

Avaliação do Plano Estadual de Educação de Minas Gerais:

monitoramento da valorização docente

Evaluation of Minas Gerais' State Education Plan:

the monitoring of teacher appreciation

Evaluación del Plan Departamental de Educación de Minas Gerais:

seguimiento de la valoración del profesorado

 **ROBSON VIEIRA MARQUES***

Universidade do Estado de Minas Gerais, Ibirité – MG, Brasil.

 **DANIEL SANTOS BRAGA****

Universidade do Estado de Minas Gerais, Ibirité – MG, Brasil.

 **PAULIANE ROMANO*****

Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte – MG, Brasil.

RESUMO: Este trabalho analisou a remuneração e o vínculo de docentes da Educação Básica de Minas Gerais para monitorar a Meta 16 do Plano Estadual de Educação (2018). A partir da teoria da avaliação de quarta geração, se discutiu a evolução das políticas de remuneração e carreira no estado nas últimas décadas, à luz das reivindicações do sindicato da categoria. Foi realizado estudo da série histórica (2015-2023) e espacialização das médias remuneratórias de professores/as estaduais cotejadas com a remuneração de outros/as profissionais com formação superior. Por fim, analisou-se a proporção de efetivos/

* Graduando em Pedagogia da Universidade do Estado de Minas Gerais. É bolsista de Iniciação Científica CNPq. *E-mail:* <robson.1397305@discente.uemg.br>.

** Professor no Programa de Pós-Graduação em Educação e Formação Humana e no Programa de Mestrado Profissional em Educação Inclusiva na Universidade do Estado de Minas Gerais. *E-mail:* <daniels.braga@hotmail.com>.

*** Pós-doutoranda no Programa de Pós-Graduação em educação da Universidade Federal de Minas Gerais. Professora adjunta e subcoordenadora de avaliação da Faculdade Ciências Médicas de Minas Gerais. *E-mail:* <paulianeromano@gmail.com>.

as em relação ao total de professores/as da rede, concluindo que políticas recentes de valorização não conseguiram cumprir acordos para equiparar rendimentos e estruturar as carreiras, demandando maior esforço do poder público estadual para que as metas do Plano sejam alcançadas no prazo previsto.

Palavras-chave: Avaliação de políticas públicas. Valorização docente. Remuneração. Carreira. Plano Estadual de Educação.

ABSTRACT: This study analyzed the remuneration and the employment status of teachers in the Basic Education system of Minas Gerais to monitor Goal 16 of the State Education Plan (2018). Based on the fourth-generation evaluation theory, the evolution of remuneration and career policies in the state over recent decades was discussed in light of the teachers' union demands. A historical series study (2015–2023) was conducted, along with a spatial analysis of the average salaries of state teachers compared to those of other professionals with higher education. Finally, the proportion of tenured teachers in relation to the total number of teachers in the network was analyzed, concluding that recent appreciation policies have failed to fulfill agreements to equalize incomes and structure careers. The findings highlight the need for greater efforts from the state government to achieve the Plan's goals within the expected timeframe.

Keywords: Evaluation of public policies. Teacher appreciation. Remuneration. Career. State Education Plan.

RESUMEN: Este trabajo analizó la remuneración y la relación laboral de los/as docentes de Educación Básica en Minas Gerais para monitorear la Meta 16 del Plan Departamental de Educación (2018). Con base en la teoría de la evaluación de cuarta generación, se discutió la evolución de las políticas de remuneración y carrera en el departamento de Minas Gerais en las últimas décadas, a la luz de las demandas del sindicato de la categoría. Se realizó un estudio sobre la serie histórica (2015-2023) y espacialización de los salarios promedio de los/as docentes del departamento comparados con las remuneraciones de otros/as profesionales con educación superior. Finalmente, se analizó la proporción de personal permanente en relación con el total de docentes de la red, concluyéndose que las recientes políticas de valorización no han logrado cumplir los acuerdos de igualación de

ingresos y estructuración de carreras, exigiendo mayores esfuerzos de los poderes públicos estatales para que las metas del Plan se alcancen en el plazo previsto.

Palabras clave: Evaluación de políticas públicas. Valoración docente. Remuneración. Carrera. Plan Departamental de Educación.

Introdução

Nas últimas décadas¹ houve um aumento significativo de pesquisas sobre a valorização de professores/as, suas variações salariais e diferentes formas de acesso à carreira docente (TEIXEIRA & NUNES, 2019). Esses estudos frequentemente incluem a análise das especificidades da carreira docente, como evolução temporal e por mérito, remuneração inicial e total, jornadas de trabalho diferenciadas, atividades extraclasse como parte do contrato, incentivos e vantagens fixas e transitórias (GOUVEIA, 2022). Além disso, as pesquisas também abrangem as lutas reivindicatórias dos movimentos sociais e sindicatos (CAMARGO *et al.*, 2009; COSTA, COELHO & OLIVEIRA, 2020; SANTOS, 2022).

Nesse cenário, diferentes estudos têm buscado verificar as repercussões das políticas nacionais recentes de valorização dos/das professores/as da Educação Básica, especialmente no que se refere à remuneração e à carreira docente. Considera-se importante, por exemplo, examinar criticamente as políticas implementadas nessa área a fim de identificar se estão realmente promovendo a valorização e o reconhecimento desse grupo profissional. Dessa forma, a análise das estruturas de remuneração e carreira, principalmente de docentes das redes públicas de Educação Básica, revela-se significativa e atual, considerando a importância do trabalho desses/as profissionais para o desenvolvimento educacional e social do país (LINS, 2011; BASSI, FERNANDES & ROLIM, 2019; 2022).

Segundo Roberto Leher (2010), a valorização do magistério envolve dimensões subjetivas, como reconhecimento social, autorrealização e dignidade profissional; e dimensões objetivas, como regime de trabalho, piso salarial nacional, carreira docente com possibilidade de progressão, concurso público, formação e qualificação profissional, tempo remunerado para estudos, planejamento e avaliação, além de boas condições de trabalho. Nesse sentido, a remuneração e a carreira são elementos constitutivos da valorização docente. A carreira é um mecanismo de estímulo e incentivo ao exercício profissional e à evolução acadêmico-científica do/da professor/a (BOLLMANN, 2010). Pontos centrais nessa discussão incluem as formas de ingresso na carreira, situação funcional, jornada

de trabalho semanal (tanto com alunos/as quanto para planejamento de atividades) e progressão ao longo do tempo de serviço. Já a remuneração abrange a totalidade da contraprestação econômica pelos serviços prestados pelo/a trabalhador/a, incluindo vencimento básico, vantagens, adicionais, gratificações, entre outros (PEREIRA, 2010).

Em âmbito nacional, foram firmados compromissos sobre a valorização de docentes da Educação Básica no Plano Nacional de Educação – PNE, aprovado pela Lei n. 13.005, de 25 de junho de 2014. O PNE estabeleceu, entre suas 20 metas, duas relativas à valorização de professores/as e profissionais de apoio técnico-pedagógico:

Meta 17: Valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE;

Meta 18: Assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de Carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos (as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal (BRASIL, 2014).

Em Minas Gerais, cuja Rede Estadual de Educação – REE/MG é o objeto de investigação deste artigo, o planejamento da educação foi posto em curso pela Lei n. 23.197, de 26 de dezembro de 2018, que estabeleceu 18 metas a serem alcançadas até 2027. A Meta 16 trata especificamente da questão:

Meta 16 – Valorização dos profissionais de magistério da educação básica da rede estadual, buscando-se a diminuição da desigualdade entre o seu rendimento médio e o dos profissionais de outras áreas com categoria e escolaridade equivalentes, respeitada a Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.

16.1 – Acompanhar e propor aprimoramentos na estrutura de carreira, remuneração e outros temas de interesse dos profissionais de educação da rede estadual de educação básica por meio de instância composta por representantes dos profissionais de educação básica do Estado e da [Secretaria de Estado de Educação] SEE.

16.2 – Estruturar a rede estadual de educação básica de modo que, até o final da vigência deste PEE, no mínimo, 90% (noventa por cento) dos profissionais do magistério e, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) dos profissionais de educação não docentes sejam ocupantes de cargos de provimento efetivo.

16.3 – Regulamentar, até o final do primeiro ano de vigência deste PEE, a autorização para afastamento e outras formas de incentivo para qualificação dos profissionais de educação básica em pós-graduação lato sensu e stricto sensu, nos termos do art. 24 da Lei nº 15.293, de 5 de agosto de 2004.

16.4 – Considerar as especificidades socioculturais das escolas do campo e das comunidades indígenas e quilombolas no provimento dos cargos efetivos e temporários por profissionais de educação para essas escolas.

16.5 – Assegurar aos profissionais de educação o registro e a atualização da sua situação funcional junto à Superintendência Regional de Ensino e à SEE, para viabilizar, nos termos da legislação vigente, aposentadoria imediata ao servidor que cumprir os requisitos necessários (MINAS GERAIS, 2018).

Essa meta, bem como as demais do Plano Estadual de Educação – PEE/MG, se dão em um contexto marcado por rupturas e descontinuidades. Nas duas primeiras décadas do século XXI os/as professores/as estaduais já vivenciaram três modelos distintos de remuneração e carreira, cada um deles apresentado como um instrumento de valorização docente e em conformidade com a legislação federal. No entanto, a análise dos impactos desses modelos revelou a perda de direitos conquistados e prejuízos para os/as trabalhadores/as em educação do estado (BRITO *et al.*, 2011; BRITO & BRAGA, 2013; BRAGA & DUARTE, 2018).

Durante o período de 2003 a 2010, a gestão de Aécio Neves (PSDB) em Minas Gerais aprovou o Plano de Carreira dos Trabalhadores em Educação (Lei n. 15.293, de 5 de agosto de 2004), que, embora não contemplasse todas as reivindicações dos/das professores/as, vigorou até 29 de junho de 2010. Nessa data, a Lei n. 18.975 foi aprovada, alterando normas vigentes e introduzindo o pagamento por meio de subsídio. Posteriormente, em 2011, durante a gestão do governador Antônio Anastasia (PSDB), a Lei n.19.837, de 2 de dezembro daquele ano aprofundou as transformações no Plano de Carreira dos Trabalhadores em Educação da REE/MG, institucionalizando o subsídio como forma de pagamento.

A partir de 2015, com a eleição de Fernando Pimentel (PT), iniciou-se uma nova gestão, que propunha reestruturar a carreira docente e superar o regime de subsídio, com uma proposta de governo mais democrática (ARAÚJO, 2022). Em junho de 2015, foi aprovada a Lei nº 21.710, que extinguiu o subsídio e alterou a estrutura da carreira. Embora tenha atendido a algumas reivindicações dos/das trabalhadores/as em educação, estipulando o pagamento por meio de vencimento básico e garantindo o pagamento escalonado do Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN até 2018, com abono incorporável, essa nova lei não corrigiu as distorções e perdas de direitos acumuladas nas gestões anteriores. Assim, a categoria enfrentou uma nova fase de luta política para pressionar o governo a cumprir os acordos e garantir o aumento remuneratório nacional.

Diante desse contexto, o objetivo deste estudo é analisar as recentes políticas públicas de carreira e remuneração dos/das professores/as² da Educação Básica da REE/MG, tendo em vista o monitoramento do cumprimento da Meta 16 do PEE/MG e de sua estratégia 16.2. Mais especificamente, se propõe a analisar a trajetória das políticas de valorização dos/das professores/as, tendo como recorte temporal o período de 2015 a 2023, e as repercussões dessas políticas na média remuneratória e na proporção de professores/as efetivos/as em relação ao total do quadro do magistério na rede.

Oficialmente, o monitoramento das metas do PEE/MG está a cargo da Assessoria Estratégica da Secretaria de Estado de Educação³. Embora se reconheçam os méritos e a

competência da Assessoria nesse processo, é importante considerar que apenas a verificação do cumprimento da meta, sem que se levem em conta as configurações nas quais esse cumprimento se deu, pode invisibilizar a manutenção de graves distorções quanto a efetividade e eficácia da política. Ou seja, é preciso que se considere quando os apontamentos dos indicadores oficiais destoam das reivindicações da categoria profissional da rede pública estadual e de pesquisas.

Nesse sentido, este trabalho propõe, a partir de um referencial teórico que considera não apenas a avaliação de políticas do próprio aparelho do Estado, em uma perspectiva de ‘cima para baixo’, *top-down*, uma avaliação de resultados com contornos mais amplos, incluindo aspectos como participação cidadã, governança e influência dos/das atores/atrizes políticos/as (SABATIER, 2007; SUBIRATS, 1995). Para isso, se ancora nos trabalhos de Egon Guba e Yvonna Lincoln (2011)⁴ que propõem, para além de modelos avaliativos baseados em especialistas, processos de avaliação de políticas públicas que levem em conta também os grupos interessados na ação da política (*policy-takers target*) sendo, por isso, uma avaliação responsiva e construtivista, de tipo *bottom-up*. Ou seja, os/as professores/as, como público da política, também são parte de seu processo de avaliação, no que Guba e Lincoln enfatizam como a participação social de atores/atrizes na governança de suas carreiras e remuneração.

O estudo está organizado em duas partes. Na primeira seção é feita a apresentação da evolução das políticas de remuneração e carreira que tiveram curso no estado nas últimas décadas, em interface com as pautas reivindicatórias e análises de conjuntura da categoria docente organizada a partir do Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais – SindUTE/MG. Em seguida, é feita a análise da série histórica (2015-2023) das médias remuneratórias e da quantidade de profissionais da educação por vínculo para a mensuração das estratégias do caput da Meta 16 e 16.2. As médias remuneratórias também são discutidas espacialmente, a fim de se refletir sobre desigualdades regionais dentro da própria REE/MG. Por fim, nas considerações finais, são retomadas as questões postas nesta introdução, apresentados os limites e as contribuições deste trabalho, bem como sugestões para estudos posteriores.

Políticas de valorização de professores/as em Minas Gerais: avanços, estagnação e retrocessos sob a ótica das reivindicações sindicais

Até 2004, o que normatizava o magistério público de Minas Gerais era o Estatuto do Magistério – Lei n. 7.109, de 13 de outubro de 1977. A partir do início da gestão Aécio Neves (PSDB) em 2003, as conjunturas política e educacional do estado começaram a tomar novos direcionamentos. Um dos primeiros atos voltados para a área da educação, que marcou o segundo ano dessa gestão, foi a promulgação do Plano de Carreira dos Profissionais de Educação Básica do Estado – PCPEB/MG, Lei 15.293, de 05 de agosto de 2004.

Essa ação coadunava com o art. 206, inciso V, da Constituição Federal de 1988 – CF/88 e o art. 67 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB.

O PCPEB/MG foi resultado das constantes lutas e reivindicações docentes, uma vez que o Estatuto do Magistério de 1977 era anterior à nova Constituição em vigor, necessitando ser adequado em vários de seus aspectos. Nesse sentido, os diferentes governos enfrentavam demandas que repercutiam em frequentes elaborações de novas normas para regimentar o sistema (BRITO, ROCHA & BRAGA, 2012). Por outro lado, a redemocratização também colocou na agenda a luta pela construção de um plano de carreira e remuneração que ampliasse direitos e consolidasse melhorias das condições de vida e de trabalho, como pode ser observado nas pautas reivindicatórias dos/das docentes e por seu representante sindical, o Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais – SindUTE/MG (BRITO *et al.*, 2011).

O pano de fundo econômico de Minas Gerais em 2003 estava marcado pelo redirecionamento das políticas de arranjo fiscal do governo estadual, mediante critérios do ‘Choque de Gestão’ e planos contábeis que não demonstravam a real situação de arrocho que o magistério de Minas Gerais enfrentava (BRAGA, 2015; BRITO & BRAGA, 2016). Nesse sentido, o governo estadual e a categoria dos/das profissionais da educação protagonizaram numerosos confrontos, pois a indignação de uma remuneração pertinente que levasse em consideração a função social e o nível de formação dos/das professores/as estava sendo problematizada (CIRILO, 2012). Além disso, havia uma demanda da estruturação legal de um plano de carreira que valorizasse os/as trabalhadores/as em educação da REE/MG.

Nessa lógica, os/as profissionais da educação e o sindicato estavam atentos a um plano de carreira que deveria conter diretrizes nítidas sobre o acesso, a progressão ou a promoção, a jornada de trabalho e a remuneração, além da formação exigida dos/das profissionais. Com efeito, o PCPEB/MG se ajustou aos intentos do governo estadual, uma vez que este pretendia realizar uma reforma em todas as estruturas de cargos e carreiras dos/das servidores/as estaduais. Logo, a justificativa para tal ação foi embasada na necessidade de avaliações regulares das carreiras com o fito de serem apropriadas às reais demandas da administração pública (BRITO *et al.*, 2011).

Os planos de carreira pretendiam estabelecer parâmetros de desenvolvimento do/da servidor/a na carreira, disciplinados/as por mérito e pela profissionalização, visando maximizar a eficácia e a eficiência na prestação dos serviços (BALZANO, 2005). Como resultado, em agosto de 2004, o Plano de Carreira dos Profissionais de Educação entrou em vigor e contou com o aval do sindicato, que notabilizou seu apoio destacando a relevância da promoção por escolaridade adicional como resultado da luta docente.

Entretanto, o sindicato apresentou ressalvas, entre elas, o aumento salarial reivindicado e o reposicionamento por tempo de serviço que não tinham sido considerados no Plano de Carreira. Segundo Maria Helena Augusto, havia uma apreensão entre os/as professores/as:

A polêmica pode ser assim compreendida: o governo encaminha o anteprojeto de Lei, que estrutura as carreiras dos profissionais da Educação Básica, sem as tabelas de vencimento e condiciona o estabelecimento e aprovação de tais tabelas a outra lei a ser ainda encaminhada à Assembleia Legislativa, a lei de política remuneratória do Estado. Entre os profissionais da educação, lotados nas escolas públicas, e muitos em exercício nos órgãos gestores — SRE e órgão central constata-se insatisfação com a ausência da tabela. Os profissionais têm uma interrogação: estão sem reajustes salariais há mais de oito anos. Ficarão com os mesmos vencimentos, ou serão contemplados com aumento de vencimentos no novo Plano de Carreira? (AUGUSTO, 2004, p. 91).

Ainda em conformidade com o apontamento de Augusto (2004), o cenário político demonstrava divergências entre governo e trabalhadores/as em educação. O que também era acentuado pela pressão por delineamento de situações profissionais que há anos se estendiam, por conta da inexistência de efetiva valorização. Nesse sentido, Pauline Cirilo salienta que:

O profissional é considerado valorizado se ele tiver uma boa formação inicial e continuada, boa carreira com forma de ingresso e de progressão definidas e se tiver retorno financeiro compatível. Assim, considera-se que a valorização tem se constituído através desses três pilares: formação, carreira e remuneração, os quais constituem os princípios direcionadores das políticas de valorização docente implementadas nas décadas de 1990 e 2000, com vistas ao desenvolvimento e estímulo profissional, como também à melhoria das condições de trabalho (CIRILO, 2012, p. 31).

A partir da implementação da Lei n. 15.293/2004, os respectivos cargos da Educação Básica foram reestruturados em oito carreiras formadas por: professor/a de Educação Básica; especialista em Educação Básica; analista da Educação Básica; assistente técnico/a da Educação Básica; assistente técnico/a educacional; analista educacional; assistente de educação; e auxiliar de serviços da Educação Básica. Desse modo, a carreira dos/das professores/as de Educação Básica foi sistematizada em 5 níveis (I a V) e 15 graus (A a P). Tal legislação ratificava a distinção na carreira por níveis e graus, o que já era expresso no Estatuto do Magistério.

Nível como a posição do servidor no escalonamento vertical dentro da mesma carreira, contendo cargos escalonados em graus, com os mesmos requisitos de capacitação e mesma natureza, complexidade, atribuições e responsabilidades;

Grau como a posição do servidor no escalonamento horizontal no mesmo nível de determinada carreira (MINAS GERAIS, 2004).

A carreira compreende o itinerário percorrido pelo/a profissional, e o seu avanço ocorre mediante a progressão ou promoção. A progressão é a transição do/da servidor/a do grau em que está para o grau consecutivo no mesmo nível da carreira. Já a promoção se refere à mudança do/da servidor/a de um nível para o imediatamente superior,

dentro da mesma carreira. De maneira análoga, o artigo 16 da Lei n. 15.293/2004 preconiza que tanto a progressão quanto a promoção serão concedidas de maneira automática ao/a servidor/a, desde que sejam cumpridos alguns requisitos.

Quadro 1: Requisitos para o desenvolvimento na carreira

PROGRESSÃO	PROMOÇÃO
Encontrar-se em efetivo exercício	Encontrar-se em efetivo exercício
Ter cumprido o interstício de dois anos de efetivo exercício no mesmo grau	Ter cumprido o interstício de cinco anos de efetivo exercício no mesmo nível
Ter recebido duas avaliações de desempenho individual satisfatórias desde a sua progressão anterior, nos termos das normas legais pertinentes.	Ter recebido cinco avaliações de desempenho individual satisfatórias, desde a sua promoção anterior, nos termos das normas legais pertinentes; além de comprovar a titulação mínima exigida.

Fonte: MINAS GERAIS, 2004, anexo I.

Esse procedimento não foi efetivado, por conseguinte, as progressões e promoções dependiam de autorização do governo em legislação específica. A lei vigente divulgou benefícios concernentes à configuração da remuneração e da carreira. Contudo, parte dos acordos oferecidos pelo governo não foi cumprida, o que desencadeou um novo período de lutas dos/das professores/as quanto à aplicação do que estava proposto na lei, além de avançar nas conquistas (BRAGA, 2015). Por consequência, em outubro de 2005 o governo estadual sancionou a Lei n. 15.974, que fixou as tabelas de vencimento das Carreiras dos Profissionais da Educação Básica, a disposição dos/das servidores/as nas respectivas carreiras, bem como o abono de R\$ 45,00 retroativo a fevereiro daquele ano, o qual foi admitido ao vencimento dos/das trabalhadores/as em educação. O primeiro reposicionamento conforme a escolaridade adicional ocorreu em 2006, por conta do adiamento da promoção pelo Decreto n. 44.291, de 8 de maio daquele ano (BRAGA *et al.*, 2018).

Ademais, outro abono foi criado a partir da Lei n. 17.006, em 25 de setembro de 2007, a Parcela de Complementação Remuneratória do Magistério – PCRM. Tal benefício tinha o intuito de ajustar de maneira aproximada os vencimentos remuneratórios dos/das profissionais em educação do estado à média nacional. Com essa parcela, houve um reajuste de 5% nos vencimentos dos/das docentes, além de estabelecer um piso remuneratório estadual dos/das servidores/das do magistério público de R\$850,00, a partir de 1º de janeiro de 2008. A PCRM era calculada a partir da soma do vencimento básico com todas as vantagens recebidas pelo/a servidor/a, exceto os valores pertinentes à jornada de trabalho. Na realidade, foi criado um piso salarial. Em contrapartida, o piso desenvolvido pelo executivo estadual não abarcava as pautas reivindicadas pelos/as professores/as, que advogavam mudanças no salário-base e não apenas na remuneração final (BRAGA *et al.*, 2018).

Durante o ano de 2008, diversas ações relevantes aconteceram em prol da aprovação da Lei n. 11.738, de 16 de julho de 2008 (BRASIL, 2008), que constituiu o PSPN, já prescrito no art. 206, inciso VIII da CF/88. O PSPN configura-se como o resultado de uma luta pela primeira lei de instrução pública do Brasil, aprovada em 15 de outubro de 1827, que já sinalizava a imprescindibilidade de um valor mínimo de remuneração para os/as educadores/as brasileiros/as. A Lei de 15 de outubro de 1827 previa, em seu art. 13: “As Mestras vencerão os mesmos ordenados e gratificações concedidas aos Mestres” (BRASIL, 1827). Desse modo, foram 181 anos de luta constante dos/das inúmeros/as trabalhadores/as em educação e daqueles/as que defendem uma escola pública de qualidade e acreditam que isso só é tangível mediante professores/as bem formados/as e valorizados de suas condições de trabalho e existência.

Outrossim, o ano de 2008 foi marcado por paralizações e uma greve que se prolongou por 30 dias, a qual trazia em sua pauta de reivindicações o reposicionamento da carreira, progressão e promoção. Um acordo público com os/as trabalhadores/as em educação foi então assinado pelo governador Aécio Neves. A mais significativa das reivindicações, porém, que deliberava sobre o reajuste remuneratório para R\$ 950,00, como determinava a lei do PSPN para aquele ano, sequer foi citada no acordo público (BRAGA, 2015, p. 96).

Do mesmo modo, uma greve dos/das trabalhadores/as em educação ocorreu em 2010 e teve como mote a proposição de reajuste salarial, que foi direcionada pelo governo Antônio Anastasia (PSDB, 2010-2014) à Assembleia Legislativa de Minas Gerais – ALMG. Tal proposição governamental não era compatível com a remuneração determinada pela lei do PSPN para o ano de 2010, estabelecida em R\$ 1.024,67. Logo, o governo estadual não modificava o vencimento básico, contudo, efetuava a revisão dos valores do abono da PCRM para R\$ 935,00. Durante o primeiro semestre de 2010, a Lei n. 18.975 foi promulgada, modificando a configuração de pagamento dos/das servidores/as estaduais, que eram remunerados/as mediante o vencimento básico. De acordo com Clayton Coelho, o vencimento básico se trata de “uma forma de pagamento a partir da qual todos os demais benefícios e gratificações pagos ao servidor são calculados, tais como tempo de serviço, formação etc.” (COELHO, 2016, p. 76). Desse modo, a legislação vigente estabeleceu o regime de vencimento por parcela única (subsídio) e alterou a estrutura da carreira de Professor/a de Educação Básica – PEB. Conforme Vera Lúcio Brito *et al.*, subsídio é “uma remuneração em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória” (BRITO *et al.*, 2011, p. 8).

O regime de subsídio perdurou até a eleição de Fernando Pimentel (PT, 2015-2018), o qual propôs a reestruturação da carreira docente e o fim do regime. Desse modo, em 30 de junho de 2015 foi promulgada a Lei n. 21.710, alterando a estrutura da carreira, colocando fim no regime aprovado em 2010 e estabelecendo o pagamento mediante vencimento básico. Determinava o reajuste dos vencimentos dos/das profissionais de educação conforme o PSPN até o ano de 2018, a ser aplicado de forma escalonada, por intermédio de abonos anuais definidos preliminarmente (MINAS GERAIS, 2015).

Nessa lógica, o Ministério da Educação – MEC determinou um aumento de 11,6% no PSPN para o ano de 2016. O governo estadual negligenciou tal resolução e não conferiu o aumento para os/as trabalhadores/as em educação, que não se furtaram do direito de greve. A mobilização reverberou em um reajuste de 11,36% no piso salarial dos/das professores/as da rede estadual (MINAS GERAIS, 2016). Ademais, o abono previsto na Lei 21.710/2015 foi anexado ao vencimento dos/das docentes em 2016. De maneira análoga, o MEC divulgou novos acréscimos ao PSPN para 2017 e 2018, ou seja, aumento de 7,64% e de 6,81%. Contudo, o governo Pimentel, em desacordo com a legislação aprovada em sua gestão, mais uma vez negou a concessão de reajustes (BRAGA *et al.*, 2018).

Durante o ano de 2015 e o início de 2016, intensificou-se a crise política e econômica que assinalou o término do segundo mandato da presidente Dilma Rousseff (PT) e agravou a conjuntura econômica nacional (BRAGA & DUARTE, 2018). O cenário nacional teve reflexos no contexto estadual também governado pelo Partido dos Trabalhadores, o que implicou em dificuldades de negociação na ALMG.

A Meta 16 e a estratégia 16.2 do Plano Estadual de Educação de Minas Gerais

Conforme visto na introdução deste trabalho, o PEE/MG estabeleceu como meta de valorização dos/das profissionais de rede estadual de educação, entre outras, o rendimento médio equivalente ao de demais profissionais com a mesma escolaridade (nível superior). O plano também dispôs, na estratégia 16.2, que 90% do quadro do magistério, no mínimo, seria composto por cargos de provimento efetivos; e que 50% dos/das profissionais de educação não docentes fossem ocupantes de cargos de provimento efetivo (MINAS GERAIS, 2018).

Esta seção analisa esses dois elementos. Inicialmente é feita a discussão sobre a média remuneratória a partir de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNADC e a distribuição espacial da desigualdade de remuneração de professores/as dentro da REE/MG, com dados obtidos via Lei de Acesso à Informação (n. 12.527, de 18 de novembro de 2011). Em seguida são apresentados e discutidos os dados da composição do quadro por tipo de vínculo.

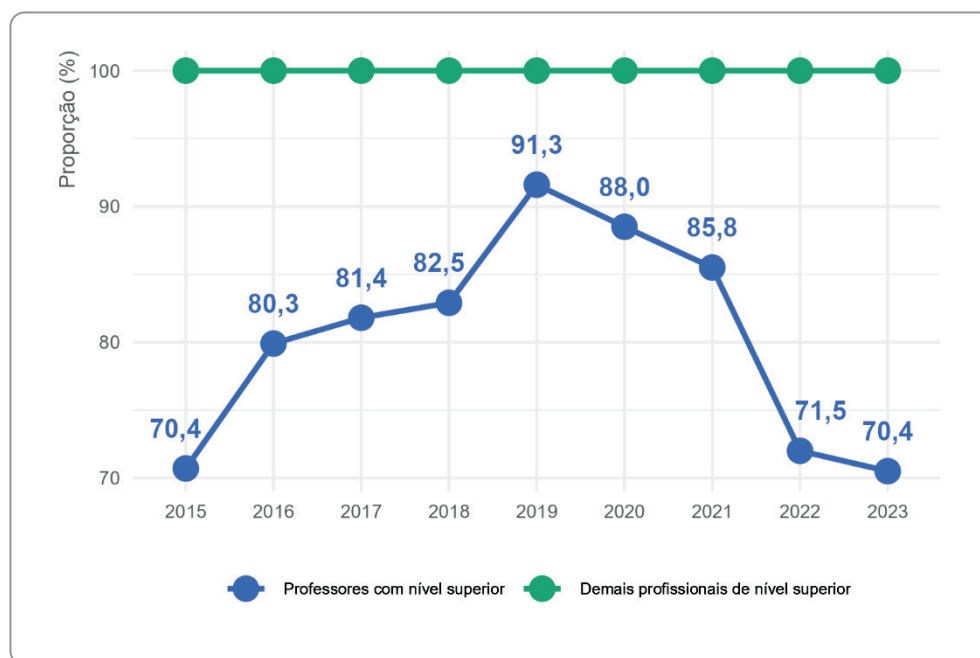
Remuneração docente em Minas Gerais

O *caput* da Meta 16 do PEE/MG reproduz textualmente a Meta 17 do PNE ao estabelecer a necessidade da equiparação do rendimento médio de professores/as ao de demais profissionais com escolaridade equivalente, ou seja, formação de nível superior. A Lei do PNE (n. 13.005/14) definiu na estratégia 17.2 a utilização dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD para o cálculo indicador da meta. O Instituto Brasileiro

de Geografia e Estatística – IBGE substituiu a PNAD pela PNAD contínua, que passou a ser considerada como a base de dados.

O gráfico 1 aponta que a diferença entre a média remuneratória de professores/as e demais profissionais com formação superior diminuiu de maneira contínua desde 2015, chegando à menor distância no encerramento do primeiro ano de vigência do PEE/MG (2019). No entanto, a distância voltou a aumentar nos anos seguintes, chegando ao mesmo patamar do início da série histórica em 2023, no 5º ano do PEE/MG (na metade de sua vigência). Isso demonstra a ineficácia do PEE/MG para assegurar a equiparação salarial entre professores/as da Educação Básica e outras profissões, conforme projetado.

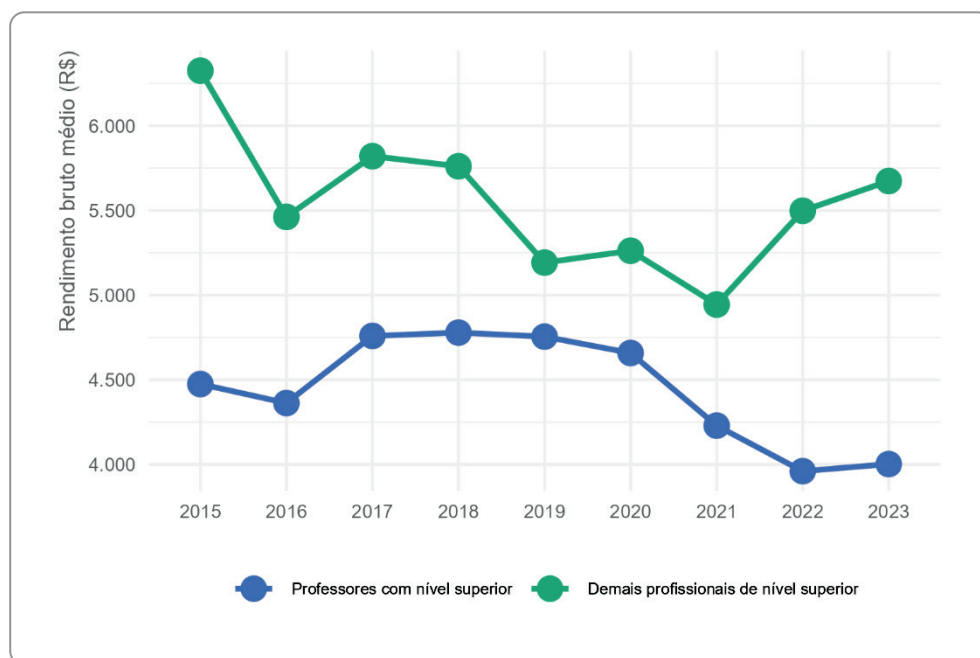
Gráfico 1: Evolução da proporção entre a média remuneratória de professores/as da REE/MG e outros/as profissionais com formação de nível superior



Fonte: Elaborado a partir da PNADC/IBGE, 2015-2023.

Além disso, quando são apresentados os valores remuneratórios médios (e não apenas a proporção), percebe-se que a aproximação entre 2015 e 2019 se deu mais pela perda geral dos/das demais trabalhadores/as do que por uma elevação remuneratória para professores/as públicos/as estaduais de Minas Gerais. Essa queda pode estar relacionada às consequências da recessão econômica no país a partir de 2014, que parece ter afetado demais profissionais com formação superior mais do que os/as professores/as, como pode ser visto no gráfico 2.

Gráfico 2: Evolução da média remuneratória de professores/as da REE/MG e outros/as profissionais com formação de nível superior.

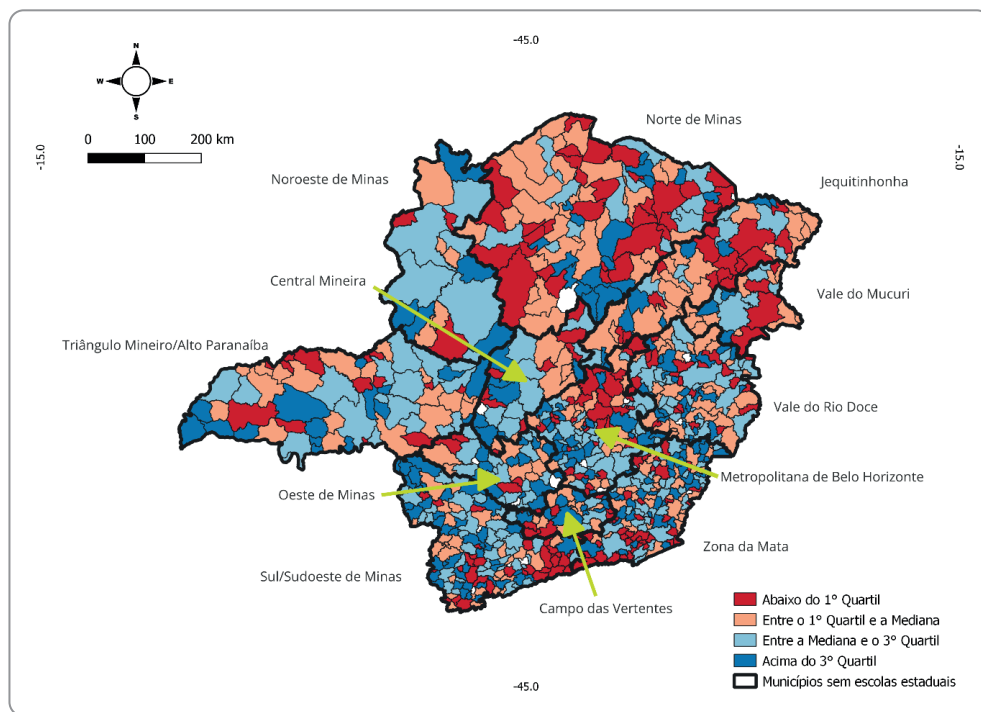


Fonte: Elaborado a partir da PNADC/IBGE, 2015-2023.

Os dados da PNADC são amostrais, não representativos de municípios pequenos e médios; assim, para a análise da distribuição territorial da remuneração de professores/as da REE/MG, obtivemos informações sobre valores nominais junto à Secretaria de Planejamento e Gestão – Seplag/MG, via Lei de Acesso à Informação, padronizados para 40 horas. Em 2023, considerando o PSPN de R\$ 4.420,55 para até 40 horas e formação de nível médio, 46.446 professores/as da REE/MG (19,4%) receberam salários abaixo daquele valor. São, provavelmente, professores/as com jornada reduzida, inferior às de 24 horas semanais regulamentares.

O mapa da figura 1 apresenta a distribuição espacial das medidas de posição da remuneração dos/das professores/as. Os tons de vermelho representam municípios nos quais professores/as da REE/MG ganham abaixo da média, enquanto os tons em azul mostram os municípios com profissionais ganhando acima da média. Foi feita análise de variância (ANOVA) para avaliar a diferença nas médias de remuneração entre as mesorregiões do estado, e os resultados indicaram um efeito estatisticamente significativo da variável na remuneração dos/das professores/as ($F(11, 238.496) = 31.97, p < 0,00$). Isso sugere que há diferença significativa entre as médias de remuneração nas diferentes regiões do estado.

Figura 1: Mapa da distribuição territorial da média remuneratória de professores/as da REE/MG por município



Fonte: Elaborado a partir de Seplag/MG, via Lei de Acesso à Informação, 2024.

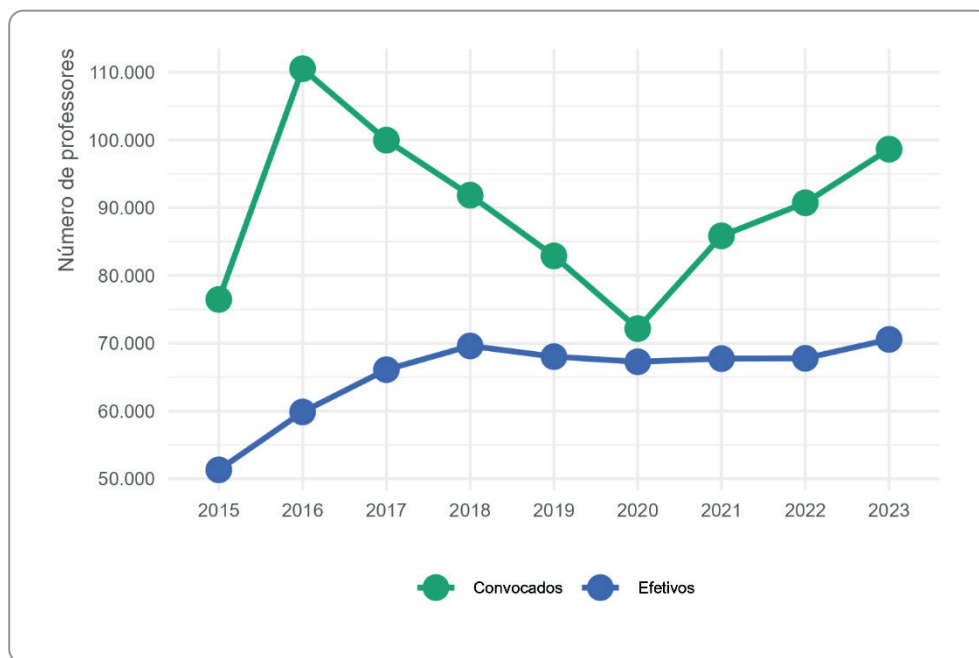
Os dados apontam que as mesorregiões com menor desenvolvimento econômico (ROMERO, 2006) foram também as que apresentaram menores médias remuneratórias de seus/suas professores/as lotados/as na REE/MG: Norte de Minas (65,5%), Vale do Jequitinhonha (64,7%) e Vale do Mucuri (56,5%). Em outra direção, 65,9% dos municípios do Oeste de Minas; 59,2% dos municípios do Sul/Sudoeste de Minas; e 56,9% dos municípios da região Metropolitana estavam entre aqueles com maiores médias remuneratórias.

Entre 2015 e 2016 intensificou-se a crise política e econômica que assinalou o término do segundo mandato da presidente Dilma Rousseff (PT), agravando a conjuntura econômica (BRAGA & DUARTE, 2018). O cenário nacional reverberou no contexto estadual, também governado pelo Partido dos Trabalhadores, implicando em dificuldades de negociação na ALMG. Em 2018, o candidato Romeu Zema (Novo) foi eleito governador de Minas Gerais pela primeira vez, derrotando Antônio Anastasia (PSDB) no 2º turno, com 71,80% dos votos válidos. Desde a campanha eleitoral, o novo governo assumiu um discurso gerencialista, com promessas de ajuste fiscal. Assim, o ano de 2019 iniciou com docentes, demais trabalhadores/as em educação da REE/MG e o SindUTE/MG em campanha marcada por mobilizações e lutas, tendo em vista que aquele ano fechava o primeiro ciclo do PEE/MG.

Vínculo contratual dos professores da REE/MG

O segundo movimento desta análise se deu sobre a estratégia 16.2, relativa à composição do quadro, que prevê, até o final da vigência do PEE/MG (2027), a REE/MG com no mínimo 90% (noventa por cento) dos/das profissionais do magistério em cargos de provimento efetivo. O gráfico 3 aponta que o número de professores/as contratados/as (*convocados/as* ou *designados/as*, conforme os termos da legislação em Minas Gerais) cresceu expressivamente em 2015. Isso se explica em parte pelo fim da vigência da Lei Complementar n.100, de 5 de novembro de 2017, que determinava que pessoas mantendo vínculo precário com a administração pública passassem a ser lotadas na previdência estadual. Ao todo, foram efetivados/as 73.603 servidores/as ativos da REE/MG, sendo 48.788 deles/as professores/as. O julgamento de inconstitucionalidade dessa Lei pelo Supremo Tribunal Federal – STF, na Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI n. 4.876, em 2014, gerou o desligamento de milhares de professores/as no final daquele ano (ARAÚJO & MAIA, 2017). Os dados sugerem que o encerramento da efetivação pela decisão do STF repercutiu na conversão da maioria dos/das professores/as efetivados/as em convocados/as (BRAGA, ARAÚJO & OLIVEIRA, 2024).

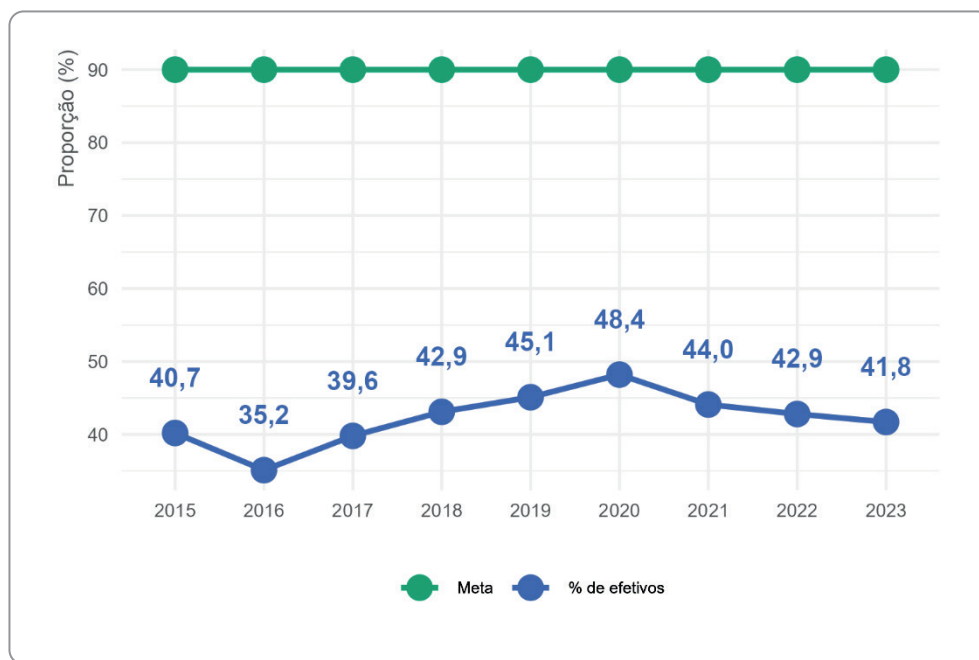
Gráfico 3: Número de professores/as da REE/MG por tipo de vínculo



Fonte: Elaborado a partir de Seplog/MG, via Lei de Acesso à Informação, 2024.

Houve uma evolução contínua no número de professores/as efetivos/as entre 2015 e 2018, com estabilização nos anos seguintes à promulgação do PEE/MG. O painel oficial de monitoramento do PEE/MG informa que, em 2021, 8 mil servidores/as foram nomeados/as; e em 2022, foram nomeados/as outros/as 6.116 candidatos/as aprovados/as em concurso. Esses dois movimentos também são observáveis no gráfico 3. No entanto, no mesmo período, também houve elevação do número de contratados/as. Sendo assim, os dados apontam que a estratégia 16.2 do PEE/MG avançou somente nos dois primeiros anos de vigência do plano, mas ficou mais distante nos demais.

Gráfico 4: Proporção de professores/as efetivos/as em relação à meta da estratégia 16.2 do PEE/MG



Fonte: Elaborado a partir de Seplag/MG, via Lei de Acesso à Informação, 2024.

Em relação à proporção de professores/as efetivos na REE/MG, o percentual médio nos últimos 9 anos foi de 42,2%. Observa-se uma sutil evolução no ano de 2020, quando foi atingido o patamar de 48,4% de professores/as efetivos/as, ainda bem distante, contudo, da meta (90%) do PEE/MG. Nos anos seguintes, o patamar teve queda constante, atingindo o percentual de 41,8% em 2023.

Considerações finais

Este estudo, ao analisar a remuneração e a natureza do vínculo dos/das professores/as da Educação Básica da rede estadual de Minas Gerais, revelou que a Meta 16 do PEE/MG não está sendo plenamente cumprida. Utilizando uma abordagem de avaliação de quarta geração, na perspectiva *bottom-up*, foram consideradas as percepções e experiências das partes interessadas, como o SindUTE/MG, que destacam a discrepância entre os relatórios oficiais e a realidade observada no terreno. Essa perspectiva vai ao encontro de pesquisas que apontam a importância da instância sindical na aquisição de direitos que contribuem para a valorização de professores/as (ASSIS *et al.*, 2022).

As análises realizadas parecem corroborar a avaliação feita pelo SindUTE/MG, de que a Meta 16 e suas estratégias não estão sendo cumpridas no estado, apesar de o Painel de Monitoramento oficial elencar a meta entre as parcialmente atingidas. A entidade sindical também aponta que dificilmente essa e outras metas serão atingidas caso o governo estadual faça a adesão ao Regime de Recuperação Fiscal – RRF (Projeto de Lei 1.202/2019), o qual não prevê reajuste salarial durante nove anos. Isso denota que, até o final da vigência do PEE/MG (2027), os resultados estariam aquém do previsto no caput da Meta 16, em relação aos obtidos nos seus cinco primeiros anos. Da mesma maneira, a estratégia 16.2 não poderia ser alcançada, pois o RRF ainda não estabelece a realização de concursos públicos e nomeações, também por nove anos. Em contrapartida, a ALMG, no primeiro semestre de 2023, aprovou o Projeto de Lei n. 415/2023, que concedeu um reajuste de quase 300% no salário do governador Romeu Zema e no de seus/suas secretários/as. Tal projeto foi apresentado pelo próprio chefe do executivo mineiro, que se contrapõe à austeridade apregoada pelo RRF.

A análise do vínculo contratual dos/das professores/as da REE/MG demonstra que, apesar de alguns avanços iniciais, a estratégia 16.2 do PEE/MG não conseguiu alcançar a meta estabelecida, de 90% de professores/as efetivos/as, até o momento. Após a decisão do Supremo Tribunal Federal – STF em 2014, que gerou o desligamento de milhares de professores/as, houve um aumento significativo de docentes contratados/as para preencher as lacunas. Embora tenha ocorrido um incremento no número de servidores/as efetivos/as, entre 2015 e 2018, e novas nomeações em 2021 e 2022, a proporção de professores/as efetivos/as não conseguiu se estabilizar acima dos 50%, ficando muito abaixo da meta pretendida. Em 2023, a proporção de professores/as efetivos/as caiu para 41,8%, refletindo uma tendência de queda contínua desde 2020. Portanto, a estratégia 16.2 necessitará de ações mais firmes e sustentadas para atingir a meta de 90% de efetividade até 2027, conforme proposto no plano.

O presente estudo contribui para o processo de monitoramento do Plano Estadual de Educação de Minas Gerais ao relacionar as reivindicações da categoria docente – representada na figura de seu sindicato – como parte importante e constitutiva da avaliação das políticas de valorização docente. Ou seja, ainda que os instrumentos oficiais sejam relevantes para esse monitoramento, ouvir o que tem a dizer o público-alvo da política

pode ajudar nas tomadas de decisão mais efetivas. A pesquisa também contribuiu na identificação da manutenção de desigualdades internas na REE/MG, na qual professores/as de escolas estaduais de diferentes regiões do estado percebem remunerações diferenciadas, sendo que as mesorregiões menos desenvolvidas economicamente contam com professores/as com menores médias remuneratórias. Além disso, verificaram-se lacunas no cumprimento de metas e estratégias do PEE/MG, que já está no meio de sua vigência. Assim, sem que o poder público estadual tome ações concretas nos próximos três anos⁵, dificilmente o panorama será alterado nem a meta da valorização docente será cumprida.

Este trabalho tem como limites a não verificação do cumprimento das estratégias 16.1, 16.3, 16.4 e 16.5 presentes no PEE/MG. Sugerem-se, portanto, estudos posteriores que avancem no monitoramento dessas ações pactuadas na forma de lei e que compõem o planejamento para a valorização de professores/as em Minas Gerais.

Recebido em: 03/07/2024; Aprovado em: 20/11/2024.

Notas

- 1 O trabalho contou com financiamento do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – PIBIC/CNPq/UEMG, edital 03/2023.
- 2 Neste estudo optou-se por focar a valorização dos/das professores/as, uma vez que cada classe profissional possui planos de carreira e tabelas salariais distintas. Contudo, sabe-se que o emprego do termo “valorização docente” subentende sua abrangência (CIRILO, 2012), pois parte da compreensão de que o trabalho docente abarca não só as atividades em sala de aula desenvolvidas com alunos/as, mas também as atividades relacionadas ao processo educativo como um todo (OLIVEIRA, 2010). Na análise documental e revisão de literatura, nota-se que o termo *valorização* está comumente associado a expressões como docente, magistério, profissionais do ensino, profissionais da educação e trabalhadores/as da educação.
- 3 O painel de monitoramento está hospedado em <https://lookerstudio.google.com/u/0/reporting/ec9c0100-72e-c-4048-b94c-6fd37374aff1/page/p_u2uzahpkt>.
- 4 Egon Guba e Yvonna Lincoln (2011) classificam a 1ª geração de avaliação de políticas como caracterizada pela mensuração. Se seguiu a essa geração uma segunda, denominada descritiva; e a 3ª, marcada pelo julgamento. O autor e a autora apontam que os contextos democráticos e participativos das últimas décadas do século XX consolidaram uma 4ª geração, participativa.
- 5 Este artigo foi finalizado em julho de 2024, portanto, a três anos do fim da vigência do PEE (2027).

Referências

ARAÚJO, Ana Luíza Gomes de & MAIA, Lucas Silqueira Franco. Contratação precária na administração pública do Estado de Minas Gerais: o caso da Lei Complementar nº 100/2007. *Revista Brasileira de Estudos da Função Pública*. Belo Horizonte, v. 6, n. 18, set./dez. 2017. Disponível em: <<https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/26341>>. Acesso em: 03 jul. 2024.

- ARAÚJO, Eduardo Santos. *As políticas educacionais em Minas Gerais no governo Pimentel (2015-2018): democracia participativa?* Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2022. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/1843/48872>>. Acesso em: 27 jun. 2024.
- ASSIS, Valdegil Daniel *et al.* O papel do sindicalismo na valorização docente em João Pessoa- PB. *Retratos da Escola*, v. 15, n. 33, p. 926–944, 2022. Disponível em: <<https://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/1248>>. Acesso em: 3 jul. 2024.
- AUGUSTO, Maria Helena Oliveira Gonçalves. *Trabalho docente e organização escolar na rede estadual de ensino em Minas Gerais*. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004. Disponível em: <https://gestrado.net.br/wp-content/uploads/2020/09/Dissertacao_MariaHelena.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2024.
- BALZANO, Sônia. *Estudo dos planos de carreira e remuneração do magistério da educação básica dos estados brasileiros*. CONSED RH-GT Valorização do Magistério, 2005, mimeo.
- BASSI, Marcos Edgar; FERNANDES, Maria Dilnéia Espíndola & ROLIM, Rosana Maria Gemaque (org.). *Remuneração de Professores da Educação Básica: Incursões Teórico- Metodológicas e Alguns Achados*. 1ed. v. 4. Curitiba: Appris Editora, 2022.
- BASSI, Marcos Edgar; FERNANDES, Maria Dilnéia Espíndola & ROLIM, Rosana Maria Gemaque. Remuneração de Professores da Educação Básica em Tempos de FUNDEB, PSPN e PNE 2014-2024. *FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação*, v. 9, maio 2019. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/fineduca/article/view/91139/52769>>. Acesso em: 30 ago. 2023.
- BOLLMANN, Maria da Graça Nóbrega Revendo o Plano Nacional de Educação: proposta da sociedade brasileira. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 31, n. 112, p. 657-676, jul./set. 2010. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0101-73302010000300002>>. Acesso em: 26 jun. 2024.
- BRAGA, Daniel Santos *Limites e possibilidades das políticas públicas de financiamento da educação: os impactos dos fundos de manutenção e desenvolvimento na valorização de professores em Minas Gerais (1996-2012)*. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2015. Disponível em: <<https://mestrados.uemg.br/ppgeduc-producao/dissertacoes-ppgeduc/category/118-2015?download=483:limites-e-possibilidades-das-politicas-publicas-de-financiamento-da-educacao-os-impactos-dos-fundos-de-manutencao-e-desenvolvimento-na-valorizacao-de-professores-em-minas-gerais-no-contexto-do-choque-de-gestao-1996-2012>>. Acesso em: 24 jun. 2027.
- BRAGA, Daniel Santos; ARAÚJO, Eduardo Santos & OLIVEIRA, Rosimar de Fátima. Permanentemente temporários: reflexões sobre a contratação de professores(as) em Minas Gerais. *Perspectivas*, Florianópolis, v. 42, n. 4, 2024.
- BRAGA, Daniel Santos *et al.* Políticas de remuneração de professores da rede básica de Minas Gerais em contexto de Choque de Gestão (2006-2014). In: BASSI, Marcos Edgar; ESPÍNDOLA, Maria Dilnéia Fernandes & ROLIM, Rosana Maria Gemaque (org.). *Remuneração de professores da educação básica das redes estaduais de ensino no contexto do Fundeb e do PSPN*. 1 ed. Curitiba: Appris, 2018, v. 1, p. 1-44.
- BRAGA, Daniel Santos & DUARTE, Marisa Ribeiro Teixeira. Remuneração docente em Minas Gerais: vicissitudes na trajetória do cumprimento da meta 17 do PNE e do PEE. In: CONFERÊNCIA NACIONAL POPULAR DE EDUCAÇÃO - CONAPE, 2019, *Anais* [...]. Belo Horizonte, 2018.
- BRASIL. *Lei n° s/n de 15 de outubro de 1827*. Manda criar escolas de primeiras letras em todas as cidades, vilas e lugares mais populosos do império. Rio de Janeiro: CL do Império do Brasil, 1827. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM.-15-10-1827.htm#:~:text=As%20Mestras%20vencer%C3%A3o%20os%20mesmos,demitidos%2C%20provendo%20interinamente%20quem%20substitua>. Acesso em: 27 jun. 2024.

BRASIL. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Institui o piso salarial nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF., 17 jul. 2008. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/113005.htm>. Acesso em: 26 jun. 2024.

BRASIL. Lei n.13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF., 26 jun 2014. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111738.htm>. Acesso em: 26 jun. 2024.

BRITO, Vera Lúcia Ferreira Alves de *et al.* Os impactos e impasses da nova proposta de remuneração e plano de carreira do magistério em Minas Gerais: uma contribuição ao debate sobre a Lei 18.975/10. In: SIMPÓSIO TRABALHO E EDUCAÇÃO – SIMPONETE, 6. *Anais do VI Simpósio Trabalho e Educação - Desafios e tendências da formação profissional: em defesa do público*. Belo Horizonte: UFMG, 2011.

BRITO, Vera Lúcia Ferreira Alves de & BRAGA, Daniel Santos. Da Lei 15.293/2004 à Lei 19.837/2011: a trajetória da descaracterização do Plano de Carreiras dos Profissionais da Educação Básica de Minas Gerais. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL O ESTADO E AS POLÍTICAS EDUCACIONAIS NO TEMPO PRESENTE, 7. 2013, Uberlândia. *Anais: O Estado e as políticas educacionais no tempo presente*. Uberlândia, 2013.

BRITO, Vera Lúcia Ferreira Alves de & BRAGA, Daniel S. Recursos para a educação e limites do ajuste fiscal. *Educação em Revista*, Belo Horizonte, v. 32, n. 3, p. 247-266, jul./set. 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0102-4698148661>>. Acesso em: 27 jun. 2024.

BRITO, Vera Lúcia Ferreira Alves; ROCHA, Maria da Consolação & BRAGA, Daniel Santos. Plano de carreira, subsídio e PSPN: impasses na educação em Minas Gerais. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE LA RED ESTRADO, 9. 2012, Santiago. *Anais [...]. Políticas educativas para América Latina: praxis docente y transformación social*, 2012.

CAMARGO, Rubens Barbosa *et al.* Financiamento da educação e remuneração docente: um começo de conversa em tempos de piso salarial. *Revista Brasileira de Política e Administração da Educação*, v. 25, n.2, maio/ago. p. 341-361. Porto Alegre. 2009.

CIRILO, Pauliane Romano. *As políticas de valorização docente no estado de Minas Gerais*. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2012. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/1843/BUOS-96NFY5>>. Acesso em: 24 jun. 2024.

COELHO, Clayton Lúcio. *Efeitos da implementação do Piso Salarial Profissional Nacional na carreira dos docentes da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais*: subsídio e sistema unificado de remuneração. 2016. 327 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/1843/BUOS-ARRJPW>>. Acesso em: 15 abr. 2025.

COSTA, Josielli Teixeira de Paula; COELHO, Clayton Lúcio & OLIVEIRA, Rosimar de Fátima. A Implementação do Piso Salarial Profissional Nacional em Minas Gerais: entre o dito, o feito e o escrito. *FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação*, v. 10, 2020. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/90393>>. Acesso em: 27 jun. 2024.

GOUVEIA, Andrea Barbosa. Valorização do magistério e o novo Fundeb: desafios no contexto de austeridade fiscal. *Retratos da Escola*, v. 15, n. 33, p. 751-766, 2022. Disponível em: <<https://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/1309>>. Acesso em: 3 jul. 2024.

GUBA, Egon G & LINCOLN, Yvonna S. *Avaliação de Quarta Geração*. Campinas, SP: ed. Unicamp, 2011.

LEHER, Roberto. Valorização do magistério. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Adriana Cancelli & VIEIRA, Livia Fraga. *Dicionário: trabalho, profissão e condição docente*. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <<https://gestrado.net.br/verbetes/valorizacao-do-magisterio/>>. Acesso em: 27 jun. 2024.

- LINS, Leonardo Melo. Educação, qualificação, produtividade e crescimento econômico: a harmonia colocada em questão. In: *Círculo de Debates Acadêmicos IPEA*, 1. *Anais do I Círculo de Debates Acadêmicos*, 2011.
- MINAS GERAIS. Lei 15.293 de 05 de agosto de 2004. Institui as carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado. *Minas Gerais – Diário do Executivo*. Belo Horizonte: IOF/MG, 2004 (texto original da lei).
- MINAS GERAIS. Lei 21.710, de 30 de junho de 2015. Dispõe sobre a política remuneratória das carreiras do Grupo de Atividades de Educação Básica do Poder Executivo, altera a estrutura da carreira de Professor de Educação Básica e dá outras providências. *Minas Gerais – Diário do Executivo*. Belo Horizonte: IOF/MG, 2015.
- MINAS GERAIS. Lei nº 22.062, de 20 de abril de 2016. Altera a Lei nº 21.710, de 30 de junho de 2015, que dispõe sobre a política remuneratória das carreiras do Grupo de Atividades de Educação Básica do Poder Executivo e altera a estrutura da carreira de Professor de Educação Básica, e dá outras providências. *Minas Gerais – Diário do Executivo*. Belo Horizonte: IOF/MG, 2016.
- MINAS GERAIS. Lei nº 23.197, de 26 de dezembro de 2018. Instituiu o Plano Estadual de Educação (PEE) para o período de 2018 a 2027. *Minas Gerais – Diário do Executivo*. Belo Horizonte: IOF/MG, 2018.
- OLIVEIRA, Dalila Andrade. Trabalho Docente. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Adriana Cancelli & VIEIRA, Livia Fraga. *Dicionário: trabalho, profissão e condição docente*. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <<https://gestrado.net.br/verbetes/valorizacao-do-magisterio/>>. Acesso em: 27 jun. 2024.
- PEREIRA, Luciano R. M. Remuneração. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Adriana Cancelli & VIEIRA, Livia Fraga. *Dicionário: trabalho, profissão e condição docente*. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <<https://gestrado.net.br/verbetes/valorizacao-do-magisterio/>>. Acesso em: 27 jun. 2024.
- ROMERO, Júlio Racchumi. Análise espacial da pobreza municipal no estado de Minas Gerais: 1991-2000. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 15. 2006, Caxambu. *Anais [...]* Caxambu: ABEP, 2006. p. 1-20.
- SABATIER, Paul A (org.). *Theories of the policy process*. Westview Press: Boulder, CO, 2007.
- SANTOS, João Batista Silva. *Professores temporários no Brasil: uma perspectiva orçamentária da precarização na educação básica*. Tese (Doutorado em Curso de Pós-Graduação em Educação) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022. Disponível em: <<https://doi.org/10.11606/T.48.2022.tde-18012023-121941>>. Acesso em: 27 jun. 2024.
- SUBIRATS, Joan. Los instrumentos de las políticas, el debate público y el proceso de evaluación. *Gestión y Política Pública*, v. 4, n. 1, I semestre, 1995.
- TEIXEIRA, Eliara Cristina Nogueira da Silva & NUNES, Cláudio Pinto. A valorização docente e a Lei do Piso Salarial: um estado da arte. *Revista Educação e Cultura Contemporânea*, v. 16, n. 42, 2019.