

A implementação do Piso Salarial Profissional Nacional na carreira dos servidores da rede estadual de ensino de Minas Gerais: efeitos do subsídio

Clayton Lúcio Coelho

Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Belo Horizonte/MG – Brasil

Rosimar de Fátima Oliveira

Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Belo Horizonte/MG – Brasil

Resumo

O presente artigo tem origem nas reflexões decorrentes da dissertação de mestrado, em andamento, pela linha de pesquisa em políticas públicas da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais – Fae/UFMG. Tal estudo evidencia mudanças estruturais implementadas no plano de carreira da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais, a partir de 2008, com a implementação, pelo Poder Executivo Estadual, do Piso Salarial Profissional Nacional. A iniciativa introduziu não só o subsídio como forma de pagamento, mas uma série de mudanças na carreira. Verificou-se a redução nos percentuais de promoção e progressão na carreira sob a forma de subsídio, bem como a incorporação de benefícios e gratificações ao vencimento básico como forma de atender a legislação federal. Essa medida sugere que houve um processo de desvalorização da profissão decorrente do reposicionamento dos servidores mais antigos para o início da carreira.

Palavras-chave: Lei do PSPN. Planos de Carreira. Subsídio.

The implementation of the teachers national minimum wage in the teacher career of minas gerais state: effects of the subsidy

Abstract

The present article results from the reflections produced by the Master's thesis, still in process, in the Public Policies Research Line of the Federal University of Minas Gerais School of Education – Fae/UFMG. This study indicates structural changes implemented in the career path of the public K-12 education from Minas Gerais state since 2008, following the implementation of the Teachers National Minimum Wage by the State Executive Power. The initiative introduced not merely the subsidy as a way of payment, but numerous changes in the career. It was verified the reduction in the percentages of promotions and progress in the career under a subsidy form, as well as in the incorporation of benefits and rewards to the minimum wage as a way to observe the federal legislation. This measure suggests that it has been a process of devaluation of the profession due to the re-positioning of the older employees in the beginning of the career.

Keywords: Teachers National Minimum Wage (PSPN) law. Career paths. Subsidy.

A carreira e a remuneração dos profissionais da educação básica no Brasil

A ideia de carreira é relativamente moderna, data do século XIX. Na sociedade capitalista, o processo de industrialização e urbanização presentes no espaço geográfico de algumas cidades eram intensos, com o surgimento das fábricas, bancos e lojas, o que favorecia a

expansão 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, pudesse ascender a outras posições sociais mais rentáveis e de destaque na profissão.

É desse 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 é ela constitutiva da própria sociedade que a institui. Dessa forma, é importante lembrar que carreira não é um conceito estático, ela sofre mudanças de acordo com o mundo do trabalho. Nas últimas décadas, vem prevalecendo as discussões acerca dessas transformações. Antes, 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, ao avanço tecnológico, a globalização e a reestruturação econômica são tidos como alguns dos elementos responsáveis por potencializar essas transformações (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 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 humano, em que considera apenas o investimento no docente como suficiente para promover resultados de aprendizagens satisfatórios esperados, sem levar em conta, portanto, o perfil do que é ser um bom professor.

A própria Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) nº 9.394/1996, em seu art. 67, IV (BRASIL, 1996b), induz algumas mudanças nos planos de carreira ao mencionar como critério para a progressão não somente aspectos atrelados ao tempo de serviço e da titulação, mas também à avaliação de desempenho e conhecimento. Resultante dessa norma geral, Sousa (2008, p. 85), 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”.

Ainda dentro desse processo de mudanças por que passam os planos de carreira dos docentes, e como forma de melhor compreendê-los, é importante destacar alguns conceitos estruturais amplamente utilizados para se referir ao valor pecuniário recebido pelo trabalhador ao serviço prestado, quais sejam: salário, vencimento e remuneração. Ocorre que, em muitos casos, equivocadamente, esses termos são utilizados como sinônimos, o que tem gerado algumas imprecisões para a compreensão dos rendimentos dos profissionais da educação estruturados em planos de carreira.

Por compreender a retribuição dada ao trabalhador da iniciativa privada, tem-se o conceito de salário; enquanto vencimento é a retribuição pecuniária ao trabalhador do setor público. Ou seja, a pertinência dos termos dar-se-á perante o tipo de empregador envolvido na respectiva relação de trabalho: se privado ou público (CAMARGO, 2010, s/p). Por fim, o conceito de remuneração engloba todos os vencimentos do trabalhador, bem como as suas vantagens recebidas que compreendem as indenizações, gratificações, retribuições e adicionais, se houver. O autor, assim, melhor nos esclarece que para o magistério público “[...] a remuneração

é composta pelos vencimentos do cargo, acrescida de vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei” (CAMARGO, 2010, s/p).

O fato de os valores que compõem a remuneração do trabalhador em educação da rede pública serem instituídos, modificados ou excluídos somente por lei, reflete ainda mais a importância da organização política e sindical na sua relação de trabalho com o poder público.

Além de elucidar conceitos gerais sobre salário, vencimento e remuneração, bem como apontar as mudanças efetivas propiciadas a partir da LDB nº 9.394/1996 com a inserção da avaliação por desempenho na carreira docente, este artigo divide-se em três partes. A primeira aborda os efeitos da universalização do ensino e seus desafios para o financiamento público, bem como da aprovação da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) como forma de valorização e reestruturação das carreiras. Na segunda parte, abrange-se um estudo de caso sobre a constituição e estrutura da carreira da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais (REE/MG), implantada anterior a Lei do PSPN. Já na terceira e penúltima parte, daremos ênfase a algumas mudanças na carreira da REE/MG decorrentes da Lei nacional ao implementar o subsídio como forma de pagamento. Por fim, faremos algumas conclusões temporárias.

A carreira sob o viés da universalização do ensino e da instituição da Lei do PSPN

Estudos envolvendo a carreira docente têm suscitado interesses diversos em inúmeros pesquisadores nos últimos anos, dentre eles Gatti e Barreto (2009) e Paz e Leite (2013). Estes 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, pois “[...] materializam as relações de trabalho entre uma categoria de servidores públicos e a Administração [...]” (BRASIL, 2009, p. 10), seja ela de qual nível for: federal, estadual ou municipal.

Um dos fatores que tem contribuído para a ampliação dos estudos sobre a carreira docente pode estar ligado ao processo de mudanças na profissão, trazidas, principalmente, pela ampliação do acesso da população à educação pública e, conseqüentemente, da instituição de um novo arcabouço normativo a partir da Constituição Federal (CF) de 1988 (BRASIL, 1988) e da própria LDB/1996 (BRASIL, 1996b). Segundo Paz e Leite (2013, p. 721-722),

[...] no Brasil, 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.

Assim sendo, não poderíamos deixar de mencionar, a esse conjunto normativo, a própria instituição da Lei do PSPN¹ (BRASIL, 2008). Promulgada em junho de 2008, a mesma trouxe

¹ Piso Salarial Nacional é igual a R\$ 950,00 mensais (valor da época da publicação da lei), a ser pago como vencimento inicial por uma jornada de no máximo até 40 horas semanais, de modo que, no máximo, 2/3 sejam realizados em atividades de interação entre professores e alunos e o restante em extraclasse. Para maiores detalhes, ver Lei nº 11.738/2008 (BRASIL, 2008).

perspectivas de melhores conquistas na remuneração, da jornada de trabalho, bem como da consolidação de carreiras mais condizentes com a importância da profissão na realidade atual.

Com o processo de universalização da educação básica, era inevitável o aumento do número de professores e de matrículas nas redes públicas espalhadas pelo país afora, o que exigia, dessa maneira, melhor organização dos sistemas de ensino, sobretudo estaduais e municipais, pois, juntos, são responsáveis pelo atendimento da quase totalidade da educação básica pública². Isto posto, as pressões por reformas tornam-se intensas na medida em que o sistema como um todo se avoluma em tamanho e complexidade. Nesse sentido, os planos de carreira destacam-se como um importante mecanismo institucional a ser (des)regulamentado pelo poder público.

A carreira docente, assim, apresenta aspectos que a distingue 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 do seu papel para a formação humana. Os autores ressaltam que os docentes “[...] representam, juntamente com os profissionais da saúde, a principal carga orçamentária dos Estados nacionais” (GATTI; BARRETO, 2009, p. 15). Segundo Gatti e Barreto (2009), os professores representam o terceiro lugar no ranking das profissões, ficando atrás somente dos escriturários e dos trabalhadores dos serviços. Essa evidência, para as autoras, traz consequências para o seu financiamento.

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 PESP 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. De acordo com Vieira (2012, p. 122), “[...] não havia legislação nacional definidora de igualdade salarial para os profissionais da educação básica pública no Brasil”.

Podemos dizer que a primeira proposta de piso salarial ocorreu no contexto da redemocratização do país, em 1981, por meio da Confederação dos Professores do Brasil (CPB) – mais tarde denominada Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) – em congresso realizado naquele ano. Os professores discutiam e debatiam formas e alternativas para melhorar as condições salariais de toda a categoria. O valor do piso proposto era de três salários mínimos para uma jornada de vinte horas semanais.

Embora essa tese não tivesse desenvolvido para a consolidação do piso salarial, a CNTE foi a entidade dos professores que teve participação destacada, anos mais tarde, no processo de construção e formulação das bases institucionais para a consolidação dessa norma. Alguns fatores contribuíram para a formação dessa agenda: o próprio processo de redemocratização; a Conferência Internacional de Educação para Todos, em Jomtiem, na Tailândia³; além das lutas sociais por educação que alimentaram as discussões para a construção da proposta da nova LDB, aprovada em 1996. O grande obstáculo para a consolidação do PESP naquela conjuntura estava na esfera das relações intergovernamentais, ou seja, no desafio de superar as disputas federativas, pois tal medida implicava em regulamentar salário e jornada de trabalho no âmbito

² O número total de matrículas na educação básica gira em torno de 50,5 milhões, sendo que o setor público atende a 83,5% desse total (BRASIL – MEC/INEP, 2013).

³ Foram escolhidos nove países mais populosos que apresentavam altas taxas de analfabetismo, como Bangladesh, Brasil, Egito, Índia, Indonésia, México, Nigéria e Paquistão.

das carreiras estaduais e municipais do sistema público de ensino que, segundo alguns autores, desrespeitaria o pacto federativo, sendo, portanto, inconstitucional.

A legalidade do piso nacional destinado aos professores foi instituída com a CF/1988, onde foi disposto no inciso V, 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). Algum tempo depois, esse inciso viria a sofrer duas alterações: uma em 1998, pela Emenda Constitucional (EC) nº. 19 (BRASIL, 1998), com a mudança na palavra “planos”, escrita agora no plural, e, posteriormente, em 2006, pela EC nº. 53 (BRASIL, 2006), onde o termo “profissionais do ensino” foi alterado para “profissionais da educação escolar”. Ainda por meio dessa mesma EC foi acrescido o inciso VIII, com o seguinte texto: “[...] piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal”.

Dessa forma, estavam consolidadas as bases não só jurídicas, mas também institucionais para o estabelecimento de um piso salarial nacional, principalmente no que diz respeito ao papel dos entes federados dentro do regime de colaboração, inclusive, no que se refere ao caráter supletivo da União no financiamento da educação básica, condição imprescindível para a viabilização da referida norma. Nesse sentido, pode-se dizer que, a política de fundos, instituída pelo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef), em 1996 e, posteriormente, no ano de 2006, com o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação o (Fundeb), foi, segundo Abrucio (2010), uma importante ação, com efeitos no processo de coordenação federativa.

Por consequência, a política de fundos contribuiu para resolver problemas envolvendo a cooperação federativa, sobretudo quanto ao papel da União no exercício de suas funções supletiva e redistributiva para o financiamento da educação e de aprovação da lei do PSPN, o que ocorrera, finalmente, em 16 de julho de 2008. Portanto, trata-se da perspectiva de que Estados, Distrito Federal e Municípios implementem carreiras adequadas à exigência dessa norma federal⁴.

A carreira e a remuneração dos profissionais da educação básica da REE/MG antes da implementação do subsídio

Até o ano de 2004 estava vigente, na REE/MG, o estatuto do magistério, através da Lei Estadual nº. 7.109, de 15 de outubro de 1977 (MINAS GERAIS, 1977). Esta norma, porém, se encontrava desatualizada frente às crescentes mudanças ocorridas no País, bem como das exigências da nova LDB/1996, além da EC nº. 14/1996 (BRASIL, 1996a), da Lei nº. 9.424/1996 (BRASIL, 1996c) do FUNDEF e das orientações gerais emanadas pela Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação (CNE/CEB), através do Parecer CNE/CEB nº. 10/1997 (BRASIL, 1997a) e da Resolução CNE/CEB nº. 3/1997 (BRASIL, 1997b), que orientavam e regulamentavam as ações dos gestores públicos *vis a vis* à carreira e à remuneração dos profissionais da educação a época.

⁴ Os governadores: do Ceará, Mato Grosso do Sul, Paraná, Santa Catarina e do Rio Grande do Sul, entretanto, questionaram a sua constitucionalidade, através de Ação Direta de Constitucionalidade – ADI nº. 4.167 – junto ao Supremo Tribunal Federal, sob o pretexto de que a União estaria legislando em questões exclusivas dos entes federados subnacionais, como da jornada de trabalho e da instituição de vencimento inicial, ferindo assim o pacto federativo. Tal ação teve o seu mérito julgado em abril de 2011 com parecer favorável a constitucionalidade da Lei do PSPN (BRASIL; STF, 2011).

Nesse sentido, com a aprovação do plano de carreira dos profissionais da educação básica da REE/MG, em 2004, por meio da Lei Estadual nº 15.293/2004 (MINAS GERAIS, 2004) procurava-se, de certa forma, alinhar a legislação estadual às diretrizes nacionais vigentes. Segundo Brito (2012, p. 108), a proposta que deu origem ao plano de carreira dos profissionais da educação estadual foi objeto de muita luta, debate, entraves e discussão entre sindicatos e os órgãos de governo responsáveis, até que, no ano de 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.

Já no ano seguinte ao seu primeiro mandato, e com sua nova equipe de técnicos e gestores, o então governador eleito, Aécio Neves (PSDB – 2002 a 2007), resolve encaminhar à Assembleia Legislativa de Minas Gerais (ALMG) outra proposta alternativa ao projeto que fora arquivado na legislatura anterior. Trata-se do Projeto de Lei estadual nº 1.294/2003 (MINAS GERAIS, 2003) –, aprovado em primeiro turno, dando origem assim ao plano de carreira dos profissionais da educação básica.

De acordo com o Quadro 1, podemos observar a disposição da exigência mínima para ocupação dos cargos de professor da educação básica e do tempo necessário à movimentação na carreira, também no que tange ao direito de promoção – adquirido por título, ou por progressão –, obtido por tempo de serviço. Ambas as movimentações na carreira estão condicionadas à avaliação individual de desempenho satisfatória.

Quadro 1 – Disposição da exigência para ocupação dos cargos e níveis, além do tempo necessário à movimentação do Professor no plano de carreira da REE/MG

Habilitação	Cargo	Grau/Progressão														
	Nível/promoção															
2º Grau	PEB I 0 a 8 anos	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
Licenciatura curta	PEB II 8 a 13 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 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															

Fonte: elaboração dos autores (2015).

Podemos dizer que o plano de carreira da REE/MG aprovado à época atende, em parte, as recomendações gerais da Resolução nº 3/1997 (BRASIL, 1997b). A começar pelo acesso do servidor à carreira, que, na norma estadual, ocorrerá por meio de 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 esse critério. Já a disposição sobre habilitação para ocupação dos cargos 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 a nível de especialização *latu sensu* e *stricto sensu* em nível de mestrado e doutorado.

A movimentação na carreira ocorrerá sob as formas de progressão, que será automática após cumprido os requisitos legais, e promoção, a qual dependerá de solicitação do servidor e previsão em regulamento.

A progressão é a passagem do servidor do grau 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. Já a promoção, é a passagem do servidor de um nível para o imediatamente superior, na mesma carreira. O mesmo 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. Ou seja, retornará ao início da carreira.

Cabe lembrar que o período de três anos do estágio probatório valerá para contagem da primeira progressão, mas não para a promoção. Isso quer dizer que, a primeira promoção somente será possível após oito anos de efetivo exercício no mesmo nível da carreira. Tendo em vista essas regras, para se chegar ao final da carreira, seja por titulação ou por tempo de efetivo exercício, será preciso quase três décadas.

Quanto à jornada de trabalho, a mesma compreende carga horária de 24 horas semanais. Desse total, 18 horas/aula de 50 minutos cada, denominado Módulo I, são destinadas à docência, enquanto o restante das 6 (seis) horas, conhecido como Módulo II, são distribuídos entre 2 (duas) horas para reuniões e as 4 (quatro) horas restantes a serem cumpridos em local da escolha do professor. Ou seja, 25% do total da jornada docente compreende-se para atividades extraclasse.

Ainda sobre a implementação do plano de carreira atual, Augusto (2004, p. 91) nos esclarece que o referido projeto estaria “[...] sem as tabelas de vencimento e condiciona o estabelecimento e aprovação de tais tabelas a uma outra lei, a ser ainda encaminhada à Assembleia Legislativa, a lei de política remuneratória do Estado”. Dessa forma, as tabelas salariais com os valores dos vencimentos iniciais viriam a ser aprovadas somente no ano seguinte, em 2005, através da Lei Estadual nº. 15.784/2005 (MINAS GERAIS, 2005).

A diferença dos referidos valores na carreira seria de 3% entre os graus, para efeito de progressão; e de 22% entre os níveis, para efeito de promoção. Assim sendo, estaria dentro da recomendação do CNE, aos portadores de diploma de licenciatura plena, cujo percentual não ultrapassasse os 50% para os servidores de formação em nível médio.

Tanto o plano de carreira dos profissionais da educação básica da REE/MG, quanto as tabelas salariais, foram formulados no contexto político do programa de governo conhecido como “Choque de gestão”⁵ (BRITO, 2012).

Pouco antes de promulgada a Lei do PSPN, em 2008, pelo Congresso Nacional, o Governador Aécio Neves, alterou os valores da tabela remuneratória do plano de carreira, instituindo, dessa

⁵ Essa “[...] nova política administrativa do Estado de Minas 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” (BRITO, 2012, p. 105).

forma, a partir de 1º de janeiro daquele ano, a Parcela de Complementação Remuneratória do Magistério (PCRM), destinado aos professores e especialistas (pedagogos), conforme prevista no artigo 4º da Lei Estadual nº. 17.006/2007 (MINAS GERAIS, 2007). A sua finalidade era complementar a remuneração total desses servidores para se atingir o piso remuneratório do magistério, no valor estipulado de R\$ 850,00 reais, conforme mostra a Tabela 1. Ou seja, independente da sua titulação e desde que a sua remuneração não atingisse o referido piso, professores e pedagogos tinham direito a tal complementação. Essa norma estadual foi aprovada com o intuito de adequar a remuneração dos profissionais da REE/MG à proposta de Lei que instituiu o Fundeb, conforme mensagem do Governador Aécio Neves enviado à ALMG em 28 de junho de 2007.

Com a proposta ora encaminhada, o Governo viabilizará, por meio da criação da Parcela de Complementação Remuneratória do Magistério, a instituição do piso remuneratório de R\$850,00 (oitocentos e cinquenta reais) para os Professores de Educação Básica e Especialistas em Educação Básica, com carga horária de trabalho de vinte e quatro horas semanais. Tal medida resulta de previsão do art. 60 do ADCT da Constituição da República e, para sua implementação, serão utilizados recursos do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica – FUNDEB (MINAS GERAIS; DIÁRIO DO LEGISLATIVO, 2007, p. 5).

Tabela 1 – Vencimentos do Professor de Educação Básica da REE/MG com Ensino Superior e para uma Jornada de 24 horas semanais – 2005 a 2010 (valores em reais)

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 carreira e a remuneração dos profissionais da educação da REE/MG, a partir da implementação do subsídio

Até 31 de dezembro de 2010, os profissionais da educação básica da REE/MG recebiam sob a forma de vencimento básico na carreira, valor este que era utilizado como referência para os adicionais, gratificações e demais benefícios e, portanto, comporiam a remuneração dos mesmos. Porém, a partir da Lei Estadual nº. 18.975/2010⁶ (MINAS GERAIS, 2010), esses profissionais passariam a receber em parcela única, sob a forma de subsídio⁷, conforme valores expressos na Tabela 2, tendo em vista a sua formação e tempo de serviço. Ou seja, para o reposicionamento na nova tabela do subsídio, seria considerada a remuneração do servidor decorrentes do nível e grau em que o mesmo se encontrava até o último dia de dezembro de 2010.

Embora os servidores públicos organizados em carreira também possam receber esse tipo de pagamento, o subsídio é antes uma forma de retribuição pecuniária voltada para os Ministros de Estado e Secretários Estaduais e Municipais, agentes políticos cujo mandatos são temporários, com função não regulamentada em plano de carreira. Para os servidores públicos estaduais da

⁶ A Lei Estadual nº. 18.975/2010 (MINAS GERAIS, 2010) foi aprovada em 29 de junho de 2010, porém somente a partir de 1º de janeiro do ano seguinte é que passaria a vigorar o Piso salarial remuneratório do magistério.

⁷ O subsídio, como uma forma de pagamento em parcela única, foi instituído através da EC nº 19, de 4 de junho de 1998. Essa EC altera o art. 39 da CF/1988, estabelecendo em seus parágrafos 4º e 8º os dispositivos dessa forma de pagamento.

educação, trata-se de uma novidade. Segundo Gurgel (2013, p. 2587), o subsídio é “[...] praticado em Mato Grosso e Mato Grosso do Sul, sendo o último caso o do Estado de Minas Gerais, onde os professores em atividade têm resistido em aderir a essa forma de remunerar, por perderem a elevação dos vencimentos pela progressividade do tempo de serviço”.

É importante salientar que, conforme mostra a Tabela 2, não somente o tipo de remuneração foi alterado, mas também os percentuais de desenvolvimento na carreira, tendo a promoção sido reduzida de 22% para até 10%, e a progressão de 3% para 2,5% se comparado com a tabela salarial por vencimento básico, instituída pela Lei estadual nº 15.784/2005 (MINAS GERAIS, 2005). Acrescentamos também que tais mudanças trouxeram modificações na forma de remuneração, com a incorporação dos adicionais, gratificações e benefícios ao vencimento básico. Portanto, os adicionais por tempo de serviço como o biênio, o quinquênio e o trintenário garantiam, ao servidor que já os tinham adquirido, percentuais de acréscimo no valor de 5%, 10% e 10%, respectivamente, sobre a remuneração ou vencimento básico, considerando a data em que o mesmo foi conquistado. Portanto, a partir daí os mesmos não mais seriam obtidos.

Assim, no início de janeiro de 2011, todo o profissional da educação básica que ficou posicionado na carreira por subsídio não poderia mais adquirir qualquer benefício ou gratificação decorrente de formação ou por tempo de serviço (ver Quadro 2). Consequentemente, passou-se a coexistir duas formas de remuneração: uma sob a forma de vencimento básico e vantagens instituída pela Lei estadual nº 15.293/2004 e Lei estadual nº 15.784/2005 (MINAS GERAIS, 2004 e 2005) e, outra, por subsídio, instituída pela Lei estadual nº 18.975/2010 (MINAS GERAIS, 2010) fixada em parcela única.

Quadro 2 – Descrição das gratificações e benefícios incorporados ao subsídio – Professor da Educação básica

Benefício e Gratificações – Lei nº 15.293/2004	Subsídio – Lei 18.975/2010
a) Vencimento básico ou provento básico; b) Gratificação de incentivo à docência; c) Gratificação de educação especial; d) Gratificação por curso de pós-graduação; e) Gratificação por regime especial de trabalho;	Parcela única, vedado acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória,
Vantagens pecuniárias f) Adicionais por tempo de serviço; g) Vantagem pessoal; h) Adicional de desempenho; i) Vantagem temporária - VTI; j) Parcela de complementação remuneratória do magistério – PCRM; k) Auxílio transporte, bem como qualquer outra vantagem.	

Fonte: elaboração dos autores (2015).

**Tabela 2 - Subsídio da Carreira de Professor de Educação Básica da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais
para uma carga horária de 24 horas semanais – 2010 (Valores em Reais)**

Escolaridade	Grau/	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
Nível																
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	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
Curta																
Licenciatura	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
Plena																
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 nº. 18.975/2010 (MINAS GERAIS, 2010).

Aqueles servidores que quisessem retornar para a carreira de vencimento básico teriam o prazo máximo de até noventa dias, a partir do primeiro pagamento sob o regime de subsídio, para protocolar o seu pedido nas secretarias das escolas estaduais ou nas superintendências regionais de ensino a qual se vinculavam. Porém, essa alternativa somente era permitida aos profissionais de cargos efetivo e efetivado¹⁰. De acordo com o Sindicato da categoria, “dos 398 mil cargos da educação, apenas 200 mil tiveram o direito de opção entre as formas de remuneração. Destes, 153 mil saíram do Subsídio” (SIND-UTE/MG, 2011).

É importante destacar que, nesta primeira proposta de regime de remuneração por subsídio, além da jornada de 24 horas já existente, foi criada também outra tabela salarial para uma nova jornada de trabalho de 30 horas semanais¹¹. Esta jornada, segundo a Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG), seria regulamentada posteriormente. Todavia, a mesma não chegou a ser implementada na carreira dos professores, tendo sido revogada pela Lei Estadual nº. 19.837/2011 (MINAS GERAIS, 2011), que resultou posteriormente na implantação do Sistema Unificado de Remuneração.

A consolidação do subsídio como forma de pagamento e implantação do PSPN na carreira da REE/MG

Similar à proposição do subsídio, o Sistema Unificado de Remuneração foi objeto do Projeto de Lei Estadual nº. 2.355/2011 (MINAS GERAIS, 2011), encaminhado pelo Governador do Estado à ALMG durante a greve dos profissionais da educação, em 2011. Os principais motivos destacados pelo Chefe do Poder Executivo para a implementação dessa norma estadual resultavam da necessidade de aperfeiçoar a política remuneratória por meio do subsídio, além de promover correções nessa forma de pagamento, “[...] 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” (MINAS GERAIS; DIÁRIO DO LEGISLATIVO, 2011, p. 10).

O Governo havia identificado, através de reclamações dos servidores da educação e do próprio sindicato, inúmeros casos de reposicionamento incorretos, em que aqueles com maior tempo de serviço haviam sido posicionados na tabela salarial por subsídio no mesmo grau daqueles com menor tempo de serviço. Portanto, ao invés de valorizar e dar garantias aos servidores mais antigos, o que ocorreu foi uma compressão da disposição dos servidores no início da tabela salarial da carreira.

Naquele ano de 2011, o Governador presenciava uma série de enfrentamentos e de situações desfavoráveis a sua imagem política, tais como a não adesão de toda a categoria de profissionais da educação ao subsídio; o julgamento da Lei do PSPN e posterior publicação do Acórdão pelo Supremo Tribunal Federal (STF), decorrente da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN) nº. 4.167, que questionava a legalidade dessa norma federal; além do andamento de uma greve que se arrastava por mais de cem dias. Segundo o sindicato da categoria, essa foi a greve mais longa da REE/MG, com 112 dias de paralisação.

Para resolver esse impasse, o Governo do Estado, através do Deputado Danilo de Castro e da coordenadora do Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais (Sind-

¹⁰ A figura do efetivado é a do servidor que ganhou estabilidade no emprego público sem concurso no ano de 2007, quando da promulgação da Lei Complementar nº. 100/2007. Trata-se de uma lei previdenciária com dispositivos já considerados inconstitucionais pelo STF em 26 de março de 2014, através da ADIn nº 4.876 (BRASIL; STF, 2012).

¹¹ Ver anexo 1 da Lei Estadual nº. 18.975/2010 (MINAS GERAIS, 2010).

UTE/MG), Beatriz Cerqueira, assinaram um Termo de Compromisso garantindo ao sindicato participação em comissão a ser montada com vistas a um estudo para o aprimoramento e reposicionamento dos servidores na tabela de subsídio e ao pagamento do PSPN na carreira salarial de vencimento básico, sob a condição de que o movimento de greve se encerrasse (SIND-UTE/MG, INFORMA, 2011). Desse processo culminou a aprovação da Lei Estadual nº. 19.837/2011 (MINAS GERAIS, 2011). Essa seria, assim, a segunda modificação implementada no plano de carreira dos trabalhadores da educação da REE/MG visando a sua adequação à Lei do PSPN.

O processo de transição do servidor para o Sistema de Remuneração Unificado ocorreu de forma bem similar ao que fora aplicado pela lei anterior com o subsídio. O professor de cargo efetivo e efetivado seriam posicionados e passariam a receber conforme sua situação nas Tabelas 3 e 4.

Na Tabela 3, calcula-se o grau em que o servidor se encontra, de acordo com o seu tempo de efetivo exercício na educação, para o seu posterior posicionamento na Tabela 4. O primeiro valor para o grau cuja titulação fosse o ensino médio (PEB IA) era de R\$ 712,20 reais. Valor este proporcional à jornada de 24 horas semanais, considerando o PSPN à época, ano de 2011, de R\$ 1.187,00 reais. A partir daí, com os novos percentuais de variação para promoção e progressão, os demais valores estariam dispostos de acordo com a Tabela 4. A única diferença em relação ao processo anterior foi que, dessa vez, não se permitiu ao servidor a possibilidade do retorno para a tabela de vencimento básico, pois a mesma fora revogada pela legislação do Sistema Unificado de Remuneração, através da Lei estadual nº 19.837/2011.

Desse modo, o governo de Minas concretizou o que ele considera ser a implantação do PSPN na carreira dos profissionais da educação da REE/MG. Ou seja, de forma gradual, de janeiro de 2012 a dezembro de 2015, todos os servidores da educação estariam posicionados em graus e níveis corretos da carreira, de maneira a receber assim o PSPN.

Tabela 3 - Tempo de Serviço para Fins de Posicionamento

Grau	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
Tempo de Serviço	Até 3 anos	Mais de 3 e menos de 6 anos	mais de 6 e menos de 9 anos	mais de 9 e menos de 12 anos	mais de 12 e menos de 15 anos	Mais de 15 e menos de 18 anos	mais de 18 e menos de 21 anos	mais de 21 e menos de 24 anos	mais de 24 e menos de 27 anos	Mais de 27 e menos de 30 anos	Mais de 30 e menos de 33 anos	Mais de 33 e menos de 36 anos	Mais de 36 e menos de 39 anos	Mais de 39 e menos de 42 anos	Mais de 42 anos

Fonte: Anexo I da Lei Estadual nº. 19.837/2011 (MINAS GERAIS, 2011).

Tabela 4 - Vencimento Básico da Carreira de Professor de Educação Básica da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais para uma carga horária de 24 horas semanais – 2011 (Valores em Reais)

Nível de Escolaridade	Grau	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 nº. 19.837/2011 (MINAS GERAIS, 2011).

Conclusão

Embora muitos dos estados e municípios não tenham, de forma efetiva, implementado o PSPN na carreira da educação, e mesmo considerando os múltiplos fatores associados à sua descaracterização, como a ausência de recursos públicos associado ao aumento da demanda por educação e a inserção da avaliação por desempenho, o plano de carreira ainda é o principal mecanismo de valorização da profissão.

Sobre a análise do plano de carreira dos profissionais da educação da REE/MG, pode-se afirmar que, em alguns aspectos, há um certo desacordo com as normas gerais estabelecidas pela Resolução nº. 3/1997 (BRASIL, 1997b) à época, como, por exemplo, a forma de acesso do servidor à carreira, que poderá ser por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos. Ficando, assim, a cargo da administração pública qual critério adotar.

Outra constatação é de que a REE/MG tem conjugado de maneira efetiva a combinação entre a avaliação por desempenho associada aos tradicionais mecanismos de movimentação na carreira, como formação e tempo de serviço. Ou seja, a administração pública segue uma tendência nacional, em acordo com a própria LDB 9.394/1996 (BRASIL, 1996b). Embora o discurso seja direcionado com vistas à qualidade e valorização da educação, tais mecanismos implantados nas carreiras não suplantaram os baixos valores monetários aí presentes.

Quanto a movimentação na carreira da REE/MG como forma de valorização docente, observa-se uma certa morosidade com que o servidor sai de um nível a outro subsequente. O tempo decorrente para a primeira promoção somente ocorrerá após oito anos de efetivo exercício. Ou seja, os três anos do estágio probatório não são contados para efeito dessa movimentação. Tal condição se coloca totalmente desfavorável como forma de incentivo ao profissional da educação, neste caso, o professor. Este, por sua vez, se sente extremamente desmotivado a se dedicar aos estudos com a finalidade de investir em sua formação, para o mestrado ou doutorado.

Já a progressão na carreira, que é a mudança do servidor de um determinado grau ao posterior no mesmo nível, ocorrerá de forma automática após dois anos de efetivo exercício. Embora pareça satisfatória, essa situação esbarra nos baixos percentuais de variação entre um grau e outro subsequente. Acrescenta-se ainda a redução nos percentuais de promoção e progressão da carreira quando da implementação do subsídio como forma de pagamento. Os mesmos caíram de 3% entre os graus, e, de 22% entre os níveis, para 2,5% e até 10%, respectivamente.

O Governo do Estado, através do Chefe do Poder Executivo, implementou o valor do PSPN proporcional à jornada de 24 horas semanais, o que resultou à época, ano de 2011, no valor de R\$ 712,00 reais para o primeiro nível e grau da carreira – ou seja, para titulação em nível médio na modalidade normal. Não poderia deixar de mencionar algumas estratégias utilizadas pelo mesmo ao instituir o subsídio como forma de remuneração na carreira dos profissionais da educação básica. Em um primeiro momento, a aprovação de Lei estadual nº 18.975/2010 (MINAS GERAIS, 2010), onde todos os servidores foram compulsoriamente reposicionados na tabela do subsídio, consistiu em uma delas. Embora ainda alguns desses pudessem, caso quisessem, retornar à tabela de vencimento básico. O prazo para esta movimentação era de até 90 dias após o recebimento da primeira remuneração, sob a forma de subsídio. Conforme destacado pelo Sind-UTE/MG (2011), um número expressivo de servidores protocolou seus pedidos junto às secretarias de ensino, visando obter o pagamento do PSPN na carreira de vencimento básico.

Já em um segundo momento, sob o discurso de corrigir as distorções salariais decorrentes do posicionamento na tabela do subsídio, a REE/MG implementou, de maneira definitiva, através da Lei estadual nº 19.837/2011 (MINAS GERAIS, 2011), o subsídio como forma de pagamento. Além disso, incorporou e extinguiu de vez o vencimento básico ou qualquer tipo de adicionais, gratificações e benefícios. Mesmo diante de tantas controvérsias apontadas à época, o Governo do Estado considerou implantado o PSPN na carreira.

Referências

ABRUCIO, Fernando Luiz. A dinâmica federativa da educação brasileira: diagnóstico e propostas de aperfeiçoamento. In: OLIVEIRA, Romualdo Portela de; SANTANA, Wagner (Org.). **Educação e Federalismo no Brasil**: combater as desigualdades, garantir a diversidade. Brasília: UNESCO, 2010. p. 39-70.

AUGUSTO, Maria Helena Oliveira Gonçalves. **Trabalho Docente e Organização Escolar na Rede Estadual de ensino em Minas Gerais**. 192 f. 2004. Dissertação (Mestrado em Educação) – Belo Horizonte, FAE/UFMG, 2004.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 08 jun. 2014.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 14, de 12 dezembro 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. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 1996a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc14.htm>. Acesso em: 08 jun. 2014.

BRASIL. Lei nº 9394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 1996b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em: 08 jun. 2014.

BRASIL. Lei nº 9424, 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. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 1996c. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9424.htm>. Acesso em: 08 jun. 2014.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Parecer nº 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. Brasília, 1997a. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/1997/pceb010_97.pdf>. Acesso em: 02 jul. 2015.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Resolução nº 3 de 8 de outubro de 1997b. Fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Brasília, 1997b. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0397.pdf>>. Acesso em: 02 jul. 2015.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 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. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 1998. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm>. Acesso em: 08 jan. 2014.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 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. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc53.htm>. Acesso em: 08 jun. 2014.

BRASIL. Lei nº 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. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm>. Acesso em: 25 jun. 2014.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Parecer nº 9 de 2 de abril de 2009. Revisão da Resolução CNE/CEB nº 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. Brasília, 2009. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/pceb009_09.pdf> Acesso em: 11 jul. 2015.

BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Censo da Educação Básica: 2012 – resumo técnico** – Brasília/DF, 2013. 41 p.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ADI nº 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.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ADI nº 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: 08 jun. 2014.

BRITO, Vera Lúcia Ferreira Alves de. Plano de carreira profissional da educação básica em Minas Gerais: valorização profissional? **Revista Educação em Foco**, Belo Horizonte, UEMG, 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.

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: 08 jun. 2014.

GATTI, Bernadete; BARRETTO, Elba Siqueira de Sá (Org.). **Professores do Brasil: impasses e desafios**. Brasília: UNESCO, 2009. 294 p.

GURGEL, Rogério Fernandes. Uma Análise De Planos De Carreira E Remuneração Do Magistério Da Educação Básica Pública No Brasil. In: CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 11, EDUCERE, 2013, Curitiba. **Anais...** Curitiba: Pontifícia Universidade Católica do Paraná, 2013. p. 2580-2599.

MINAS GERAIS. Lei nº. 7109, de 13 de outubro de 1977. Contém o Estatuto do pessoal do magistério público do Estado de Minas Gerais, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, 1977. 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.

MINAS GERAIS. Projeto de Lei nº 1.294/2003. Institui e estrutura as carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado de Minas Gerais. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, 2003. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/atividade_parlamentar/tramitacao_projetos/texto.html?a=2003&n=1294&t=PL>. Acesso em: 08 jun. 2014.

MINAS GERAIS. Lei nº 15.293, de 05 de agosto de 2004. Institui as carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, 2004. 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.

MINAS GERAIS. Lei nº 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. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, 2005. 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.

MINAS GERAIS. Lei nº 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. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, 2007. 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.

MINAS GERAIS. Lei nº 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. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, 2010. 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.

MINAS GERAIS. Lei nº 19.837, de 02 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. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, 2011. 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.

MINAS GERAIS. Projeto de Lei nº 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. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, 2011. Disponível em:

<http://www.almg.gov.br/atividade_parlamentar/tramitacao_projetos/texto.html?a=2011&n= 2355&t=PL>. Acesso em: 10 jun. 2014.

MINAS GERAIS. Diário do Legislativo. Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte, 30 jun. 2007. Disponível em:

<http://www.almg.gov.br/opencms/export/sites/default/consulte/arquivo_diario_legislativo/pdfs/2007/06/L20070630.pdf>. Acesso em: 11 jul. 2015.

MINAS GERAIS. Diário do Legislativo. Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte, 07 set. 2011. Disponível em:

<http://www.almg.gov.br/opencms/export/sites/default/consulte/arquivo_diario_legislativo/pdfs/2011/09/L20110907.pdf>. Acesso em: 11 jul. 2015.

PAZ, Fábio Mariano da; LEITE, Yoshie Ussami Ferrari. Carreira Docente No Brasil: Desafios E Perspectivas. In: CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 11, EDUCERE, 2013, Curitiba. **Anais...** Curitiba: Pontifícia Universidade Católica do Paraná, 2013. p. 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.

SINDICATO ÚNICO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS. Sind-UTE/MG avalia o pronunciamento do Governo feito hoje à imprensa. Belo Horizonte, 2011. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/conteudo.php?MENU=1&LISTA=detalhe&ID=2335>>. Acesso em: 05 maio 2014.

SINDICATO ÚNICO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS. INFORMA nº 51. Belo Horizonte: Departamento de Comunicação Sind-UTE/MG, 2011.

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.

VIEIRA, Juçara Maria Dutra. **Piso Salarial para os Educadores Brasileiros: quem toma partido?**. 2012. 276 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de Brasília, Brasília, 2012.

Clayton Lúcio Coelho possui graduação em Geografia pela Universidade Federal de Minas Gerais (2004). Atualmente é pós-graduando pela Fae/UFMG no Programa de Pós-graduação em Educação: Conhecimento e Inclusão Social - linha de pesquisa de Políticas Públicas de Educação: concepção, implementação e avaliação.
E-mail: clayton_lcoelho@yahoo.com.br

Rosimar de Fátima Oliveira possui doutorado em Educação pela Universidade de São Paulo. É professora da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, onde atua no Programa de Pós-Graduação em Educação: Conhecimento e Inclusão Social, Linha de Pesquisa Políticas Públicas de Educação.
E-mail: rosimarfoliveira@gmail.com

Recebido em 02 de julho de 2015

Aprovado em 20 de dezembro de 2015

Editores do volume 5

José Marcelino de Rezende Pinto – Universidade de São Paulo, São Paulo/SP, Brasil
 Nalú Farenzena – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre/RS, Brasil

Comitê Editorial

José Marcelino de Rezende Pinto – Universidade de São Paulo, Brasil
 Juca Gil – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil
 Theresa Adrião – Universidade Estadual de Campinas, Brasil
 Ângelo Ricardo de Souza – Universidade Federal do Paraná, Brasil
 Márcia Aparecida Jacomini – Universidade Federal de São Paulo, Brasil

Conselho Editorial

Alejandro Morduchowicz Universidad Pedagógica, Provincia de Buenos Aires, Argentina	Maria Dilnéia Espíndola Fernandes Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Brasil
Fernanda Saforcada Universidade de Buenos Aires, Argentina	Nalú Farenzena Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil
Jacques Velloso Universidade de Brasília, Brasil	Nelson Cardoso do Amaral Universidade Federal de Goiás, Brasil
João Monlevade Senado Federal, Brasil	Nicholas Davies Universidade Federal Fluminense, Brasil
Jorge Abrahão de Castro Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada / IPEA, Brasil	Rosana Evangelista Cruz Universidade Federal do Piauí, Brasil
Juca Gil Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil	Rosana Gemaque Universidade Federal do Pará, Brasil
Lisete Regina Gomes Arelaro Universidade de São Paulo, Brasil	Robert E. Verhine Universidade Federal da Bahia, Brasil
Luis Carlos Sales Universidade Federal do Piauí, Brasil	Romualdo Portela de Oliveira Universidade de São Paulo, Brasil
Luiz de Sousa Junior Universidade Federal da Paraíba, Brasil	Theresa Adrião Universidade Estadual de Campinas, Brasil
Luiz Fernandes Dourado Universidade Federal de Goiás, Brasil	Tristan McCowan University of London, Reino Unido
Magna França Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil	Vera Jacob Universidade Federal do Pará, Brasil
Maria Beatriz Luce Universidade Federal do Pampa, Brasil Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil	Vera Peroni Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil
Marcos Edgar Bassi Universidade Federal do Paraná, Brasil	Vitor Henrique Paro Universidade de São Paulo, Brasil

Equipe editorial

Projeto gráfico: Tiago Tavares
 Diagramação, Revisão de português e normalização: Edson Leonel de Oliveira
 Revisão de inglês: Ananyr Porto Fajardo

Fineduca – Revista de Financiamento da Educação

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Faculdade de Educação

Av. Paulo Gama, s/n | sala 1004 | CEP: 90046-900 | Porto Alegre/RS

Telefone/Fax: (55) 51 3308-3103 | e-mail: jmrpinto@ffclrp.usp.br | site: <http://seer.ufrgs.br/fineduca>