

# Política salarial docente: concepções e ações governamentais e sindicais no estado de Minas Gerais

*Savana Diniz Gomes Melo e Francilene Macedo Rocha\**

## APRESENTAÇÃO

O presente artigo é fruto de pesquisa em andamento<sup>1</sup> e se dedica a identificar as concepções e ações do Governo do Estado de Minas Gerais e do Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais (Sind-UTE/MG), em relação à política salarial dos docentes da educação básica, nos últimos anos e refletir, sobre elas, em caráter preliminar. Procura-se elucidar as justificativas para as posições defendidas bem como as estratégias adotadas para buscar efetivá-las. Toma-se como ponto de partida para as análises, as transformações nas relações de emprego e de trabalho processadas no Brasil a partir da década de 1990 e para a empiria, a partir de 2008, em razão da aprovação, nessa ocasião, da Lei Federal n. 11.738/2008, que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica em todo o país.

---

\* Savana Diniz Gomes Melo, doutora em educação, é professora da Faculdade de Educação (FAE) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), investigadora do Grupo de Pesquisa Política Educacional e Trabalho Docente (Gestrado), da Rede Latino-Americana de Estudos sobre Trabalho Docente (Rede Estrado) e integrante da Coordenação Colegiada da Rede de Pesquisadores sobre Associativismo e Sindicalismo dos Trabalhadores em Educação (Rede Aste). E-mail: sdgmufmg@gmail.com. Francilene Macedo Rocha é graduanda do curso de pedagogia da Faculdade de Educação da UFMG. Integrante do Grupo de Pesquisa Gestrado da FAE/UFMG. E-mail: francilenemrocha@gmail.com.

1 Este trabalho é fruto da pesquisa intitulada “História e estratégias de resistência das organizações sindicais dos docentes da educação básica de Minas Gerais”, vinculada ao Grupo de Pesquisa Gestrado/UFMG e iniciada em 2009. A pesquisa, preliminarmente, contou com a colaboração dos graduandos de pedagogia

O estudo que é pautado em pesquisa documental, possui como fontes legislações, documentos oficiais e materiais informativos e publicitários do Governo do Estado de Minas Gerais, particularmente da Secretaria de Estado de Educação e do Sind-UTE/MG.

O confronto entre as concepções e ações levantadas em Minas Gerais oferece subsídios para compreender as manifestações de conflito que se fizeram presentes no estado, nos últimos anos, e para apontar alguns dos desafios que docentes e suas organizações sindicais tem enfrentado em busca da efetivação da valorização do magistério.

## A POLÍTICA SALARIAL PARA OS DOCENTES

As grandes transformações processadas na sociedade brasileira, nas últimas décadas, e que estão inseridas em um amplo processo de reestruturação do capitalismo mundial, abrangem diversos campos, tais como a política, a economia, a administração e a cultura na sociedade global. Tal reestruturação compreende de um lado o ajuste estrutural e a reestruturação produtiva e engloba, também, a reforma do aparelho de Estado. Esta reúne, no campo social, as reformas da previdência, da saúde e da educação, setores esses basilares para a saída da crise do capital.

No campo da educação, as alterações decorrentes da reforma empreendida foram intensas e abarcaram a organização escolar, a organização do trabalho docente, a estrutura do sistema educativo (níveis, etapas e modalidades), responsabilidades para com a oferta, metodologias de ensino, currículo, avaliação, planejamento e gestão da educação, entre outras, amparadas em numerosa, fragmentada e complexa legislação, que anunciava como objetivos a ampliação do direito à educação mediante a ampliação do acesso e a melhoria da qualidade.

Associadas às mudanças do campo educacional se processaram também profundas transformações nas relações de emprego e de trabalho do setor público, o que arresta significado e funcionalidade singular, como se refletirá à frente. *A priori*, torna-se importante recuperar algumas delas com o intuito situar a magnitude e a relevância de tais alterações para o desenvolvimento do projeto econômico em curso no país e suas consequências sobre o salário e demais condições de trabalho dos docentes.

A reforma do aparelho de Estado (cf. Melo, 2002) teve seus objetivos e diretrizes reunidos pela primeira vez, de forma sistematizada em 1995, no Plano Diretor da Reforma do Aparelho de Estado (PDRE), que fundamentou as propostas de emendas constitucionais relativas às reformas abrangendo a área administrativa e previdenciária sob o argumento de conferir ao

*serviço público a possibilidade de assimilar os aspectos positivos das organizações e empresas modernas.* Para tanto, algumas estratégias foram priorizadas tais como flexibilizar a estabilidade dos servidores públicos, alterando as relações de trabalho e emprego no setor público de modo a permitir a demissão por falta grave, por insuficiência de desempenho e por excesso de quadros; permitir regimes jurídicos diferenciados e a admissão por regime celetista; manter admissão por concurso público somente para servidores estatutários; alterar o sistema de aposentadoria e pensões dos servidores, suprimindo as aposentadorias integral e precoce e, vinculando-as ao tempo de trabalho para o Estado ou à contribuição.

Foram necessárias várias medidas transformadoras no sistema jurídico-legal, destacando-se as emendas à Constituição e uma série de instrumentos legais destinados a complementá-las entre as quais se pode destacar pelo menos seis mais significativas:

1. A Emenda Constitucional n. 18/1998, que alterou o regime jurídico dos militares, separando-os dos servidores civis e com isso permitiu o reajuste salarial exclusivamente para os militares, sem que fosse extensivo aos civis.
2. A Emenda Constitucional n. 19/1998, que colocou fim ao Regime Jurídico Único, permitiu a contratação de servidores pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); pôs fim a isonomia; flexibilizou a estabilidade abrindo a possibilidade de demissão dos servidores estáveis por excesso de despesa ou insuficiência de desempenho; flexibilizou o rigor dos concursos públicos; flexibilizou as licitações; permitiu aos órgãos públicos firmar contratos de gestão com os ministérios, galgando mais flexibilidade para administrar seu orçamento e folha de pagamentos além de liberdade para fixar salários de seus servidores ou empregados; desvinculou os reajustes salariais dos servidores dos reajustes dos membros de poder – ministros, parlamentares, governantes das três esferas de governo; promoveu a desvinculação entre civis e militares para efeitos de reajustes salariais; estabeleceu a revisão geral anual dos salários dos servidores públicos mediante iniciativa do governante e suprimiu a garantia de irredutibilidade salarial.
3. A Emenda Constitucional n. 20/1998, conhecida como Reforma da Previdência que, entre outras medidas, substituiu o tempo de serviço pelo tempo de contribuição para obtenção de aposentadoria; estabeleceu a idade mínima de 60 anos para o homem e 55 para a mulher como requisito para aposentadoria de servidores, sendo o tempo de contribuição de 35 e 30 anos, respectivamente; implantou o regime privado de previdência; extinguiu as aposentadorias especiais; vedou a percepção simultânea de proventos de aposentadoria com a remuneração de cargo, emprego ou função pública; a Lei n. 9.601/98, que institui contratos temporários não só para casos excepcionais.
4. A Lei Complementar n. 96/99, que fixou os limites de despesa com pessoal nos três níveis de governo, nos percentuais de 50% para a União e 60% para Distrito Federal, estados

e municípios. Ao atingir esses limites, os governos ficavam proibidos de conceder aumentos, vantagens e qualquer benefício não previsto constitucionalmente; criar cargos ou empregos; admitir ou contratar pessoal. No caso de ultrapassagem dos limites, os governos deveriam diminuir os excessos de despesa mediante a redução de cargos em comissão e funções de confiança, a exoneração de servidores não estáveis e, por fim, dos estáveis.

5. A Lei n. 9.962/2000, que fixou regras gerais e disciplina o regime de emprego público do pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional (artigo 37, incisos I e II da Constituição) determinando que a relação de trabalho do pessoal admitido fosse regida por um misto entre a CLT e legislação trabalhista específica correlata que dispõe sobre a criação do emprego público e prevê a rescisão do contrato de trabalho por ato unilateral da administração pública na hipótese de prática de falta grave, acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, necessidade de redução do quadro de pessoal, por excesso de despesa e insuficiência de desempenho por parte do servidor.
6. A Lei Complementar n. 101/2000, que substituindo a Lei Complementar n. 96/99, estabeleceu um código de conduta para os administradores públicos, com normas e limites para administrar as finanças públicas, voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal, pressupondo o equilíbrio das contas. A lei definiu a *despesa total de pessoal*, como o somatório dos gastos com ativos, inativos, pensionistas, compreendendo mandatos eletivos, cargos, funções ou empregos, com quaisquer espécies remuneratórias, incluindo adicionais, gratificações, vantagens pessoais, entre outras. Definiu como *outras despesas de pessoal*, os valores de contratos de terceirização de mão de obra referentes à substituição de servidores e empregados públicos. Estabeleceu os limites para *despesa total de pessoal* no período de doze meses, para cada ente de Federação, em percentuais de sua receita corrente líquida, sendo 50% para a União, 60% para os estados e municípios. Qualquer ato gerador de aumento de despesa com pessoal, fora dos limites da Lei, passou a ser nulo de pleno direito. Previu-se a verificação do cumprimento dos limites a cada quadrimestre e restrições em caso de superação dos limites. Segundo Sader (2000), tal lei formulada e feita aprovar pelo governo federal, como método de moralização da administração pública, põe um freio nos gastos com políticas sociais e com a remuneração do funcionalismo público por parte dos governos, em especial, os estaduais e os municipais, que, com sensibilidade popular, buscam atender às necessidades sociais.

Ora, as medidas anteriormente citadas, e que abrangem todos os entes da Federação, não estão obsoletas. Ao contrário, sua essência permanece válida e vem sendo garantida, ampliada e aprimorada por meio de novas medidas, que fazem avançar e consolidar o projeto econômico em curso no país desde o governo de Fernando Henrique Cardoso. Essa premissa

é fundamental para compreensão da política salarial empreendida no setor público desde então. É fato notório que a política salarial do setor público no país caracteriza-se por uma grande diversidade. Os vencimentos se diferenciam em função da carreira, do contrato de trabalho (efetivo ou temporário), do cargo, do regime de trabalho, do nível e da classe, do tempo de serviço, da investidura em cargos de confiança, das gratificações incorporadas, da titulação e, mais recentemente, do desempenho. Vale destacar que a Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições Públicas de Ensino Superior do Brasil (Fasubra), em estudo sobre a elaboração da lógica salarial pautada por desempenho, identifica a origem dessa lógica em 1993, através da Lei n. 8.681/93. Essa lei, tratando do plano de carreira da área de ciência e tecnologia, introduz a gratificação de desempenho e produtividade (GDP), a que se seguiram inúmeras medidas similares em outras áreas. Tal fato confirma a adoção de medidas diferenciadoras e flexibilizadoras das relações de trabalho no setor público, antes mesmo da aprovação da Emenda Constitucional n. 19/98.

Entre as alterações nas relações de trabalho implantadas com a Reforma Administrativa, um dos aspectos mais controvertidos foi a quebra da estabilidade dos servidores públicos, o que, para alguns autores (Araújo, 2000), implicaria degeneração dos serviços públicos e consolidação do fisiologismo no interior do Estado. Também a extinção da isonomia salarial, a flexibilização do sistema de remuneração e ausência de política salarial e de mecanismos de negociação coletiva foram apontados como outros graves problemas que corroboram para essa deterioração.

No campo educacional, a degeneração representaria a perda de qualidade da educação. Contudo, a reforma educacional propala como um de seus objetivos prioritários, a melhoria da qualidade da educação. Mas a qualidade da educação está vinculada à própria valorização do magistério que implica, entre outras coisas, em assegurar condições de trabalho e de salário digno; carreira docente com possibilidade de progressão funcional; regime de trabalho; concurso público; formação e qualificação profissional; tempo remunerado para estudos, planejamento e avaliação, assegurado no contrato de trabalho; reconhecimento social; autorrealização e dignidade profissional, como sinalizado por Leher (2010). Contudo, esses elementos estão na contra mão da reforma do Estado brasileiro.

A valorização do magistério é garantida no texto da Constituição Federal de 1988 e reforçada em vários dispositivos legais, como a Emenda Constitucional n. 14/96, que criou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef) e a Emenda Constitucional n. 53/2006, que criou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), em prosseguimento à política de fundos na educação básica do país instituída com o Fundef e, operando como ferramenta de distribuição, de controle dos gastos e de regulação da ação dos estados e municípios no campo educacional. O tema da valorização aparece também na Lei de Diretrizes

e Bases da Educação Nacional, Lei n. 9.394/1996, no Plano Nacional de Educação (PNE/2001-2010), no Projeto de Lei n. 8.035/2010 do novo Plano Nacional de Educação (PNE/2011-2020) que se encontra em tramitação no Senado Federal, entre outros.

Contudo, as medidas efetivamente postas em prática pelos governos (federal, estaduais e municipais) no tocante à valorização do magistério têm-se restringido a programas de formação docente, que embora consuma vultosos recursos financeiros apresentam limites. Os múltiplos programas em curso são marcados por ações de formação focalizadas em geral por cursos na modalidade à distância, conformam um modelo de formação que corrobora o processo de precarização do trabalho docente. Os demais aspectos da valorização docente, que poderiam impactar positivamente o exercício e os resultados do trabalho docente e a qualidade da educação para todos são negligenciados, muito embora permaneçam nas históricas pautas de reivindicações da categoria docente e suas organizações sindicais.

Um dos pilares da valorização docente, as condições salariais dignas, é uma reivindicação histórica dos trabalhadores docentes e do movimento sindical que se tornou ressonante a partir da década de 1990.

Como resposta estatal a essa tensão é aprovada a Lei n. 11.738/2008 que instituiu o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica em todo o país.<sup>2</sup> O conceito de piso pode ser depreendido no excerto transcrito abaixo da referida lei:

Art. 2º – O piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica será de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, prevista no art. 62 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional (Brasil, 2008).

A partir de 2009, o piso seria atualizado anualmente no mesmo percentual estabelecido pelo Fundeb para o valor aluno-ano das séries iniciais do ensino fundamental urbano. Contudo, diferenças no entendimento do texto legal levaram a disputas em torno da correção de seus valores do piso cuja definição se situa no âmbito do Ministério da Educação. A lei estipulou o prazo de 31 de dezembro de 2009 para que todos os planos de carreira e remuneração do magistério estivessem em conformidade com o piso salarial profissional nacional (Brasil, 2008). Estabeleceu, ainda, que o piso salarial profissional nacional fosse pago como venci-

---

2 O Projeto de Lei do Piso Salarial aprovado em caráter definitivo é resultado de dois projetos de lei: PL 619/2007 oriundo do Executivo em que são coautores o Ministério da Educação (MEC), Conselho Nacional de Secretários de Educação (Consed) e a União Nacional de Dirigentes Municipais de Educação (Undime); e o PL 7.431/2006, texto do Senado Federal. Além disso, é fruto de amplo debate envolvendo a sociedade, o Congresso Nacional e os gestores das três esferas de governo (CNE/CEB n. 9/2012).

mento, sem considerar as gratificações e bônus, por uma jornada de até no máximo 40 horas semanais, sendo que essa jornada deveria ser cumprida de modo que, no máximo dois terços fossem realizadas em atividades de interação com os estudantes e no mínimo um terço da jornada destinada às atividades extraclases. Na lei o piso não foi vinculado à formação, uma vez que foi estabelecido apenas para os profissionais com habilitação para o magistério, em nível médio. Isso não tem estimulado esses profissionais a buscarem formação universitária e nem os formados em nível superior a buscarem melhorar suas condições de trabalho. Desse modo, fomenta-se um processo de desestímulo e de desvalorização no que se refere à formação continuada (Silva, 2010).

Alguns autores consideram que a discussão em torno do piso salarial profissional nacional é de suma importância no cenário nacional marcado por disparidades entre os entes federativos, uma vez que se observa uma enorme variação remuneratória dos docentes diante das desigualdades regionais. Para Vieira, o piso salarial é uma maneira de proporcionar uma remuneração inicial digna aos profissionais da educação e

[...] representa grande oportunidade para a construção das condições necessárias à estruturação do sistema nacional de educação, uma vez que, pela primeira vez em sua história, o país deixará de ter mais de cinco mil salários básicos nas carreiras dos profissionais da educação (Vieira 2012: 205).

Não obstante, os governadores de Mato Grosso do Sul, Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Ceará entraram com Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn n. 4.167/2008), no Supremo Tribunal Federal (STF), contra a Lei do Piso. A ação também foi apoiada por outros cinco governadores (Roraima, São Paulo, Tocantins, Minas Gerais e Distrito Federal).<sup>3</sup> Os estados questionaram a vinculação do piso salarial ao vencimento inicial, sem considerar gratificações, bônus e outros adicionais, e a composição da jornada de trabalho. Para estes governadores “o impacto causado com a efetivação da medida teria repercussão negativa nos cofres das administrações estaduais, inclusive no tocante a Lei de Responsabilidade Fiscal, o que justificaria, nesta ótica, a não aplicabilidade dos dispositivos legais, de imediato” (Aguiar, 2009: 254). Embora a ADIn tenha sido julgada improcedente pelo STF em 2011, declarando a Lei do Piso totalmente constitucional devendo ser aplicada imediatamente por todos os entes federados, na prática isso não ocorreu.

Entretanto, segundo dados da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), os estados de Alagoas, Amapá, Bahia, Espírito Santo, Minas Gerais, Paraíba, Paraná, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Sergipe não pagam o piso. Os estados do Ceará, Goiás, Maranhão, Mato Grosso do Sul, Pará, Pernambuco, Piauí, Rio Grande do Norte, Roraima, São

---

3 Cf. site: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=98336&caixaBusca=N>>.

Paulo, Tocantins não cumprem a lei na íntegra. Somente cumprem a lei na totalidade, o Acre, o Amazonas, o Distrito Federal, o Mato Grosso e Rondônia.

O caso de Minas Gerais é emblemático. Recentemente, após uma greve histórica pelo cumprimento do piso, implantou o subsídio salarial como política remuneratória do magistério.

Essa diversidade evidencia que não há consensos sobre a necessidade de assegurar condições de trabalho e de remuneração condignas para os trabalhadores docentes, mostrando a complexidade dos interesses em jogo. Por outro, e para além de projetos próprios de governos, como o que se verifica de Minas Gerais, pode-se indagar se o recurso dos administradores públicos via ADIn e o não cumprimento da Lei do Piso se fundamenta, também, nos constrangimentos postos pelo limite de gastos com pessoal que lhe são impostos por outras legislações nacionais, como a Lei de Responsabilidade Fiscal, frontalmente contraditórias e cerceadoras, de gastos com a valorização do magistério. Por fim, pode-se indagar sobre o significado da ambiguidade presente nas legislações nacionais.

## A EDUCAÇÃO E A POLÍTICA SALARIAL DO MAGISTÉRIO EM MINAS GERAIS

Minas Gerais foi um dos pioneiros a empreender a reforma do Estado e as reformas educacionais, sendo considerado um laboratório fecundo das políticas ditas neoliberais da década de 1990. A implementação da reforma educativa no estado vem consolidando um modelo de educação e de gestão prescritos no Plano Diretor da Reforma do Estado Brasileiro e sua evolução pode ser dividida em quatro etapas.

A primeira, no período de 1991 a 1998, na vigência do governo de Eduardo Azeredo do PSDB, a reforma educativa se empreendeu com o *slogan* “Minas aponta o caminho”, sendo impulsionada por meio do programa denominado Projeto Qualidade na Educação Básica em Minas Gerais (Proqualidade). Sua justificativa era buscar a melhoria do desempenho do Sistema Educacional do Estado de Minas Gerais. Em seu conjunto, a reforma resultou em mudanças substantivas na realidade educacional do Estado.

A segunda etapa ocorre entre 1999 e 2002 no governo de Itamar Franco do PMDB. O programa de reforma foi denominado “Escola Sagarana – Educação para a vida com dignidade e esperança”. As estratégias prioritárias foram garantia de acesso e permanência do estudante na escola; projeto político-pedagógico; educação de qualidade para todos; autonomia e gestão democrática da escola e valorização dos profissionais da educação.

A terceira etapa, de 2003 a 2006, engloba o primeiro governo de Aécio Neves do PSDB. A reforma é empreendida com o impulso do programa de governo denominado “Choque de Gestão”, que compreende um conjunto de ações de otimização dos processos e modernização do sistema educativo, reestruturação da estrutura do Estado, desenvolvimento do desempe-



nho individual e institucional. Seu objetivo era melhorar a qualidade e reduzir os custos de serviços públicos mediante a reorganização e modernização institucional e do modelo de gestão do Estado. A partir de 2007, já no segundo mandato de Aécio Neves, que perdurou até março de 2010, quando este se descompatibilizou para disputar as eleições presidenciais, seu programa de governo foi batizado de “Estado para resultados”.

Em 2008 o governo firma parceria com o Banco Mundial, auferindo recursos na ordem de US\$ 170 milhões inicialmente, e em uma segunda etapa de US\$ 976 milhões para investimentos sociais e de infraestrutura. As secretarias de governo e demais órgãos gestores assinam com o governo um contrato de gestão, denominado “Acordo de resultados”, em que se comprometem a atingir indicadores de resultados, previamente estabelecidos. Tal programa tem prosseguimento no governo de seu vice e sucessor, Anastasia, que se mantém até o presente momento.

As primeiras palavras do governador eleito em 2010 foram: “A minha eleição representa em primeiro lugar, o reconhecimento dos mineiros a um jeito novo de governar, que nós começamos em Minas. Baseado na eficiência, na probidade ética, na responsabilidade. Dizendo não às promessas irresponsáveis, à demagogia e até ao populismo”.<sup>4</sup> Como consequência dessas políticas, a Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais (Reemg) apresenta um quadro educacional caracterizado por graves problemas, entre os quais se encontram as precárias condições de emprego e de trabalho docente. Tal rede se destaca no país como uma das que oferece os mais baixos salários aos professores e, também, a que tem grande expressão numérica de professores com contratos precários e/ou temporários, os designados. Possui 3.713 escolas (cf. Atlas da Educação, SEEMG), estando matriculados 2,4 milhões (Censo 2011) de alunos na educação básica. Registra-se a persistência dos baixos resultados do desempenho dos estudantes da educação básica nas avaliações educacionais no estado de Minas Gerais, o que se pode verificar nos dados do Anuário Brasileiro da Educação Básica de 2012. Não obstante, o governo alardeia pela mídia a qualidade da educação em MG, conforme pode ser visto na apresentação institucional do portal da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEEMG), em que é apresentada a educação em Minas Gerais, ressaltando o bom desempenho dos estudantes nas avaliações externas e os altos valores no Ideb, conquista de várias medalhas nas olimpíadas brasileiras de matemática das escolas públicas. Essa qualidade da educação é atribuída à política educacional implementada no estado.

Cabe ressaltar que em Minas Gerais a organização do sistema educativo vem sendo substituída por um modelo de gestão que estabelece a ampliação dos indicadores dos resultados es-

---

4 Cf. site: <<http://g1.globo.com/especiais/eleicoes-2010/noticia/2010/10/antonio-anastasia-e-reeleito-governador-de-minas-gerais.html>>.

colares nas avaliações externas com ênfase na responsabilização dos docentes pelo desempenho dos alunos e da escola. O governo instituiu, por meio da Lei n. 17.600/2008 que disciplina o *acordo de resultados*, um bônus denominado de prêmio de produtividade em que a melhoria dos resultados escolares dos alunos é condicionada à avaliação de desempenho individual dos professores. Desse modo, o sistema de avaliação institucional das instituições escolares estabelece mecanismos de premiação por produtividade das equipes, exigindo “pontuação igual ou superior a 70% do total para a premiação, em caso de não se atingirem as metas e a previsão, o órgão em questão perde as prerrogativas de autonomia e o direito ao prêmio” (Augusto, 2012: 702-703). Os resultados são cada vez mais cobrados, sendo a produtividade associada aos reajustes salariais, às remunerações e, conseqüentemente, à progressão na carreira. Cabe pontuar que as condições precárias de trabalho dos docentes e outros fatores intervenientes mais amplos que contribuem para o desempenho dos estudantes não são levados em consideração.

O governo de Minas Gerais recentemente implantou uma forma de remuneração denominada subsídio para as carreiras da educação básica, por meio da Lei n. 18.975/2010, regulamentada pelo Decreto n. 45.527/2010, vigorando a partir de 1º de janeiro de 2011. Esta política remuneratória incorpora todos os benefícios da carreira e o salário, em uma única parcela. A lei instituiu um prazo de 90 dias, contados da data do primeiro pagamento de remuneração pelo regime de subsídio, para a opção de retorno ao regime remuneratório anterior (Minas Gerais, 2010). Entretanto, o governo aprovou com ampla maioria dos votos dos deputados a Lei n. 19.837/2011 que unificou o modelo remuneratório das carreiras da educação, fixando o subsídio como obrigatório para todos os trabalhadores em educação, a partir de janeiro de 2012, independente da opção feita por cada servidor em 2011.

O governo do estado afirma que esse modelo remuneratório<sup>5</sup> é resultado de estudo feito para unificar a remuneração dos servidores de forma a eliminar distorções salariais entre os servidores posicionados em variadas situações da carreira da educação básica e atender demanda da própria categoria. Valorizaria os servidores que já se encontram em exercício e estimularia novos profissionais a ingressar nas carreiras da educação, simplificando os processos administrativos para a geração da folha de pagamentos. Afirma, em relação ao piso nacional salarial, que as novas tabelas de remuneração por subsídio vão garantir uma valorização real para o professor em Minas Gerais

A Lei do Piso e o Subsídio Salarial são retratados no portal da SEEMG e nos jornais mineiros. As matérias publicadas no portal da secretaria enfatizam que o governo de Minas Gerais, por meio do novo modelo remuneratório por subsídio, paga valor superior ao piso nacional

---

5 Cf. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/imprensa/noticias/1740-governo-de-minas-adota-remuneracao-unica-para-eliminar-distorcoes-salariais-na-carreira-da-educacao>>.

salarial para os professores. É exposto, na publicação de agosto de 2011, que “desde janeiro de 2011 com a implantação desse modelo a menor remuneração paga a um professor de nível médio de escolaridade é de R\$ 1.122,00 para uma jornada de 24 horas semanais de trabalho. O valor do piso, em 2011, é de R\$ 1.187,00 para uma jornada de 40 horas semanais” (SEEMG, 08/2011). Ao se considerar a regra da proporcionalidade para a jornada de trabalho,

o valor pago pelo governo de Minas aos professores com nível médio de formação é 57,55% superior ao valor estabelecido pelo piso nacional. A proporcionalidade em relação às especificidades da jornada de trabalho de cada estado está assegurada legalmente pelo parágrafo 3º do artigo 2º da Lei Federal n. 11.738, de 16 de julho de 2008, que regulamenta o piso salarial para os professores do magistério público da educação (SEEMG, 08/2011).<sup>6</sup>

Desta maneira, o governo afirma que o valor pago aos professores é acima do valor estipulado pelo piso salarial, explicitando sua interpretação da lei. Em janeiro de 2012, a SEEMG encaminhou aos profissionais da educação uma carta<sup>7</sup> com o objetivo de destacar avanços alcançados e estreitar a relação entre eles. Esta carta ressalta que o modelo unificado de remuneração proposto pelo governo de Minas preserva a progressão na carreira por tempo de serviço e pela escolaridade, tendo o cuidado de assegurar aos trabalhadores da educação os direitos conquistados ao criar uma tabela que operasse a transição entre a situação atual e o modelo unificado de remuneração (SEEMG, 01/2012).

Na tabela de transição, o piso foi aplicado em todos os níveis e graus levando em consideração os benefícios, gratificações e vantagens adquiridas ao longo da carreira como biênios e quinquênios que serão incorporados à remuneração. A implantação total e definitiva da nova tabela remuneratória será de forma gradativa e se completará em 2015, sendo que isso não trará prejuízo aos servidores (SEEMG, 01/2012).

Em entrevista publicada no dia 25 de agosto de 2011<sup>8</sup> no jornal mineiro *O Tempo*, a respeito da decisão do STF, publicada no dia anterior, em resposta a ADIn, determinando imediatamente que todos os estados cumpram o piso salarial com base no vencimento e não na remuneração global, a “secretária de Estado de Planejamento e Gestão contestou a decisão do STF”.

Ela expôs que o subsídio paga mais que o piso salarial e não é inconstitucional. A partir do modelo de remuneração única foi extinto o modelo de pagamentos com vencimento básico, sendo que o piso salarial só vale para esse formato e o governo de Minas Gerais adota outro regime remuneratório que está dentro da lei (*O Tempo*, 25.08.2011).

---

6 Cf. site: <<https://www.educacao.mg.gov.br/destaques/2783-secretaria-de-educacao-informa>>.

7 Cf. site: <<https://www.educacao.mg.gov.br/images/stories/noticias/2012/Janeiro2012/carta-aos-servidores.pdf>>.

8 Cf. site: <<http://www.otempo.com.br/noticias/ultimas/?IdNoticia=180440,OTE&busca=piso%20nacional%20magist%E9rio&pagina=3>>.

Em matéria publicada em março de 2012, intitulada “Educação: uma discussão que vai além do piso nacional”<sup>9</sup> a secretária de Estado de Educação de Minas Gerais na qual foi porta-voz dos secretários de Educação, na primeira reunião ordinária do Conselho Nacional de Secretários de Educação (Consed),

pontua que os estados e os municípios têm empreendido esforços para o cumprimento da Lei do Piso, Lei n. 11.738/2008. [...] Em relação a Minas Gerais, com a implementação do modelo unificado de remuneração, iniciado no início de 2012, a remuneração inicial dos profissionais da carreira do magistério é de R\$ 1.320,00 para uma jornada de 24 horas semanais. Esse valor corresponde a R\$ 2.200,00 aplicando a proporcionalidade para a jornada de 40 horas semanais, tratando, portanto, de uma remuneração 52% acima do piso nacional, de R\$ 1.451,00 (*O Tempo*, 17.03.2012).

Com base nas considerações expostas no decorrer deste tópico, observa-se que as perspectivas e ações do governo de Minas Gerais em relação ao piso salarial do magistério da educação básica se pautam na política remuneratória por subsídio implementada em 2011. Essa política incorpora todos os benefícios e o salário em uma única parcela, constituindo assim, a remuneração global, sendo aplicado o princípio da proporcionalidade de acordo com as jornadas de trabalho. O governo afirma pagar um valor superior ao piso aos profissionais da educação e cumprir a Lei Federal n. 11.738/2008.

## SIND-UTE/MG E SUAS PERSPECTIVAS SOBRE A QUESTÃO SALARIAL DOCENTE

O Sind-UTE/MG, criado em 1979, no Congresso de Unificação das Entidades do Magistério de Minas Gerais, é filiado à Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) e à Central Única dos Trabalhadores (CUT). Tem por finalidade representar, coordenar e defender os interesses da categoria dos trabalhadores em educação pública estadual e municipal de Minas Gerais, da educação básica (infantil, fundamental e médio), bem como os trabalhadores dos órgãos da SEEMG, central e regionais, das fundações, autarquias e da Secretaria de Desenvolvimento Social (Sedes), assim compreendidos os professores, pedagogos, diretores, auxiliares de serviço, auxiliares administrativos e técnicos em educação.<sup>10</sup>

Atualmente, muitos de seus diretores e sindicalizados são filiados ao PT, mas algumas sub-sedes do Sind-UTE propagam a não filiação partidária. A direção do Sind-UTE é colegiada e divide-se em instâncias deliberativas da seguinte forma: Conselho Estadual, Conselho Geral,

---

9 Cf. site: <<http://www.otempo.com.br/noticias/ultimas/?IdNoticia=198462,OTE&busca=educa%E7%E3o%3A%20uma%20discuss%E3o%20que%20vai%20a%E9m%20do%20piso%20salarial&pagina=1>>.

10 Cf.: site <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/index.php>>.

Diretoria Geral e Conselho Fiscal. Segundo informações de seus dirigentes, o Sind-UTE/MG possui um total de 83 mil filiados em um universo de 398 mil trabalhadores da educação ativos e aposentados. Sua organização atual é extremamente descentralizada com mais de 80 sub-sedes, abrangendo mais de 440 do total de 853 municípios mineiros. O Sind-UTE/MG representa também diversas redes municipais de ensino de municípios mineiros e é gerido por uma direção colegiada. Possui sede própria situada em bairro próximo à região central da cidade.

O Sind-UTE/MG possui um longo histórico de lutas com reivindicações de variadas naturezas, principalmente as reivindicações de ordem salarial por ser este um dos aspectos mais críticos da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais (REEMG). Conforme ressaltado nas publicações aqui estudadas<sup>11</sup> do Sind-UTE/MG, “o governo de Minas Gerais paga aos professores o pior salário do país no valor de R\$ 369,89” (IN 35, 39/2011). Desta maneira, “não paga o piso salarial deixando, assim, de cumprir a Lei Federal n. 11.738/2008”.

O sindicato vem desempenhando um papel relevante na defesa e na cobrança da implementação da Lei do Piso em Minas Gerais. Haja vista as numerosas e longas greves protagonizadas pelo Sind-UTE/MG nos anos de 2008, 2009, 2010 e 2011, conforme se observa nas publicações, em que a principal reivindicação foi “a implementação do Piso Salarial Profissional Nacional”. “A greve dos professores da REEMG 2008 teve duração de 30 dias e buscou-se “dialogar com a população a realidade da educação em Minas Gerais e denunciar as políticas neoliberais do governo mineiro em todas as suas atividades” (BO 01, 10/2008). Em 2009 não ocorreu uma longa greve, mas ocorreu uma “greve nacional de 24 horas, no dia 24 de abril, com a participação do Sind-UTE/MG e outros 19 sindicatos afiliados de todo o país, convocada pelo CNTE, com o objetivo do cumprimento da Lei n. 11.738/2008” (BO 04/2009).

Em 2010 deflagra-se uma greve mais longa. “No ano de 2010 a greve dos professores deflagra em abril com duração de 47 dias, enfrentou várias estratégias do governo para colocar fim ao movimento, mas com mobilização, organização, manifestações deram-se continuidade a greve” (IN 12/2010).

No decorrer da greve foram realizadas várias assembleias, sendo que no dia 25 de maio diante de 15 mil pessoas foi assinado o primeiro acordo da história entre o Sind-UTE/MG e o governo do estado. O termo possui uma série de compromissos como modificar os vencimentos básicos e alterar o padrão remuneratório da carreira da educação, de forma a buscar o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) (OT 2010).

A contraproposta apresentada pelo governo do estado, em relação aos 47 dias de greve com o objetivo da implementação do PSPN, foi o projeto de lei que resultou na Lei n.

---

11 Até o presente momento da investigação, foram estudadas as seguintes publicações do Sind-UTE/MG: Boletim (BO), Informa (IN), Outros (OT). Algumas delas estão disponíveis em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/index.php>>.

18.975/2010, regulamentada pelo Decreto n. 45.527/2010, que instituiu o subsídio como forma de remuneração (IN 24/2011).

Essa política remuneratória entrou em vigor a partir de 1<sup>a</sup> de janeiro de 2011, sendo que o governo realizou uma enorme campanha para que os professores aderissem ao subsídio, pois era opcional para os servidores efetivos, para que não se ponderasse mais sobre piso salarial em Minas Gerais.

A implementação do subsídio implicou muitas perdas aos trabalhadores:

Extinção de aportes nominais pagos por complementos salariais e vantagens para os servidores da educação; redução de percentuais de promoção e progressão nas tabelas salariais dos educadores, que caíram para 2,5% e 10% respectivamente, contra 3% e 22% de antigamente no regime remuneratório; “confisco” do tempo de serviço de praticamente todos os servidores, que foram reposicionados no grupo inicial da tabela de subsídios. [...] A transformação estrutural na carreira serve também de argumento para o governo descumprir a Lei do Piso aprovada em 2008 e que deveria entrar em vigor de forma integral a partir de janeiro do 2010 (IN 14/2010).

Diante deste contexto,

deflagrou-se a greve de 2011, com o objetivo de que o governo fizesse alteração no vencimento básico, alteração essa não realizada com a implementação do subsídio, de forma que o piso salarial no valor de R\$ 1.597,87<sup>12</sup> para 24 horas semanais e nível médio de escolaridade fosse pago aos profissionais da educação. Essa greve foi marcada por intensas manifestações, inclusive greve de fome realizada por dois educadores para que o governo reabrisse as negociações para pagamento do piso salarial (IN 48/2011).

Após 112 dias a greve foi suspensa por meio da assinatura de um acordo firmado entre o Sind-UTE/MG e o governo. [...] Através deste acordo o governo se comprometeu a garantir a participação do sindicato em comissão de negociação; a paralisação da tramitação do Projeto de Lei n. 2.355/2011; negociação do piso salarial na carreira existente e discutir o piso salarial para os professores e para os profissionais de suporte pedagógico à docência, conforme determinado pela Lei Federal n. 11.738/2008 (OT, 12/2011).

[Entretanto,] o governo não cumpriu o acordo assinado, sendo aprovado por 51 deputados, no dia 23 de novembro de 2011, o Projeto de Lei n. 2.355/2011 que resultou na Lei Estadual n. 19.837/2011 que institui o modelo unificado de remuneração tornando o subsídio obrigatório para todos os servidores da educação. [...] Esta lei representa a retirada de direitos dos trabalhadores em educação da REEMG e uma tentativa de burlar a Lei Federal n. 11.738/2008. [Desta forma,] haverá perdas na carreira, em direitos adquiridos, além do não pagamento do Piso Salarial Nacional como vencimento básico (IN 53/2012).

O Sind-UTE/MG “ajuizou ação ordinária questionando a Lei Estadual n. 19.837/2011 como estratégia da entidade de tentar mudar judicialmente as demandas não conseguidas no pro-

---

12 Valor calculado pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE).

cesso de negociação”. Nesta ação “buscou-se demonstrar que a instituição do subsídio não respeitou a correta aplicação do piso salarial no vencimento básico e o reajuste previsto na Lei Federal”. Desta maneira, “o sindicato procurou comprovar que o estado de Minas Gerais violou vários dispositivos legais e que, por isso, torna essencial a atuação do Poder Judiciário” (IN 54/2012).

Além da questão salarial, percebem-se nas publicações do sindicato outros temas relacionados direta ou indiretamente ao piso salarial que se referem à seguridade social, saúde, relações de emprego, condições de trabalho, política educacional, entre outros. Em relação às condições de trabalho, chama à atenção a publicação especial intitulada “A radiografia da educação mineira” que revelou a precariedade das escolas da REEMG na capital e no interior. No documento se afirma: “a violência e a falta de condições de trabalho foram mascaradas por um projeto do governo estadual que privilegia algumas escolas, e apenas os bons exemplos nos meios de comunicação” (BO 01/2009).

Cabe pontuar que, a ênfase dada na responsabilização do professor pelo desempenho dos alunos e da escola nas avaliações externas não leva em consideração a precariedade das escolas e das condições de trabalho do professor que diante da lógica de gestão do governo baseada no desempenho e na produtividade, próprios dos meios empresariais, com bonificações e penalizações, impactam diretamente o salário do docente. Esses aspectos são negligenciados pelo o governo, sendo adotado um discurso em suas divulgações de que a educação em Minas Gerais é a melhor educação básica do país.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O confronto entre as perspectivas do governo de Minas Gerais e do Sind-UTE/MG em relação à política salarial e a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais da educação revela as claras divergências existentes entre o estado, como empregador, e seus trabalhadores coletivamente organizados.

Em descumprimento do acordo assinado com o sindicato que colocou fim a greve de 112 dias no ano de 2011, o governo instituiu a obrigatoriedade do subsídio por meio da aprovação da Lei Estadual n. 19.837/2011, como política remuneratória que incorpora todos os benefícios da carreira e o salário em uma única parcela. Dessa forma contraria a lei que estabelece o piso com base no vencimento e não na remuneração global. Contudo, o mesmo governo afirma cumprir a Lei do Piso Salarial, por meio dessa política, remunerando os profissionais da educação com um valor acima do estabelecido pelo piso salarial. Cabe destacar que “a lógica de subsídio descaracteriza a ideia de piso salarial e carreira uma vez que se perdem quaisquer possibilidades de aumento por meio de tempo de serviço e outros direitos adquiridos” (Brito; Rocha; Braga, 2012: 9).

Ante aos fatos, o Sind-UTE/MG afirma, em suas publicações e na mídia, que o governo mineiro paga o pior salário do país, não cumpre a Lei do Piso Salarial e descumpriu acordo assinado com o sindicato em relação ao subsídio. Paralelamente, continua exercendo juntamente com os profissionais da educação um papel protagonista na luta pela implementação do piso.

Com base na literatura da área, nas legislações, nos documentos oficiais e nos materiais informativos e publicitários da SEEMG e do Sind-UTE/MG buscou-se identificar e compreender as concepções e ações do Governo do Estado de Minas Gerais e do Sind-UTE/MG em relação ao piso salarial do magistério da educação básica.

O impasse continua e as partes radicalizam suas posições. Não obstante, o projeto econômico em curso em Minas Gerais – como de resto em todo o país – amplia a defasagem entre as forças em disputa, gestores públicos e trabalhadores, sobretudo pela crescente perda de direitos do trabalho, expressos na precarização dos vínculos empregatícios e das condições de trabalho dos docentes. Uma das formas de fragilizar uma instituição é fragilizar seus quadros. Uma instituição com quadros débeis, vulneráveis e fragmentados, pode se constituir em um campo aberto e fértil para absorver, sem maiores resistências, os novos projetos e modelos advindos do mercado. Essa parece ser uma explicação para a ambivalência das legislações nacionais que de um lado afirmam a valorização da educação e do magistério e de outro, garantem efetivamente, mecanismos e condições para os interesses do setor privado que avança notoriamente na área da previdência, da saúde e da educação, em detrimento dos interesses da classe trabalhadora.

Mas essas são apenas indagações de um estudo em curso, portanto, um debate ainda em aberto.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUIAR, M. A. da S. O movimento dos educadores e sua valorização: o que há de novo em anos recentes? *Revista Brasileira de Política e Administração da Educação*, v. 25, n. 2. mai./ago. 2009, p. 249-262.
- ARAÚJO, R. Modelo de competência. In: FIDALGO, F.; MACHADO, L. (Ed.). *Dicionário da educação profissional*. Belo Horizonte: Setascad/Nete-FAE-UFMG, 2000.
- AUGUSTO, M. H. O. G.. Regulação educativa e trabalho docente em Minas Gerais: a obrigação de resultados. *Educação e Pesquisa*, v. 38, (USP Impresso). 2012, p. 695-709.
- BRASIL. Lei n. 11.738, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. *Diário Oficial da União*. Brasília, 2008.
- BRITO, V. L. F. A.; ROCHA, M. C.; BRAGA, D. S. Plano de Carreira, subsídio e PSPN: impasses na educação em Minas Gerais. In: IX SEMINARIO INTERNACIONAL DE LA RED Estrado Políticas educativas para América Latina: praxis docente y transformación social, 2012, Santiago-Chile. *Anais*, 2012. v. 1.



- CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO; Parecer CNE/CEB n. 9/2012; Implantação da Lei n. 11.738/2008, que instituiu o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica; Conselho Nacional de Educação; Brasília/DF; 2012.
- LEHER, R. Valorização do Magistério. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. *Dicionário: trabalho, profissão e condição docente*. Belo Horizonte: UFMG/FAE, 2010. CD-ROM.
- MELO, S. D. G.. A convergência da Reforma Administrativa e da Reforma da Educação Profissional no Cefet-MG. 2002. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Educação (FAE), Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).
- MINAS GERAIS. Decreto n. 45.527, de 31 de dezembro de 2010. Regulamenta a Lei 18.975, de 29 de junho de 2010. Minas Gerais. Belo Horizonte, 2010.
- . Lei 18.975, de 29 de junho de 2010. Fixa os subsídios das carreiras dos Grupos de Atividade de Educação Básica do Poder Executivo Estadual e do pessoal civil da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais e dá outras providências. Minas Gerais – *Diário do Executivo*. Belo Horizonte: Imprensa Oficial, 2010.
- . Lei n. 17.600 de 5 de julho de 2008. Disciplina o Acordo de Resultados e o Prêmio por produtividade no âmbito do poder Executivo e dá outras providências. Belo Horizonte, 2008.
- . Lei n. 19.837 de 02 de dezembro de 2011. Promove alterações na política remuneratória das carreiras do grupo de atividades da Educação Básica e das carreiras do pessoal civil da Polícia Militar e dá outras providências. Belo Horizonte, 2011.
- SADER, E. Responsabilidade fiscal ou responsabilidade social? *Boletim de Políticas Públicas*, Rio de Janeiro, Laboratório de Políticas Públicas- LPP/UERJ, n. 1, dez. 2000.
- SILVA, E. C. A política salarial dos professores da educação básica e a política de fundos: Fundef e Fundeb em questão. *Jornal de Políticas Educacionais*, v. 8, 2010, p. 52-62.
- VIEIRA, J. M. D.. Piso salarial e federalismo: muitos passos e compassos. *Revista Retratos da Escola*, v. 6, n. 10, Brasília, jan./jun. 2012, p. 199-209.

#### SITES CONSULTADOS

- <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/index.php>>
- <<https://www.educacao.mg.gov.br/>>
- <<http://www.cnte.org.br/>>
- <<http://www.stf.jus.br>>
- <<http://www.otempo.com.br/>>
- <<http://g1.globo.com/>>
- <<http://portal.inep.gov.br/>>



