Lei federal nº 11.738/2011, observada a proporcionalidade em relação a carga horária de trabalho.	§ 2º	O posicionamento na tabela de subsídio deve resultar, no mínimo, em 5% de acréscimo sobre a remuneração do servidor em 31 de dezembro de 2010.
§ 1º	O servidor posicionado no regime de subsídio poderá retornar ao regime de vencimento básico no prazo de 30 dias, a contar da data de publicação desta lei.	§ 3º	Quando o valor apurado não corresponder ao valor exato, desprezados os centavos, o servidor será posicionado no grau imediatamente superior.
§ 2º	A opção de que trata o § 1º deverá ser oficializada por requerimento, em formulário próprio da SEE/MG.	§ 4º	Caso o valor apurado seja superior ao do subsídio no último grau do nível em que ocorrer o posicionamento, fica assegurado ao servidor a Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada – VPNI.
§ 3º	O servidor que manifestar a opção por retornar ao regime remuneratório de vencimento básico, voltará a perceber a sua remuneração com base nas vantagens a que fizer jus em 31 de dezembro de 2010, computando-se o tempo de efetivo exercício decorrido.	§ 5º	A VPNI corresponderá à diferença entre o valor apurado na tabela do subsídio em que ocorreu o posicionamento do servidor e o da sua remuneração ao que fizer jus, quando em 31 de dezembro de 2010.
§ 4º	A ausência de manifestação prevista no prazo do § 1º resultará na decadência do direito de opção.	§ 6º	A VPNI será reajustada nas mesmas datas, utilizando-se os mesmos índices aplicados na tabela salarial de regime por subsídio.
§ 5º	A opção prevista no § 1º surtirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao do pedido protocolado em requerimento.	§ 7º	Será aplicado a proporcionalidade para casos de carga horária diferente da prevista nas tabelas salariais de subsídio.
§ 6º	Após a fixação do subsídio, poderá ser revisto casos computados de tempo de efetivo exercício anterior a 1º de janeiro de 2011.	Art. 14 (alterado)	O reposicionamento de que trata o art. 13 desta lei será efetivado em 01 de janeiro de 2015 e os seus efeitos remuneratórios dele decorrentes serão antecipados de forma gradativa no período de 2012 a 2015.
§ 7º	O servidor que manifestar o pedido previsto no § 1º poderá retornar ao regime de subsídio, conforme previsto no art. 6º da Lei nº 18.975/2010.	§ 1º	A diferença entre o valor da remuneração decorrente do art. 13 desta lei e o valor correspondente ao posicionamento do servidor em 01 de janeiro de 2011, será percebida como Vantagem Temporária de Antecipação de Posicionamento – VTAP, observado o seguinte escalonamento:
Art. 14	As alterações previstas no art. 6º desta lei terão vigência a partir de 01 de janeiro de 2012	Inc. I	Em 1º de janeiro de 2012, o servidor receberá sua remuneração referente ao posicionamento de 01 de janeiro de 2011, acrescida de 25% do valor da VTAP.

(Continua)

MSG 106/2011 contendo texto original do PL 2.355/2011 enviado pelo Governador à Mesa da ALMG, em 06/09/2011		MSG 140/2011 contendo texto original do Substitutivo ao PL 2.355/2011 enviado pelo Governador à Mesa da ALMG, em 22/11/2011	
Dispositivo	Conteúdo	Dispositivo/situação	Conteúdo
Art. 15	As alterações previstas no art. 9º desta lei terão vigência a partir de 01 de janeiro de 2012	Inc. II	Em 1º de janeiro de 2013, o servidor receberá sua remuneração referente ao posicionamento de 01 de janeiro de 2011, acrescida de 50% do valor da VTAP.
Art. 16	Esta lei entra em vigor na data de sua publicação	Inc. III	Em 1º de janeiro de 2014, o servidor receberá sua remuneração referente ao posicionamento de 01 de janeiro de 2011, acrescida de 75% do valor da VTAP.
Art. 17	Fica revogado o § 7º do art. 4º da lei nº 18.975/2010 que trata da redução da Vantagem Pessoal quando houver reajuste no subsídio do servidor.	Inc. IV	Em 1º de janeiro de 2015, o servidor receberá sua remuneração referente ao posicionamento de 01 de janeiro de 2011, acrescida de 100% do valor da VTAP.
		§ 2º	A efetivação do reposicionamento de que trata o art. 14 em 01 de janeiro de 2015 se extingue com a sua incorporação total.
		§ 3º	A VTAP será recalculada nas mesmas datas e nos mesmos índices quando houver reajuste salarial concedido as tabelas salariais por subsídio, conforme regulamento.
		§ 4º	O reposicionamento será formalizado por meio de Resolução Conjunta dos titulares da Secretaria Estadual de Educação, do Comandante-Geral da Polícia Militar e da Secretaria Estadual de Planejamento.
		Art. 15 (alterado)	O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo das carreiras de Professor de Educação Básica, Especialista em Educação Básica e Analista Educacional que exerça a atividade de Inspetor Escolar, além do Professor de Educação Básica da Polícia Militar, o Especialista em Educação Básica da Polícia Militar posicionados, na data de publicação desta lei, na tabela salarial de subsídio, fará jus ao reposicionamento conforme definido nos arts. 13 e 14 desta lei.
		Art. 16 (alterado)	O tempo compreendido entre 01 de janeiro de 2012 a 31 de dezembro de 2015 e as avaliações de desempenho individual concluídas nesse período serão considerados para fins de concessão de progressões e promoções com vigência a partir de 01 de janeiro de 2016, de acordo com requisitos para aquisição e conforme regulamento.
		Parágrafo único	A contagem de tempo de efetivo exercício para efeito de promoção não será interrompida em função do reposicionamento na tabela salarial de subsídio.

		(Continua)	
MSG 106/2011 contendo texto original do PL 2.355/2011 enviado pelo Governador à Mesa da ALMG, em 06/09/2011		MSG 140/2011 contendo texto original do Substitutivo ao PL 2.355/2011 enviado pelo Governador à Mesa da ALMG, em 22/11/2011	
Dispositivo	Conteúdo	Dispositivo/ situação	Conteúdo
		Art. 17 (alterado)	O subsídio do servidor ocupante dos cargos de provimento efetivo das carreiras de Professor de Educação Básica, Especialista em Educação Básica, Professor de Educação Básica da Polícia Militar e Especialista em Educação Básica da Polícia Militar não poderá ser inferior ao Piso Salarial Profissional Nacional estabelecido na Lei federal nº 11.738/2011, observada a proporcionalidade em relação a carga horária de trabalho.
		Art. 18 (alterado)	O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo das carreiras de que tratam os incisos I e II da Lei nº 18.975/2010, quando em exercício de cargo de provimento em comissão e que esteja recebendo a remuneração integral do cargo comissionado terá assegurado os adicionais por tempo de serviço adquiridos até a data de publicação desta lei.
		§ 1º	O disposto no “caput” somente aplica-se nos casos em que o cargo de provimento em comissão não for remunerado na forma de subsídio.
		§ 2º	O servidor de que trata o “caput” não fará jus ao cômputo do tempo de serviço para aquisição de novos adicionais.
		Art. 19 (alterado)	A progressão do servidor posicionado no último grau de cada nível das tabelas salariais do anexo I e II da Lei nº 18.975/2010 e que preencher os requisitos, será definida em regulamento.
		Art. 20 (alterado)	Os parâmetros e critérios estabelecidos para a aplicação do disposto no § 4º do art. 2º da Lei federal nº 11.738/2008 (composição da jornada de trabalho), serão estabelecidos em decreto.
		Art. 21 (alterado)	O adicional de 30% referente ao cargo de provimento em comissão de Diretor de Escola do Colégio Tiradentes da Polícia Militar não se incorporará à remuneração ou servirá de base para o cálculo de nenhuma outra vantagem, exceto a decorrente de gratificação natalina e adicional de férias.
		Art. 22 (alterado)	O disposto nesta lei, aplica-se ao que couber, ao efetivado da Lei complementar nº 100/2007 e ao pensionista e ao inativo em cargo das carreiras de que tratam os incisos I e II da Lei nº 18.975/2010 com direito à paridade.

(Continua)

MSG 106/2011 contendo texto original do PL 2.355/2011 enviado pelo Governador à Mesa da ALMG, em 06/09/2011		MSG 140/2011 contendo texto original do Substitutivo ao PL 2.355/2011 enviado pelo Governador à Mesa da ALMG, em 22/11/2011	
Dispositivo	Conteúdo	Dispositivo/situação	Conteúdo
		Art. 23 (alterado)	Esta lei entra em vigor na data de sua publicação com efeitos a partir de 01 de janeiro de 2012.
		Art. 24 (alterado)	Ficam revogados a partir de 1º de janeiro de 2012
		Inc. I	O anexo I da Lei 15.784/2005 que contém as tabelas salariais de vencimento básico das carreiras da educação básica.
		Inc. II	Os itens V.1, V.4 e V.5 do anexo V da Lei nº 15.784/2005, que contém as tabelas salariais das carreiras de Auxiliar Administrativo da Polícia Militar, Especialista em Educação Básica da Polícia Militar e Professor de Educação Básica da Polícia Militar.
		Inc. III	O art. 126 e o anexo XXX da Lei nº 15.961/2005, que contém o vencimento básico do cargo de Secretário de Escola e a Tabela de vencimento básico do cargo de Diretor de escola.
		Inc. IV	O art. 4º da Lei nº 17.006/2007, que dispõe sobre a Parcela Complementar Remuneratória do Magistério – PCRM das carreiras de Professor de Educação Básica, Especialista em Educação Básica e das carreiras de Professor de Educação Básica da Polícia Militar e Especialista em Educação Básica da Polícia Militar.
		Inc. V	Os arts. 3º, 7º, 8º e os anexos III e IV da Lei nº 18.802/2010, que dispõe sobre o Piso Remuneratório do Magistério; as tabelas de vencimento básico das carreiras de Analista Educacional, Analista de Educação Básica, Assistente Técnico Educacional, Assistente Técnico de Educação Básica e Assistente de Educação; as tabelas de vencimento básico das carreiras de Assistente Administrativo da Polícia Militar e Analista de Gestão da Polícia Militar.

(Conclusão)

MSG 106/2011 contendo texto original do PL 2.355/2011 enviado pelo Governador à Mesa da ALMG, em 06/09/2011		MSG 140/2011 contendo texto original do Substitutivo ao PL 2.355/2011 enviado pelo Governador à Mesa da ALMG, em 22/11/2011	
Dispositivo	Conteúdo	Dispositivo/situação	Conteúdo
		Inc. VI	O § 7º do art. 4º, que dispõe sobre a possibilidade de redução da vantagem pessoal em decorrência de reajustes do subsídio; os artigos 5º, 6º e 9º que tratam, respectivamente, da opção ao servidor no regime de subsídio retornar à carreira de vencimento básico, da opção ao servidor que voltou para a carreira de vencimento básico retornar à carreira de subsídio, da opção ao servidor ocupante de cargo de provimento efetivo das carreiras de Professor de Educação Básica e Professor de Educação Básica da Polícia Militar que recebam por subsídio ampliarem a carga horária para 30 horas semanais; o parágrafo único do art. 16, que impede ao servidor adquirir adicional de desempenho e de adicionais por tempo de serviço de novos benefícios; o art. 21, que trata da possibilidade do Poder Executivo Estadual vir a regulamentar os procedimentos relativos à concessão de Certificação; e as tabelas salariais referentes a carga horária semanal de 30 horas, todos da Lei nº 18.975/2010.
		Inc. VII	O § 1º do art. 35, que dava opção ao servidor efetivo que estivesse ocupando cargo de provimento em comissão de Diretor de Escola do Colégio Tiradentes da Polícia Militar em optar pelo dobro da remuneração acrescido de 50% da remuneração do cargo de provimento em comissão; dos arts. 36, 37, 38, 39 e 40 que tratam, respectivamente, de opções remuneratórias aos servidores do quadro da Secretaria de Estado de Educação e do Colégio Tiradentes da Polícia Militar; do vencimento básico do cargo de provimento em comissão de Secretário de Escola; e a tabela salarial que contém o vencimento básico do cargo de Diretor de escola. Todos da Lei Delegada nº 182/2011.

Fonte: elaborado pelo autor a partir da versão original do Projeto de Lei n. 2.355/2011 e seu substitutivo enviado pelo Governador via Mensagem n. 140/2011.

APÊNDICE I - Quadro 28- Política de reposicionamento dos servidores do Quadro da
Educação e do pessoal civil da Polícia Militar - Lei estadual n. 19.837/2011 e
Decreto n. 49.905/2012

(Continua)

Item	Pessoal administrativo da educação e pessoal civil da Polícia Militar	Pessoal do magistério da educação e do pessoal civil da Polícia Militar
Cargo	Provimento efetivo, efetivado e servidor inativo com direito à paridade dos cargos de: Analista de Educação Básica; Assistente Técnico de Educação Básica; Assistente Técnico Educacional; Analista Educacional; Assistente de Educação; Auxiliar de Serviços de Educação Básica; Auxiliar Administrativo da Polícia Militar; Assistente Administrativo da Polícia Militar; Analista de Gestão da Polícia Militar.	Provimento efetivo, efetivado e servidor inativo com direito à paridade dos cargos de: Professor de Educação Básica; Especialista em Educação Básica; Analista Educacional que exerça atividade de Inspetor Escolar; Professor de Educação Básica da Polícia Militar; Especialista em Educação Básica da Polícia Militar.
Tempo no cargo (1 ano = 365 dias)	Efetivo: data de início do exercício no cargo nomeado até 31/12/2011. Efetivado: data de início da primeira designação para o exercício da função pública até 31/12/2011. Inativo ou aposentado: data de tempo de serviço até a data de vigência da aposentadoria ou afastamento preliminar à aposentadoria.	
Nível	Corresponde àquele com requisito de escolaridade equivalente ao exigido para o cargo em que estiver posicionado o servidor em 31/12/2011.	
Grau	Identificar o grau na tabela do Anexo I – Lei nº 19.837/2011, conforme tempo de efetivo exercício apurado.	Corresponderá na tabela de subsídio aquele grau que tiver valor igual ou imediatamente superior ao valor da soma do vencimento básico da tabela do Anexo V – Lei nº 19.837/2011 com as vantagens incorporáveis ao subsídio a que fizer jus o servidor até 31/12/2011. A tabela do Anexo I – Lei nº 19.837/2011 será utilizada para a garantia do grau mínimo em que ocorrerá o reposicionamento do servidor.
Escalonamento	Implementar saldo do número de progressões compreendidos entre o posicionamento do servidor na tabela de subsídio em 01/01/2011 (anexos I e II Lei nº 18.975/2010) até o resultado obtido na tabela do Anexo I – Lei nº 19.837/2011, do nível em que o servidor estiver posicionado: Em 01/01/2012 – até 2 progressões; Em 01/01/2013 – até 2 progressões; Em 01/01/2014 – até 2 progressões; Em 01/01/2015 – o saldo de progressões necessárias para atingir o grau apurado na tabela Anexo I – Lei nº 19.837/2011.	A diferença entre o valor da remuneração correspondente no grau na tabela de subsídio apurado e o valor correspondente da remuneração do posicionamento do servidor na tabela de subsídio em 01/01/2011 (anexos I e II Lei nº 18.975/2010), será percebida como Vantagem Temporária de Antecipação de Posicionamento – VTAP, nas seguintes condições: A partir de 01/01/2012 – 25% da VTAP; A partir de 01/01/2013 - 50% da VTAP; A partir de 01/01/2014 - 75% da VTAP; A partir de 01/01/2015 - 100% da VTAP.
Progressão, Promoção, Avaliação de desempenho e Estágio probatório	As progressões, promoções, avaliações de desempenho e estágio probatório concluídos pelo servidor no período compreendido entre 01/01/2012 a 31/12/2015, serão efetivados a partir de 01/01/2016.	

(Conclusão)

Item	
Vantagem pessoal	A vantagem pessoal a que fizer jus o servidor, será reajustada nos mesmos índices e datas dos reajustes concedidos as tabelas do subsídio, previsto no Anexo I e II – Lei nº 18.975/2010.
Cargos de provimento em comissão e gratificação de função	<p>Diretor de escola: dedicação exclusiva, remunerado por subsídio, conforme número de alunos matriculados na escola (anexo II – Lei nº 19.837/2011);</p> <p>Secretário de escola: remunerado por subsídio, conforme número de alunos matriculados na escola (anexo III – Lei nº 19.837/2011);</p> <p>Coordenador de escola: remunerado por subsídio, conforme número de turmas, limitado a quatro turmas (item V.1 do anexo V – Lei nº 19.837/2011);</p> <p>Coordenador de posto de educação continuada: PECON – remunerado por subsídio, conforme número de alunos matriculados (item V.2 do anexo V – Lei nº 19.837/2011);</p> <p>Vice-diretor de escola: gratificação de função de 40% do subsídio do cargo de Diretor de escola D-VI e jornada de 30 horas semanais.</p>

Fonte: elaborado pelo autor a partir dos dispositivos da Lei estadual n. 19.837/2011 e Decreto n. 49.905/2012.

APÊNDICE J - Quadro 36- Resultado síntese das entrevistas aos Professores de Educação Básica – Escola Estadual Nova

Unidade escolar	Professor(a)	Idade (anos)	Formação	Acesso ao cargo	Tempo efetivo no cargo	Participação sindical	Sobre a lei do PSPN	Sobre a lei do subsídio
Escola Estadual Nova	PEBEscnv1	42	Graduada em Ciências biológicas com pós-graduação em microbiologia	Efetivada pela Lei Complementar n. 100/2007	10 anos	Não é filiada ao sindicato mas participou das reuniões em assembleias quando no período de greve em 2011.	“Então ele poderia sim, manter o piso, já que ele quer chamar isso de piso, mas ter as vantagens por tempo de serviço”.	“eles igualaram todo mundo. Então acaba que isso é... desestimula o pessoal, porque você não tem nada o que acrescente a quem está entrando hoje. E a sua experiência, o seu tempo, fica perdido”?
	PEBEscnv2	45	Graduada em Ciências biológicas	Efetivada pela Lei Complementar n. 100/2007	18 anos	Filiada ao sindicato, mas participou somente da greve de 2011.	“Houve alguns avanços, mas em outros setores não”.	“foi subsídio pra todo mundo. É tanto que eu com dezoito anos de estado e você que está entrando agora, você recebia o mesmo tanto que eu”
	PEBEscnv3	60	Graduado em Artes plásticas	Efetivo	24 anos	Não é filiado ao sindicato, mas participou das paralisações das greves de 2010 e 2011.	“Ai achamos uma ótima coisa né... porque todo mundo vê que cada um prefeito, cada um estado tem um salário totalmente diferenciado. Tem locais que você vê que a pessoa não ganha. Trabalha quase que um trabalho escravo”.	“Nós achamos que isso não era uma coisa boa, porque subsídio para pôr o salário baixo não tem necessidade nenhuma. Ele não traz benefício nenhum. É o nosso caso, que sempre a educação tem o salário baixo, então o subsídio foi feito mesmo para achatado salário mais do que é achatado o nosso salário”.

Fonte: Elaborado pelo autor a partir das entrevistas realizadas (2015).

APÊNDICE K - Quadro 37-Resultado síntese das entrevistas aos Professores de Educação Básica – Escola Estadual Antiga

Unidade escolar	Professor(a)	Idade (anos)	Formação	Acesso ao cargo	Tempo efetivo no cargo	Participação sindical	Sobre a lei do PSPN	Sobre a lei do subsídio
Escola Estadual Antiga	PEBEscant1	40	Graduada em Biologia	Efetivada pela Lei Complementar n. 100/2007	11 anos	Não é filiada ao sindicato, mas teve participação na greve de 2011.	“O que a gente acha que o Piso também não é mil maravilhas, como eu te falei, não é o ideal, mas que foi importantíssimo”.	“pra mim, eu não tinha muito tempo de Estado, então é... pra mim, meu salário aumentou um pouco. Um pouco, mas isto é uma ilusão. Porque na verdade, como foi cortado as... o biênio, o quinquênio etc., daí a um tempo o meu salário ia ficar achatado”.
	PEBEscant2	55	Graduada em Educação Física	Aposentada em um cargo e efetivada pela Lei 100/2007 em outro cargo.	20	Não é filiada ao sindicato, mas participou da greve de 2011.	“Todo mundo achou que a nossa carreira ia ser mais valorizada financeiramente com a implementação daquele piso que foi aprovado lá em Brasília, no Senado lá, né! Mas ela foi aprovada, mas o retorno não veio. Ela não foi acatada, vamos dizer assim, né”.	“Muito pouco, porque todo mundo é sabe que o salário base, não o subsídio, mais os benefícios é que agrega valor a meu tempo de trabalho. Eu fiquei como se eu tivesse ganhando quem era iniciante. Exatamente, eu era iniciante. Como é que você, com vinte anos de carreira está ganhando igual a iniciante”?
	PEBEscant3	56	Graduada em Letras – Português	Aposentada em um cargo e efetivada pela Lei 100/2007 em outro cargo.	35	Filiada ao sindicato desde 1979, e já participou de todas as greves da rede estadual de ensino.	“Na época, nos entendíamos que a gente ia ser valorizado, né! Todo mundo ficou com as melhores expectativas, né. Mas, infelizmente não foi o que aconteceu na prática”.	“Ninguém quis ficar no subsídio não, ninguém escolheu o subsídio. Todo mundo que eu conheço voltou”.

Fonte: Elaborado pelo autor a partir das entrevistas realizadas (2015).

ANEXOS

ANEXO A – Cronograma de reunião da Comissão



Belo Horizonte, 31 de maio de 2010.

OF. SEDE CENTRAL/SEC- 061/2010

ACOMPANHAMENTO DO TERMO DE ACORDO

Companheiros (as),

Encaminhamos abaixo o cronograma de trabalho da Comissão que realizará o estudo para viabilizar a modificação dos vencimentos básicos. Este cronograma foi definido em reunião realizada no dia 31 de maio.

GRUPO DE TRABALHO CRONOGRAMA	
DIA	PAUTA/ATIVIDADE
27/05	Publicação da Resolução Conjunta de criação do Grupo de Trabalho (GT)
31/05	Reunião de instalação do GT
	Definição de cronograma de trabalho
07/06	Apresentação de relatório com perfil do pessoal da Educação
10/06	Apresentação e discussão da proposta preliminar
11/06	Discussão da proposta preliminar
12/06	Discussão da proposta preliminar
15/06	Apresentação e discussão de relatório final

Este cronograma é o cumprimento da cláusula segunda, do Termo de Acordo assinado em 25/05/10.

Permaneçamos em alerta e mobilizados!

Atenciosamente,
Beatriz da Silva Cerqueira
Coordenadora Geral Sind-UTE MG

R. Ipiranga, 80 - Floresta - Belo Horizonte - MG - Tel.: (031) 3481 2020 - FAX (031)34812449 - CEP: 31 015-180
CNPJ: 65139743/0001-92 - Inscrição Estadual: Isento

Fonte: (SIND-UTE/MG/NOTÍCIAS/ACOMPANHAMENTO DO TERMO DE ACORDO/2010).

ANEXO B - Termo do Acordo entre SEPLAG/SEE/MG e Sind-UTE/MG



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO

TERMO DE ACORDO CONTENDO OBRIGAÇÃO DE FAZER QUE ENTRE SI CELEBRAM, DE UM LADO, O GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS E, DE OUTRO, O SIND-UTE – SINDICATO ÚNICO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS

O GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, através de sua representante, Secretária de Estado de Planejamento e Gestão, Renata Vilhena e, o SINDICATO ÚNICO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS, neste ato representado pela Coordenadora Geral da entidade, Beatriz da Silva Cerqueira e as diretores estaduais Marilda de Abreu Araújo e Feliciano Alves do Vale Saldanha firmam o presente Termo de Acordo de Obrigações de Fazer Bilaterais, entre as partes, relativas às reivindicações dos trabalhadores em educação da rede estadual, mediante as seguintes cláusulas:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DA PREMISSA

O fim da greve dos servidores públicos da educação de Minas Gerais é condição essencial para a assinatura do presente Acordo de Obrigações.

CLÁUSULA SEGUNDA – FORMAÇÃO DE COMISSÃO PARA CUMPRIMENTO DA REIVINDICAÇÃO SALARIAL

- 2.1. O objetivo desta comissão é a realização de estudo para viabilizar a modificação dos vencimentos básicos e alteração do padrão remuneratório da carreira da educação de todos os servidores públicos da educação de Minas Gerais de modo a buscar o Piso Salarial Profissional Nacional.
- 2.2. Será instituída através de Resolução conjunta da Secretaria de Estado da Educação e Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão, imediatamente após a suspensão da greve da categoria.
- 2.3. A comissão terá 20 dias para realizar seu trabalho com a formulação de estudo, conclusão e proposta. Será composta com representação paritária entre o Governo Estadual e o Sind-UTE MG.
- 2.4. O resultado do trabalho da Comissão será apresentado através projeto de lei e será protocolado na Assembleia Legislativa em até 10 dias após o término dos trabalhos da comissão.

CLÁUSULA TERCEIRA – QUESTÕES FUNCIONAIS DOS SERVIDORES EM GREVE

SM
P/B
M



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO

3.1. O pagamento dos salários dos servidores em greve está mantido, sem a realização de quaisquer cortes/descontos por motivo da greve.

3.2. Caso a frequência já tenha sido lançada com corte de salário, o Governo de Estado providenciará folha complementar com pagamento entre os dias 20 e 30 de junho.

3.3. O coletivo de servidores da educação de cada escola estadual ou Superintendência Regional de Ensino que tenha participado da greve organizará um calendário de reposição dos dias de paralisação conjuntamente com o colegiado escolar.

3.4. O período de paralisação por motivo de greve está anistiado pelo Estado de Minas Gerais e não acarretará quaisquer conceitos negativos na avaliação de desempenho do servidor; não será computado para o percentual de infrequência que ocasione exoneração do servidor em estágio probatório; não representará dispensa de servidores designados e efetivados; não configurará abandono de cargo, desídia ou infração disciplinar/funcional do servidor, nem instauração de processo administrativo; não representará a perda do direito às férias-prêmio; não acarretará prejuízo para fins de contagem de tempo de serviço para aposentadoria e para a aquisição de férias regulamentares e, não ensejará a aplicação de qualquer tipo de penalidade ou prejuízos aos servidores da educação.

CLÁUSULA QUARTA – REALIZAÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO

4.1 A publicação dos editais para realização de concursos públicos para provimento de cargos da SEE ocorrerá até o final do mês de julho de 2010.

CLÁUSULA QUINTA – ELEIÇÃO PARA DIREÇÃO DE ESCOLA

5.1. A certificação dos diretores de Escola ocorrerá no segundo semestre de 2010. A realização de consulta à comunidade para indicação de candidatos será realizada no início de 2011.

CLÁUSULA SEXTA – AÇÃO JUDICIAL

6.1. O Estado de Minas Gerais desiste da AÇÃO DECLARATÓRIA DE ILEGALIDADE DA GREVE DA EDUCAÇÃO, processo nº. 1.0000.10.021538-3/000, em trâmite pela 7ª Câmara Cível do TJMG, e formulará pedido de desistência da ação e de todos os seus consectários, tais como da multa cominatória e penalidades advindas, formulando nos autos pedido de desistência no prazo de 24 horas da suspensão da greve.

R
MR



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO

CLÁUSULA SÉTIMA - DEMAIS PONTOS DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2010

7.1. Os demais pontos da pauta de reivindicações serão discutidos entre o Governo Estadual e o Sind-UTE MG até 30 de junho de 2010.

E, por se acharem assim acordadas, assinam as partes o presente instrumento em duas vias do mesmo teor.

Belo Horizonte, 25 de maio de 2010.

Renata Vilhena
Renata Vilhena

Beatriz da Silva Cerqueira
Beatriz da Silva Cerqueira

Marilda de Abreu Araújo
Marilda de Abreu Araújo

Feliciano Alves do Vale Saldanha
Feliciano Alves do Vale Saldanha

adendo: o prazo de encaminhamento
do PL a ACG será de 5 dias
e não de 10 dias

Renata Vilhena

Beatriz da Silva Cerqueira

Marilda de Abreu Araújo

Feliciano Alves do Vale Saldanha

ANEXO C – Formulário para retorno de servidor à carreira de subsídio



ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO
SUBSECRETARIA DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
SUPERINTENDÊNCIA DE PESSOAL

ANEXO IV

(a que se refere o art. 6º do Decreto nº 45.527, de 30 de dezembro de 2010)


ORGÃO / ENTIDADE	REQUERIMENTO DE RETORNO AO REGIME DE REMUNERAÇÃO POR SUBSÍDIO DE QUE TRATA A LEI Nº 18.975, de 2010.	
01 – Nome:		02 – MASP
03 – Cargo:	04 – Lotação:	
05 – Exercício:	06 – Admissão:	
<p>07 – Opção de retorno ao regime de subsídio:</p> <p>Por este termo de opção, nos termos do art. 6º da Lei nº 18.975, de 2010, manifesto minha opção de retorno ao regime remuneratório por subsídio de que trata a referida Lei.</p> <p>Declaro estar ciente que:</p> <p>Esta opção é irrevogável, conforme previsto no § 2º do art. 6º da Lei nº 18.975, de 2010, ou seja, não poderei retornar ao regime remuneratório anterior à vigência da referida lei.</p> <p>A opção surtirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao do protocolo deste requerimento.</p> <p>O posicionamento na tabela de subsídio não resultará em redução de minha remuneração, conforme estabelecido no § 5º do art. 6º da Lei nº 18.975, de 2010.</p> <p>_____, ____ de _____ de 20__.</p> <p>(Município) (Data)</p> <p>_____</p> <p>Assinatura do (a) servidor (a)</p>		
<p>08 – Comprovante:</p> <p>Recebido em ____ / ____ / ____</p> <p>_____, ____ de _____ de 20__.</p> <p>(Município) (Data)</p> <p>_____</p> <p>Unidade de Recursos Humanos – SEE/SRE</p>		

ANEXO D – Modelo contracheque Professor de Educação Básica com informativo da SEE/MG sobre o seu retorno à carreira de vencimento básico.

SUPERINTENDÊNCIA CENTRAL DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO						
FOLHA: 1/1			INF. CONTROLE: 000001132247			
MATR./DV 11 1120-6	NOME LUCIO		CNPJ	DEPEND. IR SF 0 0	MÊS/ANO JUN /2011	
BANCO	AGÊNCIA	CONTA	CPF	FIS/PASEP		
1	000002377 9	000007412 8	917. .076-72	1253 4339/4		
Nº ADMISSÃO/CARGO			SÍMBOLO	SITUAÇÃO FUNCIONAL	QUINQ. ÊNIO	
1 PROFESSOR DE EDUCACAO BASICA - 00			PEB1A	EFETIVO (ADM 0	MAG. 0
Nº ADM	TR	DESCRIÇÃO	DESCONTOS NÃO EFETUADOS	PARCELA	VANTAGENS	DESCONTOS EFETUADOS
1	N	SUBSIDIO			1.320,00	
1	N	SIND-UTE MENS./CONTR				13,20
1	N	FALTAS - GREVE AULAS				85,56
1	N	IPSEMG ASSIST.MEDICA				42,24
1	N	CONT. PREV. LC 64/02				145,20
TR (TIPO DE REFERÊNCIA):		TOTAL DE VANTAGENS			1.320,00	
N = NORMAL A = ATRASADO R = RESTITUIÇÃO		TOTAL DE DESCONTOS EFETUADOS				286,20
		LÍQUIDO A RECEBER				1.033,80
OCORRÊNCIAS:						
CONFORME OPCAO PREVISTA NO ART 5o. DA LEI 18.975 MANIFESTADA POR VSa., A PARTIR DE JULHO/2011, DEIXARA DE PERCEBER NO REGIME DO SUBSIDIO, RE-TORNANDO O SEU TOTAL DE VANTAGENS MENSAL PARA R\$ 935,00						

ANEXO E – Formulário para tirar dúvidas sobre o subsídio implementado em 2011

Sistema de remuneração por subsídio



Secretaria de Estado de Educação
Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão

Governo de Minas adotou uma nova política remuneratória para as carreiras dos servidores da Educação: é o sistema de remuneração de pagamento por subsídio.

Este modelo é resultado de estudo realizado para unificar a remuneração dos servidores, eliminar distorções e atender demanda da própria categoria.

Caso você tenha dúvidas, sugestões ou demanda adicional por informação, envie mensagem eletrônica para a Secretaria de Estado de Educação (SEE).

Basta preencher todos os campos do formulário abaixo e clicar em "Enviar Dúvida".

Todas as mensagens serão respondidas igualmente por e-mail.

A SEE criou uma equipe específica para o atendimento das demandas dos servidores.

O envio das respostas obedecerá à ordem de chegada das dúvidas e perguntas.

[Dúvidas frequentes](#)

Informações para contato

Nome: *

Masq: *

Unidade de SEE/MG SRE

Instituição: *

Email: *

Descreva sua dúvida

Autoriza a divulgação da sua dúvida e resposta?

Fonte: (SEE/MG, 2011a, 26 jan.).

ANEXO F – Termo de Compromisso assinado entre Governo do Estado, Sind-UTE/MG e ALMG.

TERMO DE COMPROMISSO

O GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, através de seu representante Secretário de Estado de Governo Danilo de Castro e, o SINDICATO ÚNICO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS, neste ato representado pela Coordenadora Geral da entidade Beatriz da Silva Cerqueira e as diretoras estaduais Marilda de Abreu Araújo, Feliciano Saldanha e Lecioni Pereira Pinto firmam o presente Termo de Compromisso relativo às reivindicações dos trabalhadores em educação da rede estadual.

Reiterado a plena disposição de permanente diálogo com a categoria dos professores estaduais, o Governo reafirma sua disposição ao entendimento de modo a permitir o retorno pleno da normalidade da rede pública estadual.

Para tanto, garante o Sindicato a participação em comissão de negociação, com a presença de 6 (seis) parlamentares, além dos representantes do Poder Executivo e do Sindicato, com o objetivo de aprimorar e reposicionar na tabela salarial da carreira da educação (em ambas as suas atuais formas de remuneração), com impactos salariais desdobrados de 2012 até 2015, desde que o movimento cesse de imediato.

A comissão será instituída, através de resolução imediatamente após a suspensão da greve da categoria e iniciará os trabalhos em até 24 horas após a sua constituição.

No curso das negociações, preservados os termos do regimento interno da Assembléia Legislativa, será orientada a liderança do Governo no sentido de paralisação da tramitação do projeto de lei já encaminhado ao Poder Legislativo.

A partir da data da suspensão do movimento e retorno integral às atividades, cessa a aplicação de novas penalidades.

argumento

Burguesa
Madruga
Luisa de Cuba

TESTEMUNHAS:

Rogi lan.

Melchor Wps



Timothy

P. J.

A. J.

ANEXO G – Carta encaminhada aos servidores sobre o reposicionamento no subsídio

Belo Horizonte, 6 de fevereiro de 2012.

Prezado Servidor(a), Sr. (a),

O Governo de Minas, dando continuidade às ações de implementação do "sistema unificado de remuneração" e firmando seu compromisso com os profissionais da educação, bem como objetivando a transparência na aplicação da lei n° 19.837/2011, informa:

1 - Seu posicionamento em dezembro de 2010 na tabela de vencimento básico:

Nível	Grau	VB	Demais vantagens	Remuneração
III	B	567,04	409,36	976,40

2- Seu posicionamento em janeiro de 2011 na tabela de subsídio:

Nível	Grau	Remuneração (valor1)
I	A	1.320,00

3- Seu enquadramento na tabela transitória, do piso salarial (anexo V, Lei n° 19.837/2011):

Nível	Grau	VB	Demais vantagens	Remuneração
III	B	858,80	213,16	1.071,96

4- Seu reposicionamento no Sistema Unificado com vigência em 01/01/2015 (poderá ser revisto em decorrência de lançamentos atrasados de benefícios):

Nível	Grau	Tempo considerado	Remuneração (valor2)
I	B	5 anos / 9 meses / 17 dias	1.353,00

VTAP (100%) = 33,00

Sua perspectiva de remuneração até a incorporação da VTAP:

Período	Nível	Grau	Valor "1 "	VTAP	Remuneração
Jan a Mar/2012			1.320,00	8,25	1.328,25
Abr a Dez/2012*			1.386,00	8,66	1.394,66
Jan a Dez/2013			1.386,00	17,32	1.403,32
Jan a Dez/2014			1.386,00	25,98	1.411,98
Jan			1.420,65	0,00	1.420,65

* Em abril de 2012 haverá um reajuste de 5% para o valor total da remuneração, incluindo a VTAP

** Em janeiro de 2015 a VTAP será incorporada e o nível e grau serão atualizados conforme seu posicionamento (valor 2) Obs:

1) A partir de 2013, os reajustes se darão de acordo com a política remuneratória (eventuais reajustes concedidos incidirão sobre o Valor "1" e a VTAP)

2) Seu enquadramento no sistema unificado mantém a movimentação no plano de carreira (progressão e promoção) Srs. Professores da educação básica, especialistas de educação e analistas educacionais na função de Inspectores, esses valores têm como referência:

- Seu cargo com sua respectiva carga horária.

2- A sua remuneração foi recalculada com todos os direitos e vantagens adquiridos até 31/12/2011 (já incluídos nos SISAP), considerando o Vencimento Básico da tabela transitória do Anexo V da lei 19.837/2011, como se você estivesse recebendo pelo VB. 3- Caso existam benefícios adquiridos até 31/12/2011 e ainda não publicados ou não taxados no SISAP, implicará em revisão do seu posicionamento em data futura, ficando garantidos todos os seus direitos, sem qualquer prejuízo financeiro.

4- Na contagem de tempo acima apresentada, foi considerado todo o tempo de serviço prestado na Secretaria de Educação que está vinculado ao seu cargo efetivo-

Reajuste em relação a dezembro de 2010: 45.50%

Renata Vilhena

Secretária de Estado de Planejamento e Gestão

Ana Lúcia Almeida Gazzola

Secretária de Estado de Educação

Ao verificar sua situação, em caso de dúvidas, favor entrar em contato com a sua Superintendência Regional de Ensino, após o dia 02 de fevereiro, para devidos esclarecimentos. Todas as situações serão verificadas pela Secretaria de Estado de Educação (SEE) e pela Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (SEPLAG) e as devidas correções, caso existam, serão realizadas.

ANEXO H – Carta enviada à comunidade escolar

Cara Mãe, Pai ou Responsável,

É com alegria que nos dirigimos a vocês no início desse novo ano escolar. Temos muitas boas notícias para dividir com vocês.

No final do ano passado, avaliação realizada em todo o Estado comprovou que continua aumentando o número de crianças mineiras que leem e escrevem corretamente aos oito anos de idade. Já são 88,9% os alunos que dominam a leitura e a escrita. Este é um número muito bom. Mas só estaremos felizes quando atingirmos a meta de 100%.

E os alunos mais velhos das escolas públicas de Minas continuam sendo avaliados nas primeiras posições nos exames nacionais.

Tudo isso mostra o esforço dos professores, da comunidade escolar e, é claro, de nossos alunos e de seus familiares!

Queremos ainda prestar alguns esclarecimentos sobre as paralisações de professores que ocorreram nos últimos anos e que, infelizmente, por mais que tenhamos tentado evitar, trouxeram transtornos não somente para o aprendizado dos alunos, mas, também, para a rotina familiar. Infelizmente, muitas informações falsas foram divulgadas sobre as razões que levaram às paralisações. Mas, compreendendo que a realidade da escola interessa a toda a sociedade, tomamos a liberdade de dividir com vocês algumas informações sobre o esforço que vem sendo feito pelo governo do Estado para melhorar a remuneração dos professores de Minas.

No final de 2011, a Assembleia Legislativa aprovou o projeto que cria um novo modelo de remuneração para os profissionais da educação, que garante vantagens para o professor e para a sociedade. A partir de agora, nenhum professor em Minas vai ganhar menos do que R\$ 1.122,00 por 24 horas semanais de trabalho (uma média de 4 horas por dia) – valor 57% superior ao piso estabelecido pelo governo federal, que é de R\$ 1.187,00 para 40 horas de trabalho semanal. Já o professor que tiver licenciatura plena vai ganhar, no mínimo, R\$ 1.320,00, também para uma jornada de 24 horas semanais, valor 85% superior, proporcionalmente, ao piso nacional.

E começará a ser implantado este ano o sistema de um terço da jornada semanal dos professores para atividades fora da classe, como, por exemplo, a preparação das aulas. Além disso, o novo modelo preserva os direitos adquiridos pelos professores e incorpora alguns que eram perdidos em caso de aposentadoria ou licença, como a gratificação de incentivo à docência, o chamado “pó de giz”.

O novo modelo também é bom para a sociedade porque agora a remuneração do professor fica mais transparente, mais fácil de ser conhecida.

Mas isso é apenas parte do trabalho que estamos fazendo com um objetivo principal: oferecer a seu filho ou filha a atenção e a educação de qualidade que merece.

Esperamos continuar a contar, como temos contado, com o apoio de todos vocês. Estejam certos de que sua participação na vida escolar de seus filhos é fator decisivo para o bom andamento da formação de cada um deles.

Feliz 2012 a todos!

**Secretaria de Estado de Educação
Governo do Estado de Minas Gerais**

ANEXO I – Carta enviada aos servidores da educação

Caro(a) Servidor(a),

As escolas mineiras têm alcançado, ano a ano, resultados cada vez mais significativos nas avaliações do Governo Federal e também nos programas estaduais. Os testes do Proalfa 2011 comprovaram que continua aumentando o número de crianças mineiras que leem e escrevem corretamente aos 8 anos de idade. Já são 88,9% os alunos do 3º ano do ensino fundamental que dominam a leitura e a escrita. Este é um número muito bom, mas só estaremos totalmente felizes quando todos os estudantes alcançarem o nível recomendado.

Esta conquista é, inequivocamente, o resultado do compromisso e da dedicação de todos, professores, alunos, técnicos, inspetores, analistas, coordenadores pedagógicos, diretores e vice-diretores. Mas, o mérito maior é das escolas, lugar de destino de cada um e de todos esses esforços. Nelas, a cada dia, o compromisso de ensinar é acompanhado do exercício do aprender.

Os avanços têm que ser celebrados, sem que esqueçamos que há muito por fazer, e que muito deve ser esperado, nas mais diversas áreas, da responsabilidade que cabe a todos nós. Entendemos que a política unificada de remuneração para a educação, aprovada em 23.11.2011 pela Assembleia Legislativa de Minas Gerais, constitui um passo importante, ainda que deva ser seguido, como o será, de outras iniciativas.

O modelo unificado de remuneração proposto pelo Governo de Minas, e que já existe em outros Estados, é uma evolução. É mais transparente, mais eficiente do ponto de vista administrativo e, aqui está sua importância maior, indica o esforço permanente em favor da garantia de melhores condições salariais a todos os profissionais da educação, preservando a progressão na carreira por tempo de serviço e a promoção por escolaridade.

No caso de professores e especialistas que, de acordo com a legislação federal, têm direito ao piso nacional da educação, tomamos o cuidado, visando assegurar os direitos conquistados, de criar uma tabela que operasse a transição entre a situação atual e o modelo unificado de remuneração. Na tabela de transição, o piso foi aplicado em todos os níveis e graus, observando-se que os benefícios, vantagens e gratificações alcançadas ao longo da carreira, tais como biênios e quinquênios, serão incorporados à remuneração.

Em decorrência da Lei de Responsabilidade Fiscal, a implantação definitiva e total da nova tabela remuneratória será gradativa e se completará em 2015. Entretanto, a gradatividade da implantação não trará prejuízo aos servidores. Essa nova proposta significa um impacto de R\$2,1 bilhões na folha anual da Educação.

Ressaltamos que gratificações, como o “pó de giz”, que, pelo modelo antigo de remuneração, eram perdidas no momento da aposentadoria ou nos casos de licença médica ou licença maternidade, passarão a ser igualmente incorporadas, lembrando que o posicionamento dos servidores no modelo unificado de remuneração ocorrerá com a incorporação do total das vantagens.

Além disso, a partir de 2012 começará a ser implantado o sistema que destina 1/3 (um terço) da jornada semanal dos professores a atividades extraclasse. Isso significa maior disponibilidade de tempo para a preparação das aulas, para o atendimento aos alunos e para a correção dos trabalhos escolares, com impacto direto na melhoria das condições de trabalho.

Informações sobre o modelo unificado de remuneração e sobre o conteúdo do Projeto de Lei aprovado pela Assembleia Legislativa estão disponíveis no sítio institucional da Secretaria de Estado de Educação, no endereço <https://www.educacao.mg.gov.br>. Além disso, a partir de 20 de janeiro de 2012 será possível acessar verificador do novo posicionamento a partir do Portal do Servidor (<https://www.portaldoservidor.mg.gov.br>) e dos sítios institucionais das secretarias de Estado de Educação e de Planejamento e Gestão.

Além disso, a partir de 20 de janeiro de 2012 cada servidor receberá uma correspondência da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão em que sua remuneração individual será detalhada.

Estamos certos de que tais avanços serão reconhecidos pelos profissionais da educação. Partilhamos todos da mesma visão, que entende a educação, em todas as suas dimensões, como o mais consequente dos instrumentos para a construção de uma sociedade justa e desenvolvida.

Ana Lúcia Almeida Gazzola
Secretária de Estado de Educação
Governo do Estado de Minas Gerais