

Reflexos de um governo gerencialista: *a precarização do trabalho nos contratos temporários de servidores/as da educação em Minas Gerais*

Reflections of a managerialist government:
labor precarization in temporary contracts of education workers in Minas Gerais

Reflexiones de un gobierno gerencialista:
la precariedad del trabajo en los contratos temporales de los/as trabajadores de la educación en Minas Gerais

 **EDILAINE BRAGA***

Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte – MG, Brasil.

 **EDIRLENE BRAGA****

Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte – MG, Brasil.

 **FERNANDA VERSIANI*****

Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte – MG, Brasil.

 **JEFFERSON PEREIRA******

Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte – MG, Brasil.

* Mestra em Administração - Gestão da Inovação no Centro Universitário Unihorizontes. Analista de Educação Básica - Inspetora Escolar - Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais. E-mail: <edilaineaparecidabraga@gmail.com>.

** Mestra em Administração - Gestão da Inovação no Centro Universitário Unihorizontes. Analista de Educação Básica - Inspetora Escolar - Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais. E-mail: <edirbraga@yahoo.com.br>.

*** Doutora em Administração pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Professora titular do Mestrado em Administração do Centro Universitário Unihorizontes. Professora temporária de graduação e especialização da PUC Minas. Professora da Universidade de Itauna. Membro do projeto de pesquisa CNPq 2018 intitulado *Trabalhadores Imigrantes, Mulheres e LGBTs: desafios para as Relações de Trabalho Estudos em mercados de trabalho do Brasil, Argentina, México, EUA, Irlanda e Inglaterra*. E-mail: <nandaversiani@gmail.com>.

**** Doutor em Administração pelo Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais. Compõe o comitê científico da área de Gestão de pessoas e Relações de Trabalho – GPR da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração – ANPAD, triênio 2024-2026. Professor do programa de mestrado acadêmico em administração do Centro Universitário Unihorizontes. Professor da graduação em Administração do Fundação Dom Cabral. Líder do Núcleo de Estudos sobre Organizações, Pessoas e Sociedade – NEOPS. E-mail: <jeffersonrodrigues@live.com>.

RESUMO: Este estudo aborda a opinião de servidores/as sobre a precarização do trabalho no setor público educacional de Minas Gerais, com foco nas contratações temporárias e na ausência de direitos funcionais, reflexo da atuação governamental neoliberal que, num governo gerencialista, incorpora conceitos e práticas da iniciativa privada. A pesquisa identifica as percepções de 112 servidores/as da secretaria de educação mineira sobre sua situação funcional e perspectivas de futuro, por meio da aplicação de questionário com questões fechadas e abertas. Os resultados indicam que os/as participantes percebem fragilização das condições de trabalho, especialmente quanto a estabilidade e valorização profissional, apontando tensões entre a lógica gerencial e as expectativas da categoria. O estudo contribui para o debate acerca da flexibilização do trabalho no setor educacional público.

Palavras-chave: Neoliberalismo. Governo gerencialista. Precarização. Contratos temporários.

ABSTRACT: This study addresses the perspectives of workers regarding labor precarization within the public education sector in the state of Minas Gerais, focusing on temporary contracts and the absence of employment rights. This reflects a neoliberal governmental approach which, under a managerialist administration, incorporates concepts and practices from the private sector. The research examines the perceptions of 112 workers from the Minas Gerais State Secretariat of Education concerning their employment status and future prospects through the application of a questionnaire with both closed-ended and open-ended questions. The results indicate that the participants perceive a weakening of working conditions, particularly regarding stability and professional valorization, highlighting tensions between the managerial logic and the workers' expectations. This study contributes to the debate on labor flexibilization within the public education sector.

Keywords: Neoliberalism. Managerialist Government. Precarization. Temporary Contracts.

RESUMEN: Este estudio aborda la opinión de funcionarios/as públicos/as sobre la precariedad del trabajo en el sector público educativo de Minas Gerais, centrándose en la contratación temporal y la ausencia de

derechos funcionales, reflejando el desempeño gubernamental neoliberal que, en un gobierno gerencialista, incorpora conceptos y prácticas del sector privado. La investigación identifica las percepciones de 112 empleados/as del Departamento de Educación de Minas Gerais sobre su situación funcional y sus perspectivas de futuro, mediante la aplicación de un cuestionario con preguntas cerradas y abiertas. Los resultados indican que los/as participantes perciben un debilitamiento de las condiciones de trabajo, especialmente en lo que respecta a la estabilidad profesional y la valoración, y señalan tensiones entre la lógica de gestión y las expectativas de la categoría. El estudio contribuye al debate sobre la flexibilidad laboral en el sector de la educación pública.

Palabras clave: Neoliberalismo. Gobierno gerencialista. Precarización. Contratos temporales.

Introdução

Em Minas Gerais a lógica do neoliberalismo prevaleceu como política de governo nos últimos cinco anos. Sob o slogan *Governo Diferente, Estado Eficiente*, fortaleceram-se no setor público as práticas usualmente utilizadas por empresas privadas. Nessa administração pública gerencialista, “a financeirização da economia e da produção, a intensificação da reestruturação produtiva e do trabalho, os avanços tecnológicos, a globalização, a mundialização do capital e a ideologia gerencial” (OLIVEIRA *et al.*, 2022, p. 03) são alguns dos princípios de base (GOMES, 2009; TESSARINI JÚNIOR, SALTORATO & ROSA, 2023).

Reforçada pela homologação da Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467 (2017), a flexibilização do trabalho se perpetua com força total no sistema educacional do estado, gerando instabilidade no sistema e insegurança de servidores/as públicos/as. Entretanto, não cabe apenas afirmar a existência da precarização decorrente dessas práticas. É preciso que esses debates alcancem a comunidade escolar, de modo a proporcionar mudanças significativas no contexto. E, para tal, ouvir a opinião de servidores/as inseridos/as nessa situação é primordial (ARAÚJO, DUTRA & JESUS, 2018; BARROS *et al.*, 2019).

Ora, na administração educacional do estado de Minas Gerais, o ingresso no serviço público por meio de contratos por tempo determinado continua sendo a principal forma de preenchimento do quadro de pessoal, sobretudo das escolas, como forma de atender às demandas emergenciais. Contrários ao que rege a Constituição Federal e outras normativas posteriores, os contratos por tempo determinado, além de serem prejudiciais ao desenvolvimento das instituições, pois diminuem os vínculos entre servidores/

as, podem levar também à precarização do trabalho pela isenção de seus direitos funcionais (BRASIL, 1988; BARROS *et al.*, 2019; SILVA, GOMES & MOTA, 2020; SILVA, 2022).

Cabe destacar que existe uma corrente que tende a apoiar as transformações observadas. O pensamento neoliberal, com forte ligação com o capitalismo, engloba não somente as instituições, mas toda a sociedade, que justifica suas incertezas com as ideias de maior liberdade de escolha, eficácia dos serviços, necessidade de redução de gastos, entre outras (SANTOS *et al.*, 2016; PAULA, PALASSI & ZANON, 2021). Nesse contexto, o debate acerca da ausência de direitos funcionais dos/das servidores/as contratados temporariamente em Minas Gerais torna-se urgente. A falta de vínculos empregatícios estáveis gera instabilidade e insegurança, afetando negativamente a dedicação e o comprometimento com o trabalho (FRANTZ & ALVES, 2021).

Assim, consciente de tais possibilidades, esta pesquisa abordou a precarização do trabalho docente no setor público educacional de Minas Gerais, enfatizando as contratações por tempo determinado e a ausência de direitos funcionais em um cenário governamental influenciado pelo discurso neoliberal. O objetivo da pesquisa é identificar a opinião dos/das servidores/as estaduais da Secretaria de Estado de Educação quanto à situação de precarização do trabalho decorrente das práticas gerencialistas de um governo neoliberal.

Sabe-se que a precariedade existente nos contratos temporários de servidores/as públicos/as é extensamente abordada no campo acadêmico, mas pouco se discute sobre a opinião dos/das servidores/as, que muitas das vezes se mostram favoráveis ao discurso gerencialista (GOMES, 2009; ARAÚJO, DUTRA & JESUS, 2018). Nesse aspecto, ampliar a voz das pessoas leva o debate a um novo patamar. Sob o foco social, esta pesquisa abrange um público específico, para quem urge refletir sobre sua inserção no serviço público. Certamente que qualquer implementação visando compreensão e transformação de práticas recai sobre a melhoria qualitativa dos serviços prestados e, se tratando de educação, é a base de desenvolvimento econômico de uma nação.

Referencial teórico

O neoliberalismo e o governo gerencialista em Minas Gerais

O projeto neoliberal foi oficialmente implantado no Brasil por volta dos anos 1990, mas se baseou em ideais presentes nos anos de 1970. É um reflexo da reorganização industrial e econômica presente em todo o mundo e que aqui se concretizou em propostas de reformas com vistas à modernização da economia brasileira, que a tornariam mais competitiva no mercado global (OLIVEIRA *et al.*, 2022; BECHI, FÁVERO & ALMEIDA, 2023).

Com o discurso da redução do papel do Estado para estimular o desenvolvimento econômico, o governo brasileiro passou a adotar medidas extremas, como a desestatização e a privatização de bens públicos, além da reforma administrativa. Objetivou-se promover a ‘despatrimonialização’ social do Brasil e modernizar a gestão pública com a adoção de uma lógica gerencialista e empresarial na administração. Segundo Adriana Pimentel e Rosana Rolim, seria função do Estado “reduzir ao máximo seus gastos com o social e intervir o mínimo possível na economia, garantido o livre fluxo do capital, sempre priorizando a estabilidade monetária” (PIMENTEL & ROLIM, 2016, p. 177).

A flexibilização do mercado de trabalho e a redução dos gastos públicos também foram priorizadas, resultando, ao contrário do que se preconizava, no sucateamento da máquina estatal e, conseqüentemente, no aumento da desigualdade e da insegurança social, na perda de direitos sociais e trabalhistas e na precarização do trabalho (GOMES, 2009; SANTOS *et al.*, 2016; BRESSER-PEREIRA, 2021; PAULA, PALASSI & ZANON, 2021).

Em Minas Gerais a lógica do neoliberalismo está presente no governo posterior a 2019. Os conceitos de eficiência e eficácia são projetados pelo governo, que utiliza os sistemas de avaliação como forma de controle e classificação. Outra característica do governo atual é ressaltada por Lara Cristina Rodrigues (2023), qual seja, as decisões são tomadas por órgãos dirigentes, minimizando o diálogo e favorecendo tomadas de decisão unilaterais e autoritárias, num modelo chamado *top-down* (GOMES, 2009).

No que tange à flexibilização das relações de trabalho, perpetua-se cada vez mais a precarização dos vínculos trabalhistas dos/das servidores/as públicos, destacando-se aqui o setor educacional. Na contramão da Constituição da República Federativa do Brasil, artigo 206, inciso V, que determina que “o ensino nas redes públicas deverá ser ministrado com base na valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos” (BRASIL, 1988), os cargos que integram as escolas de Minas Gerais são preenchidos, sobretudo, por servidores/as contratados/os ou convocados/as (FERREIRA, 2017; SILVA, GOMES & MOTTA, 2020; SILVA, 2022).

Vale destacar que, de acordo com sinopse estatística da educação básica de 2018 do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP, enquanto 1.214.210 docentes possuem vínculo empregatício “concursado/efetivo/estável”, outros 611.437 estão em situação precária; e desse total, grande parte segue no modelo de contratação temporária adotado pelo estado de Minas Gerais (SILVA; GOMES & MOTTA, 2020). De acordo com Amanda Silva, Thayse Gomes e Vânia Motta, praticamente 1/3 dos/das docentes atuantes no serviço público brasileiro atuam sem nenhuma estabilidade, valorização ou garantia quanto ao seu futuro profissional.

Em Minas Gerais, conforme pesquisas realizadas por Aline Silva (2022), entre os anos de 2016 a 2020 o percentual de docentes com contratos temporários variou de 65 % a 52 %. No início de 2023, conforme dados disponibilizados pela Assessoria de Informações

Gerenciais, da Subsecretaria de Gestão de Recursos Humanos da Secretaria de Estado da Educação de Minas Gerais – SEEMG e a Superintendência Regional de Ensino – SRE Metropolitana A, o quantitativo de servidores/as contratados/as era de 54 %, apresentando conformidade com os dados estaduais.

A flexibilização e a precarização do trabalho

A flexibilização do trabalho é um tema amplamente abordado, principalmente após a aprovação da Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017), que trouxe mudanças significativas nas relações de trabalho (ARAÚJO, DUTRA & JESUS, 2018; KREIN & COLOMBI, 2019). Num sentido mais amplo, pode-se considerar que a precarização do trabalho “refere-se à flexibilização na contratação de trabalho, acompanhada pela diminuição do emprego e pelo aumento da informalidade” (BARROS *et al.*, 2019, p. 3). Apesar do extenso debate sobre o assunto não existe um consenso acerca de uma definição. Muitas características podem ser encontradas nos discursos sobre o assunto, principalmente em relação às dimensões dessa flexibilização (TESSARINI JÚNIOR, SALTORATO & ROSA, 2023).

Enquanto uma corrente apresenta uma visão otimista do processo e “entende a flexibilização como um benefício aos trabalhadores e uma prática moderna de gestão”, outra possui uma percepção mais crítica e “ressalta a potencial precarização, fragilização e corrosão do trabalho e dos trabalhadores associada à flexibilização” (TESSARINI JÚNIOR, SALTORATO & ROSA, 2023, p. 4). Existe uma posição intermediária que percebe a flexibilização como forma de institucionalizar formas de trabalho similares. “São situações em que a modalidade coexiste com engajamento da promoção do trabalho decente e ratificações de dezenas de convenções internacionais nesse sentido”, afirma Luís Felipe Oliveira (2023, p. 1). Outra interessante abordagem aponta três dimensões da flexibilização do trabalho: a funcional, que aborda a multifuncionalidade do/da trabalhador/a; a numérica, voltada para a regulação do número de funcionários/as de acordo com a demanda; e a financeira, que propõe formas alternativas de remuneração (ATKINSON, 1984 *apud* TESSARINI JÚNIOR, SALTORATO & ROSA, 2023). Aliadas a essas dimensões também merecem destaque aspectos como a flexibilização em relação a locais e horários de trabalho, assim como a responsabilização do/da trabalhador/a quanto aos recursos materiais necessários para tal (TESSARINI JÚNIOR, SALTORATO & ROSA, 2023).

No sistema público educacional do Estado de Minas Gerais, isso pode ser encontrado na prática de contratações por tempo determinado (MINAS GERAIS, 2020a), tanto no quadro administrativo (auxiliares de serviço e assistentes técnicos/as de educação básica), chamadas de “contratações”, instituídas pelos Decreto nº 48.097/2020 (MINAS GERAIS, 2020b), quanto no quadro de magistério (professores/as, inspetores/as escolares, especialistas em educação básica), definidas como “convocações” pelo Decreto nº

48.109/2020 (MINAS GERAIS, 2020c), em substituição ao formato anterior, que as denominava “designações”. Vale destacar que, de forma a facilitar o entendimento, a expressão “contratações temporárias/contratação por tempo determinado” (MINAS GERAIS, 2020^a, 2020b, 2020c) continuará a ser utilizada para ambos os casos.

As convocações e contratações na Secretaria de Estado de Educação em Minas Gerais

As contratações temporárias no setor público educacional têm sido uma prática recorrente em muitos estados brasileiros. Regulamentada por leis específicas, essa modalidade de contratação visa garantir a continuidade dos serviços públicos em situações excepcionais, conforme preconiza a Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988).

Na educação é prática recorrente com o objetivo de atender às demandas emergenciais do sistema educacional, garantindo o funcionamento contínuo das escolas ao preencher lacunas ocasionadas por afastamentos legais, como as licenças de saúde (BARROS *et al.*, 2019). As vagas provenientes de exonerações, aposentadorias ou pela ampliação da rede, de acordo com a legislação vigente, deveriam ser preenchidas unicamente por concurso público.

A Constituição de 1988 (BRASIL, 1988) representou um marco significativo para toda a administração pública brasileira, pois a partir dela foi possível normatizar e efetivar princípios legais como moralidade, eficiência e aprimoramento do serviço público, bem como igualdade de acesso aos cargos públicos, garantindo a toda a população a possibilidade de concorrer a uma vaga, desde que preenchidos os requisitos necessários ao cargo (BARROS *et al.*, 2019; SILVA, GOMES & MOTTA, 2020).

De acordo com o artigo 37, inciso II da Constituição, ficou estabelecido que o preenchimento de cargos ou empregos públicos requer a prévia aprovação em concurso público, que pode envolver provas e análise de títulos, dependendo da natureza e da complexidade do cargo. As exceções são as nomeações para cargos em comissão, declarados em lei como de livre nomeação e exoneração. O mesmo artigo 37, no inciso IX, também prevê exceção à regra quando afirma que “a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público” (BRASIL, 1988). Para os casos excepcionais, cabe a cada estado ou região estabelecer normas a respeito dos procedimentos para a contratação temporária.

Em Minas Gerais, através da Lei n.º 10.254/1990 (MINAS GERAIS, 1990), foi instituído o sistema de *designação*, uma contratação por tempo determinado para o exercício de função pública de professor/a, especialista em educação e servidor/a para exercício exclusivo em unidade estadual de ensino, devendo atender situações excepcionais. No artigo 10, incisos I e II, foram definidos os casos em que essa designação poderia ocorrer, como casos de substituição, para suprir a necessidade de pessoal em licença ou afastamento

de servidor/a efetivo/a titular do cargo; em cargo vago, provenientes de aposentadorias e exonerações de servidores/as efetivos/as ou de cargos oriundos de ampliações de novas unidades escolares. São situações justificadas até o definitivo provimento por candidatos/as aprovados/as em concurso e que, devido à curta duração do contrato, não geram vínculo empregatício com a administração pública.

Em 2020, numa tentativa de regularizar o processo, promulgou-se a Lei nº 23.750/2020 e os Decretos nº 48.097/2020 e nº 48.109/2020 (MINAS GERAIS, 2020a, 2020b, 2020c), que instituíram os processos de contratação e convocação citados anteriormente. Esses documentos trouxeram poucas mudanças, sobretudo em relação aos direitos funcionais de servidores/as.

Outro ponto importante a ser considerado na análise deste artigo se refere às metas e estratégias para a política educacional no período de 2014 a 2024, estabelecidas pela Lei Federal nº 13.005, o Plano Nacional de Educação – PNE (BRASIL, 2014), e pela Lei Estadual nº 23.197, o Plano Estadual de Educação – PEE (MINAS GERAIS, 2018), com vigência até 2027. O Plano Nacional de Educação – PNE firmou um prazo de 3 anos, a partir de 2014, para que, no mínimo, 90 % dos/das profissionais do magistério, e 50 % dos/das profissionais de educação não docentes ocupassem cargos de provimento efetivo (BRASIL, 2014). Já o Plano Estadual de Educação – PEE (MINAS GERAIS, 2018) prorrogou esse prazo até o término de sua vigência. Isso significa que o planejamento de Minas Gerais adiou em pelo menos 10 anos o alcance da meta definida para o país. Contudo, os números apresentados anteriormente sobre o percentual de servidores/as contratados/as e efetivos/as contrariam as proposições de ambos os planos.

Percebe-se que a utilização de contratação por tempo determinado no setor público pode trazer benefícios como agilidade e flexibilidade. Porém, embora essa prática possa ser aceitável em circunstâncias excepcionais, de modo geral ocorre indiscriminadamente, como substituta do concurso público (SILVA, 2022).

A ausência de direitos nos contratos temporários em Minas Gerais

A precarização do trabalho nos contratos temporários de servidores/as em Minas Gerais é uma questão amplamente discutida na literatura acadêmica. Diversos/as autores/as têm se dedicado a analisar as consequências dessa falta de garantias para esses/as profissionais, realidade que decorre da natureza temporária de seus contratos, que não oferecem os mesmos benefícios e garantias dos quais efetivos/as desfrutam (FERREIRA, 2017; BARROS *et al.*, 2019; SILVA, GOMES & MOTTA, 2020; CUNHA *et al.*, 2021; FRANTZ & ALVES, 2021).

Entende-se que o formato de contratação adotado pelo estado causa diversos impactos sociais e econômicos, tanto na vida de servidores/as quanto no desempenho das instituições. Esses impactos podem ser percebidos, a partir um olhar mais crítico, como

forma de desestruturação da categoria, pois favorece diversos fatores como o rebaixamento do valor de sua força de trabalho, a fragmentação da carreira e a polarização entre contratados/as e efetivos/as.

Para subsidiar essas reflexões, Gisele Masson sugere três dimensões fundamentais acerca da valorização de docentes: “condições de trabalho, remuneração e carreira, formação” (MASSON, 2016, p. 157), dando destaque às questões salariais. Já Amanda Silva, Thayse Gomes e Vânia Motta afirmam que “a falta de vínculo, a rotatividade e a ameaça do desemprego atuam negativamente para formação de qualquer tipo de organização coletiva, dificultando, consideravelmente, o desenvolvimento de ações conjuntas” (SILVA, GOMES & MOTTA, 2020, p. 142). A rotatividade também é abordada por Maíra Frantz e Thiago Alves (2021).

Destaca-se que a falta de vínculos empregatícios implica, sobretudo, em instabilidade no emprego e insegurança para esses/as profissionais, que devido aos contratos de curta duração estão constantemente sujeitos/as à incerteza em relação a sua continuidade no cargo ou na escola, o que afeta negativamente a dedicação e o comprometimento com o trabalho (BARROS *et al.*, 2019). Essa situação pode, ainda, causar estresse e ansiedade nos/nas profissionais, afetando sua saúde mental e emocional, muitas vezes resultando em licenças para tratamento de saúde ou pedidos de dispensa (CUNHA *et al.*, 2021).

Vale destacar que os/as servidores/as contratados por tempo determinado têm condições trabalhistas bastante diferenciadas das de efetivos/as. Além de não possuírem garantia de renovação do contrato, não têm direito a diversos benefícios assegurados a efetivos, como progressão de grau e promoção de nível, movimentação entre as regionais ou remoção entre escolas, licenças não remuneradas ou licenças remuneradas para capacitação individual, e ficam restritos/as à remuneração inicial da carreira correspondente à função que ocupam (SILVA, 2022).

Não obstante, apesar dos contratos temporários de servidores/as públicos/as estarem vinculados ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS, modalidade de previdência pública destinada a pessoas com vínculo empregatício, a precarização também abrange direitos funcionais típicos do sistema, de acordo com as diretrizes da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, como fundo de garantia e seguro desemprego (SILVA, GOMES & MOTTA, 2020; TESSARINI JUNIOR, SALTORATO & ROSA, 2023).

A incerteza presente nos contratos temporários é uma característica que afeta o sistema como um todo, pois não permite que o/a servidor/a crie vínculos com as instituições e que participe efetivamente dos projetos propostos. Segue-se a isso a necessidade de atuar em uma grande quantidade de escolas ou com carga horária variável, impactando a definição de estratégias de longo prazo e gerando grande ansiedade. Essa categoria que vive em situação de instabilidade e incertezas é obrigada a recorrer ao mercado informal de trabalho como forma de suprir suas necessidades de existência, gerando frustração e ansiedade em relação ao futuro (BARROS *et al.*, 2019; FRANTZ & ALVES, 2021).

Diante desse cenário, é imprescindível que se busque a diminuição da dependência de contratações por tempo determinado, por meio de um planejamento adequado para suprir as demandas de pessoal nas escolas de forma efetiva e duradoura, por meio de concursos públicos e investimentos na formação e capacitação de servidores/as efetivos/as, convocados/as e contratados/as, assim como com a valorização dos/das profissionais da educação através de políticas salariais dignas e condizentes com a importância, os benefícios e o trabalho realizado para a sociedade.

Metodologia

O objetivo proposto por esta pesquisa é identificar a opinião dos/das servidores/as estaduais contratados/as pela Secretaria de Estado de Educação quanto à precarização do trabalho decorrente das práticas gerencialistas de um governo neoliberal. Trata-se de uma pesquisa descritiva, cujo objetivo é descrever as “características de determinada população ou fenômeno” (GIL, 2021, p. 57). Tal delineamento mostra-se coerente com a intenção de mapear percepções e tendências entre os/as participantes, permitindo uma visão sistematizada do fenômeno investigado, ainda que não haja a finalidade de esgotar suas múltiplas determinações.

A coleta de dados se deu por meio da aplicação de um questionário com perguntas fechadas e abertas, que pode ser definido “como a técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, expectativas, aspirações, temores” (GIL, 2021, p. 137). A combinação de questões fechadas e abertas possibilitou, simultaneamente, a quantificação de tendências e a incorporação de elementos discursivos, ampliando a compreensão das percepções dos/das participantes.

Para isso, o questionário foi composto por perguntas destinadas à identificação das características da amostra, seguidas de questões elaboradas e dispostas de acordo com a escala de Likert de opinião, na qual constam cinco opções de resposta: “1 - Concorda muito, 2 - Concorda um pouco, 3 - Indeciso, 4 - Discorda um pouco e 5 - Discorda muito”, conforme aponta Antônio Carlos Gil (2021, p. 159). Esse instrumento foi escolhido por permitir que os/as servidores/as públicos/as manifestem sua concordância ou discordância em relação aos enunciados propostos seguindo uma graduação. Foram incluídas duas questões abertas, de livre resposta, sobre a percepção dos/das respondentes quanto às causas e possíveis consequências da precarização dos contratos por tempo determinado. O questionário foi elaborado no sistema Google Forms (MOTA, 2019).

O convite para a participação da pesquisa e o link do questionário foram divulgados em grupos de profissionais no whatsapp aos quais as pesquisadoras pertencem, além de serem compartilhados entre os/as participantes. Em consonância com os princípios

éticos da pesquisa científica, assegurou-se o anonimato mediante a utilização de nomes fictícios, preservando-se identidades e confidencialidade (GIL, 2021).

Buscou-se alcançar alguns/umas dos/das 3.600 servidores/as públicos/as ativos/as ocupantes das funções de analistas educacionais/inspetores/as – ANE/IE, professores/as de educação básica – PEB, especialistas de educação básica – EEB e assistentes técnicos/as de educação básica – ATB em exercício na situação funcional contratada ou convocada, pertencentes à Superintendência Regional de Ensino – SRE Metropolitana A. Foram obtidas 112 respostas, sendo 67 % de professores/as e 33 % de outras funções, como ATBs e especialistas.

A amostra representa aproximadamente 3% dessa população, selecionados em amostragem por conveniência, definida em função da facilidade de acesso aos/as participantes (OLIVEIRA, 2001). Conforme destaca Tânia Oliveira, esse tipo de amostragem é adequado em situações exploratórias ou quando há limitações operacionais, porém, apresenta restrições quanto à generalização dos resultados. Nesse sentido, reconhece-se que os achados devem ser interpretados à luz das características do grupo participante e do contexto de aplicação do instrumento, considerando que diferentes condições de acesso e engajamento podem influenciar a composição da amostra e, consequentemente, os resultados. Ainda que a amostragem não probabilística limite inferências generalizáveis, ela se mostrou pertinente aos objetivos do estudo ao possibilitar o acesso a um conjunto significativo de sujeitos/as diretamente envolvidos/as na realidade investigada.

Ainda assim, considerando um grau de confiança de 95 %, a amostra apresenta uma margem de erro de 9%, de acordo com o programa SurveyMonkey¹, utilizado para o cálculo da amostragem. Esse valor não pode ser desprezado. Além disso, embora não tenha havido triangulação com outras estratégias de produção de dados, como entrevistas ou análise documental, o instrumento adotado permitiu reunir informações quantitativas e qualitativas relevantes, oferecendo subsídios consistentes para a análise proposta e indicando possibilidades para investigações futuras, com ampliação metodológica.

Por fim, os resultados foram analisados de forma descritiva, a partir da análise estatística dos gráficos e da categorização das respostas abertas. Essa estratégia se mostrou adequada ao caráter exploratório e descritivo da pesquisa, contribuindo para organizar e sistematizar as percepções dos/das participantes, sem, contudo, pretender esgotar a complexidade do fenômeno estudado.

Apresentação e descrição dos dados

Após a coleta de dados analisou-se o perfil dos/das servidores/as públicos/as respondentes e procedeu-se à descrição de suas opiniões acerca da precarização do trabalho. Dos/Das 112 servidores/as que participaram da pesquisa, aproximadamente 80% foram

mulheres acima dos 41 anos. Esses dados ressaltam a hegemonia feminina no campo educacional, conceito historicamente inerente ao ‘papel social da mulher’, o de cuidar e educar os/as jovens. Entretanto, essa feminização do magistério põe em pauta aspectos mais profundos, como questões de segregação e discriminação de gênero impactando não apenas a distribuição de cargos, mas a valorização social e financeira das carreiras e as oportunidades de liderança para as mulheres (PRÁ & CEGATTI, 2016). É um fato que aponta a necessidade de avaliar as barreiras de gênero no avanço profissional.

Além disso, percebe-se que pessoas com idade inferior a 30 anos não aparecem de forma significativa na pesquisa. Essa ausência pontual de jovens na docência indica a necessidade de investigação sobre a falta de atratividade das carreiras educacionais para jovens, talvez pelas condições de trabalho ou perspectivas de crescimento profissional limitadas (MASSON, 2016; AZAMBUJA, 2018; ASSIS, ALVES & SCHNEIDER, 2023; BECHI, FÁVERO & ALMEIDA, 2023).

Observa-se que há um predomínio de pessoas que trabalham há muitos anos com contratos por tempo determinado, sendo 42 % atuando como docentes há pelo menos 15 anos. Entretanto, o longo tempo de serviço não garante estabilidade quanto ao local ou setor no qual atuam. De acordo com as informações obtidas, 24 % trabalham em seu setor atual há menos de um ano e 31 % de um a cinco anos, reforçando a teoria já expressa de frequente rotatividade e ausência de vínculos com as instituições (BARROS *et al.*, 2019; SILVA, GOMES & MOTTA, 2020; FRANTZ & ALVES, 2021).

Quase metade dos/das respondentes afirmou possuir outro cargo ou função. Essa situação compactua com a crescente desvalorização e desestabilização do/da profissional, expressa também em fatores como “distinção/discriminação no local de trabalho, ausência de sindicalização e participação política, numa situação de permanente insegurança e incerteza quanto ao seu futuro profissional” (SILVA, GOMES & MOTTA, 2020, p. 142).

Em relação à formação escolar, vale informar que o grau de ensino superior é condição necessária ao ingresso nos cargos, exceto para o cargo de assistente técnico/a de educação básica – ATB, que requer ensino médio técnico. Desse modo, a maioria dos/das respondentes afirmou possuir alguma graduação, sobretudo Normal Superior ou Pedagogia. Graduação com licenciatura plena em outras áreas de formação foram também destacadas.

Poucos/as respondentes afirmaram possuir o ensino médio técnico ou magistério, valor inferior ao total de respondentes atuantes na função de assistente técnico/a de educação básica – ATB. Esses dados demonstram que muitos/as servidores/as da área administrativa possuem formação acima da necessária para a investidura no cargo. Isso não se repete nos demais cargos, afinal, o número de respondentes com escolaridade acima da especialização *latu sensu* é baixo, reforçando a desvalorização da categoria (BARROS *et al.*, 2019; SILVA, GOMES & MOTTA, 2020).

A opinião dos/das servidores/as: possíveis causas da precarização

Sobre as causas da precarização, um grande destaque foi dado à atuação do governo em várias situações. Tópicos como o desenvolvimento de políticas públicas para a educação, a valorização de servidores/as, tanto conceitual como salarial, ou o investimento em recursos físicos e estruturais das instituições alcançaram os maiores índices de recorrência entre as respostas.

As ações diretas do governo são apontadas pelos/as respondentes como as principais responsáveis pela situação, sendo que a elaboração de concursos ou possíveis alterações no formato do processo de contratação tiveram destaque. Outro aspecto interessante diz respeito às intenções de governantes que, segundo a fala dos/das servidores/as, não se interessam em valorizar os/as profissionais da educação ou o próprio sistema educacional, como é possível observar em uma das respostas.

Má administração do dinheiro destinado à Educação, falta de políticas públicas de valorização dos profissionais da Educação, falta de recursos físicos e tecnológicos para provimento de melhor conteúdo para os alunos; falta de respeito com o ser humano que se forma como professor (Helena, nome fictício, 2023).

Os/As sujeitos/as demonstram relevante oposição às políticas públicas atuais, principalmente quando se trata da eficiência do governo sobre as condições de trabalho do/da servidor/a público/a da educação. A insatisfação com as políticas governamentais revela, pois, uma possível desconexão entre as ações do governo e as necessidades percebidas pelos/as servidores/as. Compreender as áreas específicas de insatisfação em relação a salários, condições de trabalho, oportunidades de formação ou outras políticas específicas que servidores/as considerem inadequadas ou ineficazes é essencial à proposição de ações mais assertivas (MASSON, 2016; BARROS *et al.*, 2019; SILVA, GOMES & MOTTA, 2020).

Porém, essa oposição a tais políticas é questionada, principalmente se comparada com a aprovação geral do governo Romeu Zema. De acordo com pesquisa realizada pela Quaest em abril de 2023 (LOPES, 2023), o candidato eleito ao governo de Minas Gerais tinha um índice de aprovação de 59% entre seus/suas eleitores/as, alcançando melhores resultados entre o público masculino, com faixa etária maior e com renda mais alta. No entanto, o diretor da Quaest Pesquisas, Felipe Nunes, enfatizou que havia resultados expressivos em outras faixas etárias, perfis de renda e níveis de escolaridade. Observa-se uma disparidade entre os resultados da pesquisa conduzida pela Quaest e a opinião geral dos/das participantes. No entanto, é importante salientar que o público e o contexto são distintos, o que leva a diferentes conclusões, mas não invalida os resultados quando se observa o perfil social dos/das respondentes de forma mais detalhada.

Destaca-se que grande parte dos/das servidores/as públicos/as convocados/as ou contratados/as não se sentem valorizados/as no exercício da função. A valorização do/da servidor/a, defendida por meio de apoio ou reconhecimento, apareceu de forma significativa nas respostas obtidas. Já a valorização salarial também foi citada, porém de forma menos recorrente. Esse resultado pode ser mais bem compreendido por meio da análise das falas, nas quais há uma predominância de indicações e correlações entre questões salariais, estruturais, ausência de direitos e igualdade de condições entre pessoas contratadas/convocadas e efetivos/as, reforçando os conceitos teóricos aqui apresentados (MASSON, 2016; PIMENTEL & ROLIM, 2016; BARROS *et al.*, 2019; SILVA, GOMES & MOTTA, 2020; CUNHA *et al.*, 2021).

A sensação de desvalorização entre servidores/as temporários/as aponta a necessidade de revisar os critérios de contratação e os benefícios oferecidos às pessoas contratadas. A falta de estabilidade e direitos pode resultar em uma força de trabalho desmotivada e pouco comprometida. Examinar as discrepâncias entre os benefícios de servidores/as temporários/as e efetivos/as é fundamental para entender esses sentimentos de desvalorização.

A desvalorização de profissionais da educação é um tema muito abordado, tanto nas pesquisas sobre precarização quanto sobre os governos neoliberais. Percebe-se na lógica neoliberal que a redução dos gastos públicos, principalmente com bem-estar social, é coerente com a política de governo de Minas Gerais (MASSON, 2016; PIMENTEL & ROLIM, 2016; CUNHA *et al.*, 2021; OLIVEIRA *et al.*, 2022). Além disso, a legislação atual acabou contribuindo para a fragilização das profissões ligadas à educação, ao estabelecer “flexibilizações” quanto à atuação ou forma de ingresso no serviço público (SILVA, GOMES & MOTTA, 2020; CUNHA *et al.*, 2021).

A precarização do trabalho de servidores/as contratados/as por tempo determinado é também percebida pelos/as respondentes, principalmente quando comparada aos direitos de um cargo efetivo, tópico que chamou a atenção entre as respostas. A instabilidade dos contratos, gerando alta rotatividade ou insegurança, esteve presente na opinião dos/das respondentes (BARROS *et al.*, 2019; SILVA, 2022). A falta de direitos funcionais é também marcante nas falas, complementando a hipótese de que um cargo efetivo é mais vantajoso que os contratos.

Não há aumento pelo tempo de trabalho, conheci pessoas que estão há mais de 10 anos no estado recebendo o mesmo valor, sem um mínimo de aumento por não ser servidor efetivo (Solange, nome fictício, 2023).

Desta forma, 58 % das pessoas convocadas/contratadas afirmaram que consideram vantajoso serem nomeadas para um cargo efetivo, sobretudo em relação às vantagens trabalhistas que o/a servidor/a efetivo possui, como estabilidade, plano de carreira, férias-prêmio, entre outros. Essa preferência foi corroborada pelos 42% de participantes

interessados/as em concorrer a uma vaga no concurso público de 2023. Isso pode ser observado no documento *Demanda de Candidatos por Vaga* elaborado em 2023 pela Fundação Getúlio Vargas, organizadora do certame: 334.546 candidatos/as se inscreveram para concorrer a 19.878 vagas, divididas em vários cargos, com uma média de 17 candidatos/as por vaga no geral.

Esses dados propiciam um resultado controverso quando comparados à opinião de sujeitos/as sobre as convocações/contratações. O preenchimento de vagas por meio de contratação/convocação adotado pelo estado foi aprovado em mais da metade das respostas. Porém, a quantidade de pessoas que disseram pretender concorrer a uma vaga efetiva em carreiras do quadro de pessoal da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais sugere outro entendimento.

A liberdade na tomada de decisões sobre o trabalho defendida por entusiastas da flexibilização foi abordada nas entrevistas, ressaltando o vínculo permanente dos efetivos, tanto em relação à função quanto aos locais de exercício; nesse sentido, percebeu-se certa indecisão nas respostas. Tal resultado pode ser atribuído à incerteza dos/das servidores/as, que querem os direitos de um cargo efetivo, mas sem abdicar da liberdade de escolha (ARAÚJO, DUTRA & JESUS, 2018).

Vale destacar que a ausência de direitos funcionais relatada anteriormente causa impacto no desempenho de servidores/as e nos resultados de todo o sistema educacional. É uma situação que, além de causar insegurança, impede a criação de vínculos e o desenvolvimento de planos a longo prazo, além de não estimular a formação continuada, visto que os/as servidores/as contratados/as não desfrutam de promoções decorrentes dela (SILVA, GOMES & MOTTA, 2020; SILVA, 2022; TESSARINI JÚNIOR, SALTORATO & ROSA, 2023).

A oposição entre servidores/as contratados/as e efetivos/as pode ser observada de forma clara na opinião dos/das respondentes, sobretudo no que tange à autonomia dentro das instituições. Expressões como discriminação ou preconceito apareceram, de forma direta, nas respostas, assim como críticas sobre o empenho ou o tratamento recebido por colegas de classe.

Preconceito de alguns efetivos, pensam que a escola é deles. Não somos tratados como professores/profissionais e sim como contratados. Esquecem que somos formados e capazes para a profissão tanto quanto ou até mais que alguns (Pedro, nome fictício, 2023).

Essa dualidade entre ambas as situações funcionais é reconhecida não só na Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais – SEEMG. A desestabilização da categoria propiciada por essa polarização é abordada por alguns/umas autores/as como uma forma intencional de promover a fragmentação da carreira e a precarização, enfraquecendo o surgimento de manifestações sindicais (SILVA, GOMES & MOTTA, 2020; FRANTZ & ALVES, 2021; TESSARINI JÚNIOR, SALTORATO & ROSA, 2023).

A análise das respostas obtidas reforçou a proposição que a precarização do trabalho é um fator inerente aos contratos por tempo determinado, contribuindo, portanto, com a desvalorização docente e do fazer educativo (BARROS *et al.*, 2019; SILVA, GOMES & MOTTA, 2020; CUNHA *et al.*, 2021; BECHI, FÁVERO & ALMEIDA, 2023). Os/As sujeitos/as demonstraram, principalmente, insegurança e desânimo com o processo. Anseiam por estabilidade e valorização, não só financeira, como social, para exercer de forma digna sua profissão.

E agora? – o que a precarização pode causar

Quanto às consequências da precarização em suas carreiras, os/as servidores apresentaram algumas questões relevantes. A desmotivação pelo trabalho foi, certamente, o tema mais mencionado. Com diversas ocorrências diretas entre as respostas obtidas, é possível perceber o quanto isso impacta a vida desses/as profissionais. A ideia de desvalorização também apareceu, corroborando dados anteriores. Somam-se a esses temas as afirmações, ainda mais contundentes, sobre a perspectiva clara de abandono da função.

O que percebo enquanto efetiva e contratada é que para o Estado somos apenas um número, uma máquina. Não existe sensibilidade com o outro lado, nada favorece ao professor, apenas ao aluno e famílias. Cada vez mais a falta de estímulo e desvalorização financeira me faz repensar se a educação de fato continuará sendo meu sustento (Maria, nome fictício, 2023).

Percebe-se que o sistema, de forma geral, não atende mais às expectativas da sociedade. A dedicação e comprometimento com o trabalho são afetados negativamente e causam reflexos na qualidade do sistema educacional (MASSON, 2016; BARROS *et al.*, 2019; CUNHA *et al.*, 2021; FRANTZ & ALVES, 2021; BECHI, FÁVERO & ALMEIDA, 2023). Os/As servidores/as, insatisfeitos/as e cansados/as, não têm interesse em se especializar e não buscam reinventar-se criando novas práticas e abordagens, permanecendo aquém do necessário ao bem-fazer pedagógico.

Isso causa impacto direto na qualidade da educação oferecida. É necessário avaliar como o descontentamento afeta a abordagem pedagógica, a inovação na sala de aula e o engajamento dos/das estudantes. A falta de estímulo para a formação continuada também pode limitar o desenvolvimento profissional dos/das servidores/as (PIMENTEL & ROLIM, 2016; FERREIRA, 2017).

Nesse sentido, percebe-se que os/as sujeitos/as não acreditam na eficácia dos programas de formação continuada proposta pelo governo nem nas possibilidades de aperfeiçoamento da atuação profissional. Podem-se atribuir possíveis causas para essa discordância, como falta de interesse nos cursos de formação ofertados por meio da Escola de Formação e Desenvolvimento Profissional de Educadores². Cabe ressaltar, entretanto, que quanto à expectativa e aos benefícios pretendidos não foi possível conferir se as pessoas que discordaram se inscreveram em algum dos cursos disponibilizados e se após a conclusão dos percursos formativos a avaliação e os resultados não foram satisfatórios.

Interligada aos aspectos de formação continuada ressalta-se a privação de direitos, sobretudo em relação às progressões ou promoções obtidas por tempo de serviço ou escolaridade. Indicações sobre a ausência de benefícios propiciados por planos de carreira apareceram nas respostas. Somando-se às referências dedicadas à falta de interesse em uma formação continuada e as (preocupantes) afirmações sobre o receio de servidores/as quanto à saúde exemplificam a preferência por cargos efetivos. (AZAMBUJA, 2018; BARROS *et al.*, 2019; SILVA, 2022; BECHI, FÁVERO & ALMEIDA, 2023). Para eles/elas, a permanência em uma situação de contratados temporários é desgastante.

Traz sentimentos de menos valia, desânimo que são provocados pela desvalorização e instabilidade, gerando desmotivação e insatisfação. São incontáveis as maneiras que afetam e prejudicam a carreira de um servidor contratado (José, nome fictício, 2023).

Os/As servidores demonstram uma clara preocupação com o futuro de suas carreiras e insatisfação com uma situação que deveria, conforme estabelece a legislação, ser temporária (BRASIL, 1988; ARAÚJO, DUTRA & JESUS, 2018; BARROS *et al.*, 2019). Mas apesar de tantas expressões negativas, ainda existe quem se dedica ao que faz, independentemente do reconhecimento ou da valorização externa. Algumas pessoas afirmaram que, apesar de reconhecerem sua situação de precariedade, buscam cumprir as obrigações com as quais se comprometeram e não acreditam, pois, em consequências relevantes em suas carreiras decorrentes dos contratos temporários.

Destarte, a precarização do trabalho do/da servidor/a público/a educacional causa um impacto muito mais abrangente do que o percebido nas carreiras de cada servidor/a vinculado/a ao estado por meio de um contrato temporário. Todo sistema se constrói pela associação de diversos elementos, e no sistema educacional o fator humano se apresenta como o mais relevante de todos (PIMENTEL & ROLIM, 2016; AZAMBUJA, 2018; BARROS *et al.*, 2019; FRANTZ & ALVES, 2021). Mantém-se, aqui, a certeza de que é preciso investir na regularização dessas carreiras, de modo a garantir uma significativa melhoria da educação do estado e o consequente desenvolvimento da sociedade.

Considerações finais

O presente artigo examinou os reflexos de um governo gerencialista no âmbito da educação pública em Minas Gerais, com foco na percepção de servidores/as contratados/as acerca da precarização do trabalho. Os dados analisados indicam que as práticas associadas à flexibilização e à racionalidade gerencial têm sido percebidas pelos/as participantes como elementos que fragilizam as condições de trabalho, especialmente no que se refere à estabilidade, à progressão na carreira e ao reconhecimento profissional.

No âmbito da amostra investigada, tais aspectos aparecem vinculados a sentimentos de vulnerabilidade funcional e desmotivação, com possíveis repercussões na organização do trabalho escolar.

Embora a contratação temporária possa atender a demandas emergenciais do sistema educacional, os resultados sugerem a necessidade de reflexão sobre seus efeitos quando adotada de forma recorrente. As percepções sistematizadas neste estudo evidenciam tensões entre a lógica gerencial e as expectativas de valorização e estabilidade expressas pelos/as servidores/as.

As conclusões não pretendem esgotar a complexidade do fenômeno, especialmente considerando os limites metodológicos assumidos, mas contribuem para o debate acerca das condições de trabalho na educação pública. Indicam, ainda, a pertinência de investigações futuras que ampliem o escopo metodológico e aprofundem a análise das múltiplas dimensões da precarização no setor educacional. Destarte, este estudo oferece subsídios para reflexões e formulações voltadas à valorização profissional e à consolidação de políticas públicas que promovam maior estabilidade, equidade e qualidade nas relações de trabalho no âmbito da educação pública.

Recebido em: 28/03/2024; Aprovado em: 26/11/2025.

Notas

- 1 Disponível em: <https://pt.surveymonkey.com/mp/margin-of-error-calculator/>
- 2 Disponível em: <https://escoladeformacao.educacao.mg.gov.br/index.php/inscricoes-abertas>

Referências

ARAÚJO, Maurício Azevedo; DUTRA, Renata Queiroz & JESUS, Selma Cristina Silva de. Neoliberalismo e flexibilização da legislação trabalhista no Brasil e na França. *Cadernos do CEAS: Revista crítica de humanidades*, Salvador, n. 218, p. 558–581, ago. 2018.

ASSIS, Lúcia Maria de; ALVES, Thiago & SCHNEIDER, Gabriela. Dimensões e desafios do quadro de funcionários/as das escolas públicas de educação básica no Brasil. *Revista Retratos da Escola*, [S. l.], v. 17, n. 38, p. 425–453, mai./ago. 2023.

AZAMBUJA, Cristiane Bueno da Rosa de. *A precarização do trabalho docente como obstáculo à prática interdisciplinar*. In: Anais das Reuniões Regionais da ANPED/Trabalho Completo apresentado no XII ANPEd-SUL, 2018, Rio Grande do Sul, p. 1-6.

BARROS, Maria Elizabeth *et al.* Resistências à precarização no trabalho docente: posicionamentos teóricos e metodológicos. *Revista Pesquisas e Práticas Psicossociais*, v. 14, n. 2, p. 1–14, 2019.

BECHI, Diego; FÁVERO, Altair Alberto & ALMEIDA, Maria de Lourdes Pinto de. Racionalidade neoliberal e trabalho docente: interferência da cultura performativa nas condições de trabalho de professores e professoras. *Revista Retratos da Escola*, [S. l.], v. 17, n. 38, p. 623–640, maio/ago. 2023.

BRASIL, [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. *Lei nº 13.005, de 25/06/2014, aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências*. Congresso Nacional, 2014.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017: Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*. Brasília: Senado Federal, 2017.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Depois do capitalismo, o gerencialismo democrático. *RAE - Revista de administração de empresas*, São Paulo, v. 61, n. 3, p. 1–11, maio, 2021.

CUNHA, Saulo Daniel Mendes, *et al.* Experiences, working conditions and health-disease process: Portraits of teachers' reality. In *SciELO Preprints*, out. 2021.

FERREIRA, Geisa Carla Gonçalves. *Trabalho docente: a precarização em debate*. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de Alagoas, Centro de Educação. Maceió, 2017.

FRANTZ, Máira Gallotti & ALVES, Thiago. Proposta de um indicador de rotatividade docente na Educação Básica. *Cadernos de pesquisa*, v. 51, p. e07211, 2021.

GIL, Antônio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

GOMES, Eduardo Granha Magalhães. *Gestão por resultados e eficiência na administração pública: uma análise à luz da experiência de Minas Gerais*. Tese (Doutorado em Administração Pública e Governo) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo/Fundação Getúlio Vargas-EAESP/FGV. São Paulo, 2009.

KREIN, José Dari & COLOMBI, Ana Paula Fregnani. A reforma trabalhista em foco: Desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. *Educação & Sociedade*, v. 40, p. e0223441, 2019.

LOPES, Léo. Pesquisa Quæst: em Minas Gerais, Lula tem aprovação de 52 %; Zema, de 59 %. *CNN Brasil*, São Paulo, 18 abr. 2023. Política. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/politica/pesquisa-quaest-em-minas-gerais-lula-tem-aprovacao-de-52-zema-de-59/>>. Acesso em: 01 jul. 2023.

MASSON, Gisele. A valorização dos professores e a educação básica nos estados. *Revista Retratos da Escola*, [S. l.], v. 10, n. 18, p. 157–174, jan./jun. 2016.

MINAS GERAIS. *Lei nº 10254, de 20/07/1990*, institui o regime jurídico único do servidor público civil do Estado de Minas Gerais e dá outras providências. Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 1990.

MINAS GERAIS. *Lei nº 23197, de 26/12/2018*. Institui o Plano Estadual de Educação – PEE – para o período de 2018 a 2027 e dá outras providências. Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 2018.

MINAS GERAIS. *Lei nº 23.750, de 23/12/2020*. Estabelece normas para contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 2020a.

MINAS GERAIS. *Decreto nº 48.097, de 23/12/2020*. Regulamenta a Lei nº 23.750, de 23 de dezembro de 2020, que estabelece normas para contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 2020b.

MINAS GERAIS. *Decreto nº 48.109, de 30/12/2020*. Dispõe sobre a convocação de profissionais para o exercício das funções de magistério nas unidades de ensino de educação básica e superior dos órgãos, autarquias e fundações do Poder Executivo. Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 2020c.

MOTA, Janine da Silva. Utilização do Google Forms na pesquisa acadêmica. *Revista Humanidades e Inovação*, Palmas, v. 6, n. 12, p. 371-380, set. 2019.

OLIVEIRA, Tânia Modesto Veludo de. Amostragem não Probabilística: adequação de situações para uso e limitações de amostras por conveniência, julgamento e quotas. *Revista Administração On Line, Prática – Pesquisa – Ensino*, São Paulo, v. 2, n. 3, jul./agos./set., 2001.

OLIVEIRA, Isaac Antônio de, *et al.*. Gestão societal no orçamento público do Estado de Minas Gerais: estudo de caso da Secretaria de Estado de Educação. *Revista Ciências Administrativas*, [S. l.], v. 28, p. 1-16, mai. 2022.

OLIVEIRA, Luís Felipe Batista de. A qualificação do trabalhador intermitente e sua evolução no mercado de trabalho. Sumário executivo 2896. Rio de Janeiro: *Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - Ipea*, p. 1-35, jul. 2023.

PAULA, Ana Paula Paes de; PALASSI, Márcia Prezotti & ZANON; Rogério Silveira. Políticas públicas, neoliberalismo e participação social: Transições e dilemas. *Cadernos Gestão Pública e Cidadania*, São Paulo, v. 26, n. 85, 2021.

PIMENTEL, Adriana Marinho & ROLIM, Rosana Maria Gemaque. Magistério público da EB - À luz da reforma do Estado. *Revista Retratos da Escola*, Brasília, v. 10, n. 18, p. 175-188, jan./jun. 2016.

PRÁ, Jussara Reis & CEGATTI, Amanda Carolina. Gênero, educação das mulheres e feminização do magistério no ensino básico. *Revista Retratos da Escola*, Brasília, v. 10, n. 18, p. 215-228, jan./jun. 2016.

RODRIGUES, Lara Cristina Evaristo. *O Projeto Somar na gestão do governo Zema (2019-2022): educação pública x interesses privados*. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de Uberlândia. Uberlândia, 2023.

SANTOS, Reginaldo Souza, *et al.*. A crise, o Estado e os equívocos da administração política do capitalismo contemporâneo. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 14, n. 4, p. 1011-1034, out. 2016.

SILVA, Amanda Moreira da; GOMES, Thayse Ancila Maria de Melo & MOTTA, Vânia Cardoso da. Formas e tendências de precarização do trabalho docente e os influxos do empresariamento na educação. *Revista Cadernos de Educação*, v. n. 63, p. 137-155, out. 2020.

SILVA, Aline Rafaela Lelis. *Designação e Trabalho Docente em Minas Gerais: A força de trabalho educativa no contexto estatal capitalista*. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de Minas Gerais. Faculdade de Educação. Belo Horizonte, 2022.

TESSARINI JÚNIOR, Geraldo; SALTORATO, Patrícia & ROSA, Kaio Lucas da Silva. A flexibilização do trabalho como regra no capitalismo: conceituação e proposições teórico-analíticas. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 21, n. 1, p. 1-13, jan./fev. 2023.