

# Trajatória do plano de carreira da educação mineira, no governo Aécio / Anastasia (2003-2014)

## Journey of mining education career plan government Aécio / Anastasia (2003-2014)

*Agnaldo Damasceno Pereira*<sup>1</sup>

**Resumo:** As teses lançadas neste artigo são partes constitutivas da minha dissertação de mestrado, da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Uberlândia. A motivação se deu pela necessidade de conhecer o plano de carreira dos trabalhadores em educação, implementado em Minas Gerais, na gestão Aécio/Anastasia (2003-2014). Nossa análise é desenvolvida de forma cronológica, buscando, desse modo, abarcar os principais fatos históricos ocorridos no processo de elaboração e efetivação das leis 15.293 e 19.837, constituintes do plano de carreira da educação; abordaremos, secundariamente, a Lei Complementar 100/2007 (Lei dos “efetivados”), a Lei 11.738 de 2008 (Lei do Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN) e a Lei 18.975/10 (Lei do Subsídio), normativas que implicaram, de alguma forma, o decurso do plano de carreira dos trabalhadores em educação do estado. Essa análise se insere dentro de uma perspectiva sócio-política crítica, desse modo, acreditamos ter podido demonstrar que a implementação desse plano de carreira representou um retrocesso histórico, em termos de valorização profissional, contrariando, assim, os preceitos constitucionais e, concomitante a isso, em inteira consonância com o processo global de desenvolvimento e “mutação” do capitalismo.

**Palavras-chave:** Plano de carreira; Trabalhadores em educação; Governo de Minas Gerais.

**Abstract:** Theses posted in this article are constituent parts of my dissertation, the Faculty of Education of the Federal University of Uberlândia. The motivation was due to the need to meet the workers' career path in education, implemented in Minas Gerais, Aécio in management / Anastasia (2003-2014). Our analysis is developed chronologically, seeking thereby to cover the major historical events that occurred in the drafting and enforcement of laws 15,293 and 19,837, career path constituents of education; discuss secondarily Complementary Law 100/2007 (Law of "hired"), Law 11,738 of 2008 (Law Floor Wage National Professional - PSPN) and Law 18,975 / 10 (Allowance Act) regulations that

---

<sup>1</sup> Graduado em Ciências Sociais (licenciatura e bacharel) pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU); especialista em Gestão do Trabalho Pedagógico: Supervisão, Orientação e Inspeção pela Universidade Presidente Antônio Carlos (UNIPAC); Unipac; mestre em Educação pela Faculdade de Educação - UFU; estudante do último ano de Direito pela Universidade de Uberaba (UNIUBE).

resulted in somehow the course of workers' career plan in state education. This analysis falls within a socio-political critique perspective, thus we believe we have been able to demonstrate that implementation of this career path was a historical step backwards in terms of professional development, thus counteracting the constitutional precepts and, concurrent with this, fully in line with the overall development process and "mutation" of capitalism.

**Keywords:** Career Plan; Workers in education; Government of Minas Gerais.

## Introdução

A regulamentação da carreira de professor da educação básica é datada de 1977, quando é instituído o Estatuto do Magistério em Minas Gerais. Desde então, existe reivindicação da categoria para a implementação do plano de carreira dos trabalhadores em educação do estado, que só ocorreu em 2004, com a promulgação da lei nº 15.293. Em 2010, a lei 18.975 altera a lei anterior e fixa o subsídio como nova forma de remuneração dos profissionais da educação básica, busca incorporar todas as vantagens conquistadas pela categoria para complementar o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN, instituído pela lei 11.738/08). Em 2011, foi aprovada pela maioria dos deputados da Assembleia Legislativa de Minas Gerais (ALMG) a lei 19.837, que altera o plano de carreira dos trabalhadores em educação de Minas Gerais, constituído, assim, um novo modelo de carreira para estes.

## Impactos da Lei 15.293/2004 do Plano de Carreira dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais

Inicialmente, demonstraremos a valorização ou não dos profissionais da educação de Minas Gerais, no período de 2003 a 2014. Iremos ater-nos, mais especificamente, à carreira desses trabalhadores, embora não percamos de vista que a valorização profissional da educação se sustenta no tripé que envolve formação, carreira e salário. Nesse sentido,

no caso das carreiras profissionais, a carreira pode ser entendida como as etapas que o trabalhador vai galgando a partir do ingresso, para atingir o ápice do caminho. Além disso, consiste no mecanismo de estímulo ao exercício da profissão já que refuta a idéia de estagnação. Para essas etapas são estipulados parâmetros que serão considerados para atingir a etapa seguinte. Para a carreira docente os elementos mais comuns são: tempo de serviço, titulação e mérito (ROMANO, 2012, p. 105).

A luta pela valorização dos trabalhadores da educação é tão antiga quanto a fundação de sua organização representativa, a União dos Trabalhadores em Educação em 1979, atual Sind-UTE-MG (Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação). Nessa trajetória, a implementação do plano de carreira dos profissionais da educação é um dos principais pontos de reivindicação da categoria, previsto, inclusive, na Lei 9.394/96, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional (LDB). Antes disso, em Minas Gerais, a norma reguladora dos profissionais em educação era o Estatuto do Magistério de 1977 que, com o passar dos anos, foi sofrendo alterações engendradas pelos sucessivos governos do estado e implicaram em sucessivas perdas de direitos para a categoria, tornando, desse modo, mais latente a necessidade de implementação do plano de carreira para esses profissionais. A lei de 2004 mantém do Estatuto do Magistério a forma de ingresso por concurso de provas e títulos, a jornada e a promoção por titulação, conforme o estudo de Ferreira (2012).

A Constituição Federal de 1988 (CF/88), no seu artigo 206, inciso V, estabelece que os estados-membros devem criar leis de valorização dos profissionais da educação. Em Minas Gerais, a regulamentação dessas diretrizes constitucionais veio por meio da lei nº 15.293/04 que estabelece, entre outros aspectos, o ingresso na carreira por concurso público de provas e títulos e a qualificação mínima de ensino médio para a docência em Educação Infantil, não podendo esses funcionários ter remuneração inferior a 50% (por cento), dos que possuem licenciatura plena, como previsto na resolução do Conselho Nacional de Educação (CNE). Também segundo esse conselho, deverão ser assegurados 45 dias de férias anuais, incentivo à qualificação,

jornada de trabalho de até 40 horas, sendo de 20 a 25% desse percentual dedicado à atividade extraclasse, além de definir que a remuneração dos docentes do Ensino Fundamental deverá ter como referência a relação de custo médio aluno-ano. O CNE estabelece também que:

Poderão ser considerados incentivos de progressão por qualificação de trabalho docente: a dedicação exclusiva ao cargo, no sistema de ensino; o desempenho no trabalho, mediante avaliação segundo parâmetros de qualidade do exercício profissional, a serem definidos em cada sistema; a qualificação em instituições credenciadas, o tempo de serviço na função docente. São previstas, ainda, avaliações periódicas de aferição de conhecimento na área curricular em que o professor exerça a docência e de conhecimentos pedagógicos (FERREIRA, 2012, p. 105).

A gestão estadual 2003-2014 estabelece uma série de mudanças no estado mineiro, suplantando o modelo anterior e empreendendo a reestruturação orgânica do Poder Executivo, com a edição, inclusive, de 64 leis delegadas, de modo a fundar uma visão político-ideológica na Administração Pública da rapidez, eficiência e qualidade, escondendo sua dimensão autoritária e de austeridade nas áreas sociais, como argumenta o próprio Anastasia.

O Estado deve imbuir-se efetivamente de uma maior responsabilidade na gestão fiscal, conforme determinado pela Lei Complementar Federal nº 101, de 4 de maio de 2000, buscando corrigir o desequilíbrio de suas contas públicas e reduzir o déficit que ameaça o exercício de suas atividades. Faz-se necessário, pois, impor limites e condições à geração de maiores despesas com pessoal, seguridade social, materiais, dentre outras, bem como à renúncia de receita (ANASTASIA, 2003).

As reformas anunciadas pelo Secretário de Estado de Minas Gerais fazem parte das diretrizes políticas e econômicas implementadas nos principais países de economias capitalistas, “sugeridas” aos países em desenvolvimento, como o Brasil, e conhecidas como políticas neoliberais. Nosso país experimentou essas medidas a partir da década de 1990. No entanto, o enfoque de nosso trabalho é analisar especialmente o plano de carreira dos

trabalhadores em educação, no período acima indicado, como forma de compreendê-lo como elemento constitutivo do Estado burguês e, naturalmente, expressão das relações de produção capitalista, na qual os trabalhadores estão em constante luta para manutenção e conquista de direitos.

A trajetória de lutas e reivindicações empreendidas pelo Sind-UTE pouco se converteu em conquistas para os trabalhadores em educação, tendo em vista sua condição defensista. Além disso, a gestão governamental que assumira em 2003 tinha metas e interesses muito claros a serem cumpridos e não incluíam melhorias para os profissionais da educação, como argumentava o próprio governo, citando a Lei Complementar 101 de 2000, de responsabilidade fiscal. Nesse contexto, também eram princípios da administração pública adotados pelo governo Aécio/Anastasia um sistema complexo, que inclui várias leis e decretos de avaliação e premiação, muito próximos da administração empresarial.

Percebe-se que, após anos de reivindicação e recusa por parte do poder público, em 2004 foi aprovada a Lei 15.293 que institui o plano de carreira dos profissionais da educação. Apesar de a lei prever um sistema de progressão e promoção, estas estão condicionadas à Avaliação Desempenho Individuais (ADI) e à Secretaria de Planejamento, Gestão e Finanças (Seplog). Essas alterações foram possibilitadas com a instituição, em 2003, da Emenda Constitucional de Minas Gerais nº 57 e a Lei Complementar 71, do mesmo ano, que institui a ADI, a qual se torna importante mecanismo de controle do funcionalismo estatal, mesclando características da iniciativa privada na Administração Pública.

No caso da ADI, a comissão avaliadora é formada no interior da unidade escolar e os participantes não podem ser de cargo inferior ao do funcionário que está sendo avaliado, o que não impede que ocorram distorções em função de critérios subjetivos, próprios da relação que se estabelece no interior da unidade escolar.

Nesse sentido, revela-se necessário também avaliar em que medida as relações sociais no interior da instituição escolar – muitas vezes pautadas por critérios de favoritismos e punições (Santos, 2004) – são abaladas com a ADI e, como elas, podem vir a influenciar os resultados da mesma. Comentando as medidas implementadas na Inglaterra, onde o pagamento é baseado no desempenho, a autora afirma que “torna-se difícil uma avaliação objetiva e imparcial, quando as relações do cotidiano estabelecem redes de amizades e de resistências entre o corpo docente e a direção da escola” (2004: 1150) e podemos completar, mesmo entre os próprios docentes (TIMO, 2006, p. 6, grifos do autor).

O fato é que a lei 15.293/04 constitui um plano de oito carreiras, distribuídos nos seguintes cargos: Professor de Educação Básica - PEB, Especialista em Educação Básica - EEB, Analista de Educação Básica - AEB, Assistente Técnico de Educação Básica - ATB, Assistente Técnico Educacional - ATE, Analista Educacional - ANE, Assistente de Educação - ASE, Auxiliar de Serviços de Educação - ASB (MINAS GERAIS, 2004), com cinco níveis para promoção, a qual deve ocorrer por aumento do grau de escolaridade (titulação) e por cinco anos de efetivo exercício com ADI satisfatória e aprovação do Seplag. Já a progressão horizontal ocorre em 15 graus que vão de A a P, com exigência de dois anos de efetivo exercício e duas ADI satisfatórias, mais a aprovação do Seplag. A divisão social do trabalho, próprio do modelo organizacional em que vivemos, somados à Avaliação Desempenho Individual e Institucional, complementa uma forma contemporânea de Administração Pública, na qual,

existem mecanismos de controle na forma organizacional absorvida pelo Estado sobre o gerenciamento de pessoas e escolas em seu sistema educacional. Tais mecanismos se constituem em critérios na avaliação do desempenho institucional e individual. Os resultados das avaliações determinam os salários, as progressões na carreira e formas de intervenção para redirecionar as ações, e até a possibilidade de dispensa de pessoal. (AUGUSTO, 2005, p. 10).

O controle dos resultados é exercido por um complexo sistema de avaliação e premiações, que envolve a avaliação individual e institucional. Aquela, ocorre, como já mencionado, na unidade escolar e por meios de seus

pares; esta, por sua vez, tem parâmetros de metas estipulados pelas autoridades superiores do poder executivo e firmados pelos gestores administrativos, por meio dos Acordos de Resultados. A conjugação das duas avaliações oportunizará a obtenção do Prêmio de Produtividade (PP), que pode variar de acordo com o desempenho do servidor e da instituição.

Pode-se concluir que o plano de carreira da REE/MG tem se apresentado como um instrumento de regulação dessa prática já que ordena a avaliação do profissional, contribuindo para a responsabilização do profissional sobre sua remuneração, considerando que parte dela é composta por adicionais condicionados ao mérito (ROMANO, 2012, p. 120).

Assim, é importante reconhecer que “tal avaliação de desempenho afeta a subjetividade docente na medida em que sinaliza para novas exigências na prática cotidiana, alterações nas relações no interior da instituição escolar e no julgamento profissional com base em resultados” (TIMO, 2006, p. 3).

De forma geral, percebemos que a introdução da ADI pode sinalizar para o fim de vários direitos adquiridos pelos servidores públicos estaduais, onde o tempo de serviço é substituído pelo desempenho no cálculo dos adicionais. Num quadro mais geral, pode-se afirmar que tal lógica de premiação por desempenho coaduna-se com um movimento mais amplo de reformas que acabam por reduzir os direitos e vantagens, que ao final, implicam em salários mais baixos, uma vez que as vantagens conferidas em proporção ao tempo de serviço (quinqüênio, biênios, por exemplo) e o cargo (gratificação de incentivo à docência) são desestimuladas, haja vista o novo plano de carreira dos trabalhadores docentes estaduais (TIMO, 2006, p. 5).

De acordo com o governo, as mudanças implantadas deram ao estado maior agilidade, progressividade e equidade. “A elaboração desses planos foi uma operação complexa porque envolve a busca de um difícil equilíbrio entre a necessidade de mudanças e o respeito aos direitos de centenas de milhares de servidores” (GUIMARÃES; FILOCRE, 2010, p. 119-120). Para ser mais preciso, algo em torno de 234 mil servidores na ativa, sem contar os

aposentados e afastados, distribuídos em 3,9 mil escolas estaduais e 46 Superintendências Regionais de Ensino (SREs), de acordo com dados de 2010 do próprio governo.

Assim, foi instituído o plano de carreira dos trabalhadores em educação de Minas Gerais em 2004, mesmo que de forma tímida, já que não atendia os anseios da categoria em sua totalidade, principalmente em questões como remuneração e enquadramento funcional, a Lei 15.293/04 foi entendida como uma conquista para a categoria, tendo em vista que estabelecia parâmetros objetivos para a progressão por tempo de serviço e promoção por nível de escolaridade. Nesse aspecto, de um nível para outro, poderia representar até 22% de aumento salarial (após aquisição de titulação superior e efetivo exercício de cinco anos no cargo), em contraposição à lei de 2004, a lei seguinte, do subsídio (Lei 18.975/10), inverte essa lógica de carreira, possibilitando um aumento bem menor, por nível de escolaridade, que não ultrapassa 10%, provocando, desse modo, um desestímulo à carreira dos profissionais da educação do estado de Minas Gerais.

Os trabalhadores em educação e seu respectivo sindicato se depararam com outra grande preocupação, haja vista que a referida lei não estabelece um índice de aumento do salário do servidor no sentido de, ao menos, recompor as perdas inflacionárias; assim, a cada período, esses profissionais têm que reivindicar um aumento salarial, embora muitas vezes não se pleiteasse de fato um aumento real, mas, no mínimo, um reajuste para recompor as perdas salariais que diminuem paulatinamente o poder aquisitivo da categoria.

Como já citado, as reformas do governo mineiro, no ano de 2003, trouxeram no seu bojo o Acordo de Resultados. Celebrado entre dirigentes de órgãos e entidades do Poder Executivo e autoridades superiores, conforme o estudo de Ferreira (2012), esse acordo é disciplinado pela Lei nº 14.694, que institui também o prêmio por produtividade (PP). É importante registrar que esse acordo é realizado pela cúpula dos servidores da educação, ou seja,

pelos funcionários do Seplog, diretores da Superintendência Regional de Ensino (SRE) e diretores escolares, em sua maioria, cargos comissionados, com salários superiores aos da média do funcionalismo e sem estabilidade na função, de modo que a Administração Superior pode removê-los de suas respectivas funções a qualquer tempo, desde que não atendam aos pressupostos definidos pela gestão administrativa em questão. Percebe-se uma distinção clara entre as atividades administrativas de gestão e supervisão em relação à atividade do professor e os demais profissionais, fazendo com que aqueles atuem de forma mais orientada pelas diretrizes governamentais, exercendo, muitas vezes, um papel de fiscalizador dentro da unidade escolar, já que o governo acaba tendo um controle mais direto sobre esses funcionários. Um exemplo disso é o “Acordo de Resultados”.

O instrumento utilizado pelo governo mineiro para ordenamento das instituições foi o “Acordo de Resultados”, implementado pela Lei estadual nº 17.600/08, de 1º de julho de 2008, e regulamentado pelo Decreto nº. 44.873/08, de 14 de agosto de 2008. Este Acordo passou a funcionar como um instrumento de contratualização de resultados, estabelecido entre os dirigentes de órgãos e entidades do Poder Executivo e as autoridades que sobre eles tenham poder hierárquico ou de supervisão. Trata-se, assim, de um contrato estabelecido entre o estado e as secretárias e órgãos do governo, cujos objetivos eram: a fixação de metas de desempenho específicas para todos os órgãos e entidades; o acompanhamento e o controle de resultados da gestão pública; a transparências das ações governamentais; a racionalização dos gastos públicos; o estímulo e a valorização do servidor; o aumento da oferta e a melhoria da qualidade dos serviços públicos; e a instituição da Avaliação de Desempenho Individual dos servidores (DUARTE et al, 2006 apud ROMANO, 2012, p. 126).

Foram assinados 24 Acordos de Resultados em toda a Administração Pública de Minas Gerais. As escolas estaduais assinaram o acordo, por meio de seus gestores, comprometendo atingir as metas estabelecidas pelo governo. As formas de aferições deram-se através do Sistema Mineiro de Avaliação da Educação Básica (Simave), Avaliação da Alfabetização (Proalfa) e Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb). O objetivo principal era estabelecer um realinhamento entre a agenda do governo e os

gerentes das unidades administrativas e autoridades que sobre eles tenham poder hierárquico ou de supervisão, lembrando que o não alcance das metas de forma satisfatória implica no não recebimento do PP, além de punições que poderão incidir sobre o servidor, conforme afirma Romano (2012). Desse modo, a Avaliação de Desempenho Individual e Institucional da Gestão Aécio/Anastasia representaram duas faces da mesma moeda, já que,

o Estado de MG pretendia, dessa forma, elevar os índices educacionais e apresentar uma imagem melhor no cenário nacional, e mesmo internacional. Para tanto, utilizou-se da nova gestão pública e do recurso da premiação para bonificar os servidores bem avaliados. Neste sentido, Brito (2008, p.111) afirma que a ADI repercute na carreira do servidor de forma significativa e deixa transparecer o papel atribuído ao controle das ações dos servidores no âmbito do Estado avaliador. A ênfase recai na questão da produtividade do trabalho, pressupondo que o funcionário público se insere num contexto de desinteresse e descompromisso para com o serviço prestado. Similar a orientação estabelecida no sistema privado, a produtividade no trabalho se torna ênfase da política do setor público. Essa tendência havia sido observada na década anterior, quando os efeitos da produtividade sobre o trabalho dos professores já eram discutidos por Duarte (1997), para quem “esta premissa justifica medidas de desregulamentação de direitos e vantagens atribuídos aos professores, enquanto funcionários públicos, com a finalidade de produzir alterações que traduzem ganhos de produtividade” (Duarte, 1997, p.256). A implementação da ADI, concebida como forma de alinhamento dos Recursos Humanos, na política meritocrática do estado, pode ser entendida, no campo educacional, na reconfiguração das atribuições docentes, a qual, por sua vez, estava sintonizada com as reformas educacionais da década de 1990, cuja orientação era de corte de gastos e maior eficácia do sistema educativo. (ROMANO, 2012, p. 65).

Os recursos para esse fim advêm da economia nas despesas (cortes de gastos mencionados por Anastasia) e aumento na arrecadação. O que se percebe é que o PP se torna uma política de controle e cooptação, servindo, muitas vezes, como termômetro no sentido de melhorar a satisfação dos profissionais da educação para com o governo. Além disso, é importante que se diga que o valor a ser recebido está relacionado ao desempenho institucional e individual, fruto do Acordo de resultados e que os

funcionários designados, parte significativa dos profissionais em educação, não têm direito a esse prêmio. Como demonstra o argumento a seguir:

Os recursos para o pagamento dos Acordos de Resultado seriam originados das economias com despesas correntes e da ampliação da arrecadação de receitas. O prêmio por produtividade só poderá ser recebido por servidor ocupante de cargo de provimento efetivo e por detentor de função pública. Estão, portanto, excluídos do prêmio de produtividade os professores contratados temporariamente (FERREIRA, 2012, p. 113).

Nesse processo, também era bastante comum a ocorrência de atrasos no pagamento do prêmio, exclusivo aos servidores efetivos e efetivados ou, até mesmo, o não pagamento, por falta de recurso, já que a lei prevê essa possibilidade. Esses elementos demonstram ainda o aspecto fragmentador e fragilizador imposto à categoria dos profissionais da educação, já que temos, ao menos, três situações funcionais, a saber: os efetivos e os contratados ou designados e, posteriormente, os efetivados, da conhecida Lei complementar nº 100, que cria a categoria conhecida como os “efetivados”.

De acordo com Romano (2012), 42,8% eram estatutários, ou seja, efetivos devidamente concursados, os designados ou contratados eram 31,4% e os efetivados algo em torno de 24,4%, da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais (REE/MG).

No ensejo das reformas, em 2005, foi aprovada a lei 15.784/05, a qual define que as lotações dos cargos das carreiras no quadro de pessoal dos órgãos e das entidades, como refere-se o artigo 5º da referida lei, serão regulamentadas por decreto (no caso, o decreto 45.274/09) e ficarão condicionadas à anuência das entidades envolvidas e à aprovação da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (Seplag), observando o interesse da Administração Pública, como prevê o artigo 7º.

Nesse sentido, quando foi aprovado o decreto 45.274, já em 2009, o funcionário deveria esperar um período de cinco anos para a progressão e a

promoção, condicionadas, ainda, à Avaliação de Desempenho satisfatória e à aprovação do Seplag, como já mencionado.

### Alguns percalços que surgiram no “meio do caminho” na vigência da Lei 15.293/2004

Em 2007, o governo de Minas de Gerais cria a Lei Complementar nº 100 que altera a situação funcional de cerca de 90 mil pessoas, em 97 mil cargos, já que vários funcionários possuem mais de um cargo. A Lei Complementar nº 100 se insere, em alguma medida, no conjunto de reformas implementadas pela gestão Aécio/Anastasia, tendo em vista que era necessário regulamentar a situação previdenciária dos funcionários contratados do estado, que já se encontravam em situação de requerer a aposentadoria, no entanto, em condição jurídica irregular para tal. Também se enquadra nas exigências formais e jurídicas da União, para que ocorra o repasse de verbas, e que também serve de parâmetro para os organismos multilaterais para concessão de empréstimos.

A conhecida lei 100 atinge os profissionais em educação que eram designados no período de aprovação da lei 2007 e estavam em exercício no cargo no período anterior, ou seja, 2006. A partir da aprovação da lei, os trabalhadores adquiriam certa estabilidade, não podendo ser dispensados ao final do ano letivo e obtendo algumas seguridades de direitos e vantagens. A base legal para efetivação da Lei Estadual Complementar nº 100/2007 foi a Emenda Constitucional nº 49/2001, concedida por meio dos artigos 105 e 106, acrescentados nas Disposições Transitórias da Constituição do Estado.

No entanto, o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou, em março de 2014, a referida lei inconstitucional, por meio de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (Adin 4876), proposta pela Procuradoria-Geral da República (PGR), por intermédio do Procurador Geral da República, Roberto

Gurgel, que questionou a forma de ingresso na Administração Pública do estado mineiro.

O Procurador Geral da República entendeu que o artigo 7<sup>a</sup> da Lei Complementar nº 100 fere o princípio constitucional da legalidade, previsto nos artigos 37 e 206 da Constituição Federal de 1988, o qual disciplina que a efetivação de funcionário público se dá por meio de concurso público de provas e títulos, especificamente no seu inciso II e V, respectivamente. Nesse sentido, apesar da lei ter sido julgada como inconstitucional, estabelece alguns critérios para sua modulação, tendo em vista os que tiveram seus direitos adquiridos ao longo desse processo de criação e derrubada da lei.

Outra questão de grande importância que se apresentou na gestão Aécio/Anastasia, motivação de vários questionamentos, paralisações e greves dos trabalhadores em educação, foi a edição pelo Governo Federal da Lei 11.738 de 2008, que aprova o Piso Salarial do Profissional Nacional (PSPN), para os trabalhadores da educação. Em 2007, houve uma intensa campanha pelo Piso Nacional, inclusive com marcha até Brasília-DF, organizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores da Educação (CNTE), de modo que, em 2008, é aprovada a Lei 11.738/08, que institui o Piso Salarial do Profissional Nacional. Nesse momento, surgem greves por todo o Estado nacional pedindo o cumprimento da Lei do piso em seus respectivos estados e municípios.

Em Minas Gerais, foi realizada uma série de “manobras” jurídicas, no sentido de divulgar para a população que o governo cumpria a lei e, inclusive, pagava acima do PSPN. O questionamento se dá porque, em Minas Gerais, a carga horária é de 24 horas/aula e a referida lei possibilitava o PSPN para uma jornada de trabalho de até 40 horas/aula, além de várias gratificações que não estavam incorporadas ao salário base, o que deixa uma brecha na lei, utilizada pela gestão do governo mineiro.

O fato é que vários estados-membros, inclusive com o apoio do governo mineiro e paulista, entraram com uma Adin contra o governo federal alegando inconstitucionalidade na Lei 11.738/08. Nesse sentido, com a decisão do STF,

um novo contexto surge para os/as trabalhadores/as em educação básica da Rede Estadual surge em abril de 2011 quando o Supremo Tribunal Federal (STF) confirma a constitucionalidade da Lei 11.738/08 (PSPN). A validação se deu uma vez que os governos de cinco estados (Mato Grosso do Sul, Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Ceará) entraram com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN) com apoio dos governos de São Paulo e Minas Gerais, afirmando que o Governo Federal ao impor um piso salarial agia de forma inconstitucional, e feria o pacto federativo ao interferir na autonomia dos estados no que tange ao pagamento de seus servidores.

Confirmado, o PSPN acabou gerando um impasse em relação à Lei 18.975/10 que entrou em vigor em janeiro de 2011 uma vez que obrigaria o Governo de Estado a aumentar o vencimento básico, e por conseqüência, a remuneração, uma vez que os adicionais incidem diretamente sobre ele

([blogdaucdiariodaclasse.blogspot.com/2012/02/balanco-politico-situacao-dos.html](http://blogdaucdiariodaclasse.blogspot.com/2012/02/balanco-politico-situacao-dos.html), ACESSO 10/10/2014).

É importante dizer que o questionamento que se deu em relação à lei do piso nacional, inclusive judicialmente, é, em grande medida, por divergências políticas partidárias, tendo em vista que o Governo Federal (Luís Inácio Lula da Silva e posteriormente Dilma Roussef) era do Partido dos Trabalhadores e os governadores que questionavam tal lei eram, em sua maioria, do PSDB, principal partido de oposição ao PT, embora essa oposição não se configure como uma grande distinção ideológica e de projeto político-social. Dentro dessa seara, em

agosto de 2010, o ministro Joaquim Barbosa esclareceu que o piso salarial deve ser fixado com base no vencimento do profissional e, não na remuneração global. Ainda assim, a Secretária de Planejamento e Gestão, Renata Vilhena, insiste em afirmar que o subsídio não é ilegal, visto que mantém benefícios como o auxílio transporte. Estabeleceu-se, assim, um impasse diante da interpretação do governo estadual, seja no que diz respeito à tabela salarial anterior – que tinha como vencimento básico valores muito abaixo dos referentes ao PSPN, e em relação a qual o governo se

utilizava da PCRM para elevar a remuneração até atingir o teto de R\$ 850,00 (valor inicial) e, posteriormente R\$ 935,00, mas sem alterar o salário-base - seja em relação ao subsídio, que incorpora as vantagens à remuneração (BRITO et al, 2011). Como a decisão do STF obriga os governos estaduais e municipais a aumentarem o vencimento básico, e por consequência, a remuneração, uma vez que os adicionais incidem diretamente sobre ele, esse ponto se tornou o principal impasse nas relações que se estabeleceram entre os trabalhadores e o governo mineiro após a implementação da Lei nº 18.975/2010 (ROMANO, 2012, p. 102).

Conforme se vê a Lei 18.975/10, que define o subsídio como uma forma de remuneração “em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória” (Art.39, parágrafo 4º da Constituição Federal/88), valia-se de uma lógica invertida pois, na intenção de alcançar o vencimento básico necessário para o cumprimento do PSPN, foram acrescentadas as gratificações e vantagens conquistadas no vencimento básico, de modo que houve um relativo aumento para os servidores com menor tempo de serviço e uma progressão de carreira pouco vantajosa para os servidores mais antigos.

Em linhas gerais, a Lei 18.975/10 institui

a reunião das diversas parcelas complementares em um valor fixo estabeleceu uma nova tabela de vencimentos. Essa tabela apresenta 07 níveis, sendo dois em extinção (designados como T1 e T2, professores com formação em Magistério e Licenciatura Curta respectivamente), e 15 graus – de A a P. A nova carreira apresentava uma dispersão (isto é a distância entre a menor e a maior remuneração correspondente ao início e ao fim de uma carreira) de 41%. Ou seja, um professor ao ingressar na carreira com licenciatura plena com um cargo de 24 horas, chegaria ao final da carreira – no mínimo 30 anos – recebendo o irrisório acréscimo de R\$545,13. Se esse mesmo professor fizesse doutorado, seu aumento seria de R\$1.410,73, dispersão muito abaixo das carreiras de outras profissões com a mesma escolaridade – leva-se em conta ainda que no ano de 2010, na Rede Estadual, existiam somente 161 professores mestres e 2 doutores, reflexo da falta de incentivo para formação continuada. Essa desvalorização do tempo de serviço e escolaridade também se percebe quando do início do ano de 2011 os/as trabalhadores/as, o enquadramento na nova tabela faz com que a maior parte dos/as profissionais sejam alocados na posição 1A da tabela (cerca de 80%). Trabalhadores/as com anos de serviços

foram posicionados no mesmo nível e grau de recém-ingressos na rede. Essa aberração da lei descaracterizou o Plano de Carreira e a lógica legal (LDB) e constitucional da valorização do tempo de serviço e da formação continuada (blogdaucdiariodaclasse.blogspot.com/2012/02/balanco-politico-situacao-dos.html, ACESSO 10/10/2014).

Nesse sentido,

Os valores fixados no pagamento do Subsídio incorporam, para o cargo de Professor da Educação Básica, do regime remuneratório anterior, o vencimento básico, a gratificação de incentivo à docência, a gratificação de educação especial, as gratificações por cursos de pós-graduação e a gratificação por regime especial de trabalho. Além dessas, outras parcelas comuns a todos os cargos foram incorporadas, tais como adicionais por tempo de serviço, vantagens pessoais para servidor apostilado, auxílio-alimentação, adicional de desempenho, vantagens pessoais para servidores do Minas Caixa absorvidos para a administração direta, vantagens temporária incorporável (VTI); parcela de complementação remuneratória do magistério (PCRM); auxílio-transporte e vantagens pessoais por adicional por tempo de serviço (MINAS GERAIS, 2010).

Em certa medida, o subsídio foi uma forma encontrada pelo governo mineiro para atingir o piso nacional. No entanto, tal medida, embora eleve o salário para os que ingressam na carreira, cria uma tabela que desvaloriza os profissionais com mais anos de efetivo exercício, além de tornar pouco ou nada motivadora a promoção e a progressão de carreira, de modo que a maior qualificação por titulação e o tempo de serviço pouco acrescentam na carreira do profissional em educação.

Outro aspecto importante é o fato de o governo mineiro incluir a Parcela Remuneratória Complementar do Magistério (PCRM) para que os vencimentos dos trabalhadores se aproximem do PSPN. De um lado, afirma que pagava acima do Piso Nacional, tendo em vista que, com manobras legislativas e judiciais, consegue aproximar desse valor; de outro, institui a Lei 18.975/10, que estabelece o subsídio como sistema remuneratório, alegando que o sistema anterior acarretaria altos gastos para o estado.

No ano de 2010 a questão dos vencimentos básicos é retomada. Várias reuniões são feitas tanto com a SEE-MG e a SEPLAG-MG sem uma sinalização positiva para uma discussão de aumentos significativos para a categoria. A remuneração dos professores que já havia chegado a ser três vezes superior ao salário mínimo se vê com seu piso salarial abaixo deste. Em abril desse ano dos professores da rede estadual, 11,5% recebiam até um salário mínimo, 53,5% recebiam entre um e dois salários mínimos; e 25,5% recebiam entre dois e três salários mínimos (blog daucdiariodaclasse.blogspot.com/2012/02/balanco-politico-situacao-dos.html, ACESSO 10/10/2014).

É notório o fato de mais de 60% dos professores mineiros receberem até dois salários mínimos, como revela o Trabalho Docente na Educação Básica no Brasil (TDEBB), realizado pelo Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente (Gestrado). Essa pesquisa demonstra que Minas Gerais está entre os estados que pior remunera seus docentes, por outro lado, os resultados alcançados nas avaliações nacionais não colocam o estado em situação tão desfavorável; talvez essa situação seja reflexo do rígido controle institucional, ocorrido pelas avaliações desempenhos.

O plano de reforma possibilitou, posteriormente, uma perda aos trabalhadores em educação de Minas Gerais. A luta de mais de 20 anos do Sind-UTE e seus filiados pela aprovação do plano de carreira desembocou na Lei 15.293/04. Embora não fosse o plano de carreira sonhado por essa categoria, ao menos permitia a progressão de carreira pautada em critérios mais racionais e objetivos, conquistas que se perderam com a edição da Lei 19.837/10, que substituiu a “Lei do subsídio” (Lei 18.975/10).

### Retrocesso da Lei 19.837/2011

A Lei 19.837/11 acaba por incorporar novos critérios de controle, progressão e promoção na carreira, muitas vezes subjetivos e passíveis de mudanças pelo governo, o que nos permite perceber mudanças como a quebra de paridade entre ativos e aposentados, retenção das férias-prêmio (derrubada pela greve da categoria), congelamento dos salários, instituição

de premiações somente para servidores da ativa, confisco das promoções e progressões, avaliação de desempenho.

Em termos gerais, a regulamentação da Resolução nº 3/97, do Conselho Nacional de Educação (CNE), que prevê a valorização dos profissionais em educação, representou uma perda de direitos a esses trabalhadores. Isso porque o governo, com a retórica do ajuste fiscal e a necessidade de enxugamento da administração pública, dentro de uma perspectiva de modernização, acaba engendrando os interesses concernentes ao aprofundamento da perda de qualidade da educação pública da rede estadual mineira. Desconstruindo o tripé da formação, carreira e salários, tendo em vista que ocorreu grande redução dos investimentos e aprovação de leis e dos próprios planos de carreira, que retiram, sucessivamente, os direitos dos trabalhadores em educação.

A lei estadual 19.837/11, imposta pelo Governador Antônio Anastasia e aprovada por 51 deputados é apresentada como um “aperfeiçoamento na política remuneratória” com um modelo unificado de remuneração. Na verdade, ela representa a retirada de direitos dos trabalhadores em educação da rede estadual de Minas Gerais e uma tentativa de burlar a Lei Federal 11.738/08. [...] Com ela, haverá perdas na carreira, em direitos adquiridos, além do não pagamento do Piso Salarial Profissional Nacional. (blogdabeatrizcerqueira.blogspot.com/, ACESSO 10/10/2012).

No contexto de aprovação da lei 19.837/11, alguns elementos saltam aos nossos olhos, como por exemplo, o descumprimento de acordos firmados entre governo e sindicato, dos quais a Assembleia Legislativa Minas Gerais (ALMG) foi avalista. Ou seja, a maior greve dos servidores da educação de Minas Gerais de 2010, que durou 112 dias, foi suspensa após acordo entre governo, poder legislativo e o Sind-UTE, no entanto, houve descumprimento do acordo.

No ensejo dessas negociações, foi apontada a clara intenção do governo de pagar o Piso na carreira e ainda possibilitar ao servidor duas opções de remuneração pelo vencimento básico ou por subsídio (ROMANO, 2012). Todavia, tendo em vista que a maioria dos servidores do estado havia

votado pelo vencimento básico, de acordo com o Sind-UTE, o governo do estado descumpriu o acordo enviando para a ALMG, em 22 de novembro de 2011, o substitutivo do PL nº 2.355/2011, que coloca todos os trabalhadores em educação de volta ao regime de remuneração equivalente ao do subsídio. Fato bem curioso é que o “Projeto foi votado e aprovado apenas 1 (um) dia depois de sua entrada na Assembléia, obtendo 51 votos a favor e 20 contra” (Sind-UTE/MG, 2011).

Ainda sobre a greve de maior duração dos servidores do estado de Minas Gerais, deflagrada em 8 de junho de 2011: decorridos mais de 40 dias de greve, o governo contrata trabalhadores temporários para substituir os profissionais da educação que estavam em greve, com o argumento que pretendia diminuir os prejuízos causados aos alunos que estavam sem aulas. Em setembro do mesmo ano, o projeto de lei que tramitava na câmara foi suspenso e a SEE/MG anuncia a demissão dos professores designados que estavam em greve. No entanto, essa medida foi revertida nas negociações que se deram ao final da greve (29 de setembro de 2011), apesar de o governo ter que manter a maior parte do contingente de pessoas contratadas para a substituição de grevistas, tendo em vista que o contrato celebrado era até o final do ano letivo, o que ocasionou um maior gasto com receita. Um dos saltos positivos para os trabalhadores em educação é o fato de o governo reconhecer que não pagava o PSPN (Piso Salarial Profissional Nacional) assinando um termo de compromisso para o seu cumprimento.

Desse modo, após o fim da greve e já no período de reposição da mesma, em 2 de dezembro de 2011, é aprovada a lei 19.837/11, que define que o posicionamento ocorrerá em etapas, indo de janeiro de 2012 a janeiro de 2015, para todos os profissionais, complementando, assim, o novo modelo de remuneração dos servidores da educação do estado de Minas Gerais. De acordo com representantes do Sind-UTE, a referida lei estabelecerá um congelamento de três anos, não ocorrendo progressão, nem promoção nesse período como prevê o artigo 16.

[...] o tempo de serviço compreendido entre 1º de janeiro de 2012 e 31 de dezembro de 2015 e as avaliações de desempenho individual concluídas nesse período serão consideradas para fins de concessão de progressões e promoções com vigência a partir de 1º de janeiro de 2016, observados os requisitos para o desenvolvimento na carreira previstos na legislação vigente e o disposto em regulamento (MINAS GERAIS, 2011).

Apesar disso, a tabela de vencimento básico aprovada pela Lei nº 19.837/11, define um percentual bem mais baixo entre os níveis, semelhante aos que haviam sido estabelecidos pela lei 18.975 de 2010. É importante que se diga que o substitutivo PL nº 2.355 de 2011 se deu pelo não reconhecimento do subsídio pelo STF, no acórdão publicado em agosto de 2010, o Ministro Joaquim Barbosa esclareceu que o piso salarial deve ser fixado com base no vencimento do profissional e não na remuneração global. Pode-se entender que o subsídio infringe a ideia de Piso, uma vez que os trabalhadores perdem os eventuais aumentos conquistados por meio de vantagens e gratificações ao longo da carreira.

Pode-se entender que a lei 19.837/11 foi a regulamentação da “Lei do subsídio”, claro que agora sob uma justificativa de vencimento básico e não de parcela complementar, o fato é que vários dos benefícios adquiridos ao longo da história de luta dos trabalhadores da educação são retirados, como por exemplo, os biênios e quinquênios que deixam de existir como progressão de carreira. Assim, podemos concluir que o conjunto de medidas implementadas pela Gestão Aécio/Anastasia possibilitaram constantes e gradativas perdas de direitos sociais e trabalhistas para o funcionalismo público em geral e, em especial para o da educação, como se percebe no trecho que segue.

Para todos os efeitos, os antigos aumentos por biênios e quinquênios são perdidos, pois o enquadramento, na grande maioria dos cargos, para os servidores com longos anos de serviços, se deu no Nível I, Grau A (com formação em Licenciatura Plena), recebendo como professores recém-nomeados, efetivados e designados na rede (FERREIRA, 2012, p. 120).

A presidente do Sind-UTE – MG, Beatriz Cerqueira, denuncia, na imprensa e em seu blog, as diversas mazelas cometidas pelo governo mineiro e seus apoiadores da Assembleia Legislativa, configurando o que já havíamos comentado sobre o interesse comum entre os poderes que compõem o estado de Minas Gerais, ou seja, têm como horizonte a defesa dos interesses dominantes. Na onda de denúncias, é demonstrada a dependência do poder legislativo em relação ao poder executivo e esse, na maioria das vezes, dependentes de seus financiadores, gastando milhões dos cofres públicos em publicidade para manter a imagem de bom político, competente e democrático administrador público.

A luta pela valorização docente tem sido um movimento constante diante das reestruturações das políticas, das diferentes concepções designadas ao tema e das condições de trabalho dos profissionais nas escolas. O Piso Salarial igualmente tem sido uma reivindicação permanente nas lutas educacionais em Minas Gerais, e a implementação da remuneração por subsídio não se apresentou como medida que visa estabelecer uma política remuneratória no sentido de valorizar os profissionais, já que extingue vantagens e não valoriza os profissionais com mais tempo de trabalho, apesar de o discurso governamental apontar para este sentido. A valorização docente requer remuneração digna aos profissionais, que possa estimular o ingresso e a permanência na profissão (ROMANO, 2012, p. 85).

No entanto, o que nos parece ser conclusivo é que há um forte discurso ideológico do governo por cortes de gastos que se aplica, especialmente, aos setores sociais como educação, saúde etc. e que tem conseguido importante adesão da população, devido, por um lado, à descrença da sociedade em relação ao setor público e, por outro lado, pela primazia da ideologia da classe dominante, que consegue explorar muito bem valores, como: da meritocracia, do Estado imparcial, racional, eficiente e eficaz, do individualismo, dentre outros.

No entanto, fica evidenciado o descompasso entre o discurso do governo e sua prática, como, por exemplo, as várias divulgações de valorização dos profissionais em educação, sem levar em consideração o

tripé que sustenta esse conceito, como: salário digno compatível com outras carreiras, tendo em vista que várias pesquisas revelam que os professores são os profissionais de nível superior com menor remuneração; carreira que valorize a progressão de carreira por tempo e escolaridade, reconhecendo o período de dedicação necessário ao ensino, que deverá ocorrer fora da sala de aula e, por fim, formação inicial de qualidade e compatível com o trabalho realizado em sala de aula, haja vista que muitas universidades formam inadequadamente o docente, tanto no que concerne ao acúmulo teórico/conceitual, quanto ao não estabelecimento de uma estreiteza entre a formação acadêmica e a realidade da profissão, como se percebem nos vários estudos sobre essa temática e também ao de Romano (2012).

Também não há o que se falar em valorização do trabalho docente quando não se possibilita, por parte do poder público, a formação continuada, visando sempre o aperfeiçoamento, desenvolvimento e atualização do docente. Nesse sentido, a desconexão entre esses elementos e, ainda, o discurso que não se apresenta na prática das políticas educacionais, demonstra o caráter de classe da educação oferecida para os trabalhadores em nossa sociedade, em particular, a mineira.

Compreendendo minimamente o contexto de mudanças do sindicalismo no Brasil, no qual a Central Única dos Trabalhadores se insere, por consequência, o Sind-UTE, temos condição de demonstrar a relação íntima que se estabelece na temática desse estudo, política e educação. Embora não seja nosso viés, neste estudo, aprofundar sobre o sindicalismo, é importante aqui reconhecer seus limites de classe, contradições sociais e políticas no contexto atual, considerando, por outro lado, sua importância como principal instrumento de luta político-ideológico dos trabalhadores em educação do estado de Minas Gerais.

Com a concepção de que a nova lei representou um retrocesso a longo prazo, o Sind-UTE, em 2012, realiza uma série de ações tentando preservar alguns direitos adquiridos e exigindo outros não cumpridos. De

modo que foi impetrado um Mandado de Segurança para garantir 1/3 de hora-atividade, ou seja, que do total das 24 horas do cargo, oito deverem ser cumpridas fora da sala de aula, constituindo o trabalho suplementar e complementar da atividade docente.

A Lei 19.837/11, apesar de aumentar o salário dos profissionais em início de carreira como uma forma de alcançar o valor estabelecido pelo PSPN, a longo prazo desestimula a carreira, por estabelecer para as progressões índices muito baixos, mais do que os que eram praticados no período dos biênios e quinquênios, além de novas exigências e formas de controles, que se davam pela vinculação da Avaliação Desempenho satisfatória e da aprovação do Seplag. O mesmo fato ocorria na promoção por escolaridade, na qual os índices de aumento caíam significativamente, ou seja, passam de 22% para 10%. Outro aspecto negligenciado pelo governo mineiro, no que tange à nova lei, é a não vinculação salarial a índices inflacionários, como ocorre com o PSPN vinculado a custo/aluno estabelecido pelo Fundeb, de modo que, a cada período, ocorrem as perdas salariais que não são recompensadas automaticamente.

Nas últimas décadas, observa-se que as mudanças provenientes das reformas administrativas no estado chegaram às escolas e aos trabalhadores, os quais, por sua vez, passaram a receber mais cobranças por melhores desempenhos, e que, contraditoriamente, a valorização desses trabalhadores não ocorreu na mesma medida. A valorização sempre esteve em foco na luta do movimento docente mineiro. O histórico de luta demonstra que, durante décadas, a categoria buscou melhores salários, a implementação de carreira para os profissionais, oportunidades de formação e melhores condições de trabalho na REE/MG. Por vezes, governo e trabalhadores se enfrentaram com esse objetivo, mas os ganhos nem sempre foram obtidos pelos trabalhadores, tanto que a luta permaneceu (ROMANO, 2012, p. 96).

Nesse contexto, a luta empreendida pelo Sind-UTE teve sua importância para pressionar o governo em questão. Claro que, para fazermos uma análise mais aprofundada do poder dos sindicatos, teremos que levar em consideração o contexto global de desregulamentação de

direitos trabalhistas, ataque ao poder dos sindicatos, enfraquecimento do movimento operário, entre outras transformações que fragilizaram a classe trabalhadora, conforme Previtalli (2002). Nessa situação, observa-se um sindicato muito mais propositivo, incapaz de promover uma luta que extrapole os limites da categoria ou, pelo menos, envolver a maior parcela desses profissionais que se encontram em uma situação de inércia inversamente proporcional à sua maior proletarização e, naturalmente, pauperização.

Isso se evidencia, particularmente, nas greves dos trabalhadores em educação que, muitas vezes, não conseguem grande adesão dos trabalhadores, já desiludidos com os resultados desses embates e tendo, por vezes, seus direitos negligenciados. Por outro lado, no combate do governo Aécio/Anastasia, as greves do funcionalismo público têm se mostrado cada vez mais hostis, tanto no que refere à força policial, quanto os diversos instrumentos jurídicos utilizados para tal, como por exemplo, as constantes liminares impetrada pelo executivo do estado mineiro para colocarem fim à greve, sob pena de o sindicato (Sind-UTE) ter que incorrer em altíssimas multas.

Mas, talvez o aspecto mais desolador seja a falta de envolvimento da sociedade na busca pela melhoria da escola pública que, dentre outras coisas, passa pelo aumento salarial dos profissionais da educação. Percebe-se que parte significativa da sociedade é contrária à greve dos trabalhadores da educação, aspecto que se reflete também em Minas Gerais e demonstra certo paradoxo, tendo em vista que a maioria também reconhece que o professor ganha mal, não é valorizado e está submetido a condições precárias de trabalho.

## Considerações finais

O modelo neoliberal criou dificuldades novas à classe trabalhadora, não simplesmente por destruir direitos conquistados por vários anos de luta, mas, principalmente, por eliminar, pelo menos em curto prazo, uma possibilidade de luta ampliada e global. Tendo em vista que a própria CUT e seus filiados, como o Sind-UTE, enfrentam diversas dificuldades em aplicar suas lutas, devido principalmente a pouca adesão dos filiados, ficando muitas vezes circunscrito numa agenda propositiva, de garantir os direitos outrora conquistados.

O contexto da educação mineira e de forma mais ampla e generalizada à brasileira e a mundial, não pode ser entendido de forma restrita, isso porque o processo de acumulação de capitais da contemporaneidade ganha contornos cada vez mais globais e sincréticos, de modo que, a organização do trabalho, da economia, da política e da própria cultura está em constante e intenso intercâmbio, claro que, muitas vezes, em situação desigual. Assim, quando mencionamos o conjunto de políticas neoliberais implementado pelas principais economias do mundo, há que se levam em consideração suas repercussões, como; ataque ao poder do sindicato, em particular os “combativos”, a “flexibilização do trabalho e da produção”, que exige um “novo” trabalhador que compreenda também novas técnicas e métodos produtivos, bem como políticas de Estados mais flexíveis com deliberada objetivo de rompimento com os direitos sociais, trabalhistas e de proteção nacional, reforçada em outros momentos históricos. Por outro lado, ocorre um endurecimento do Estado no que tange a ampliação de direitos, concomitante a uma certa descrença e desmobilização dos partidos e movimentos de esquerda, que reflete diretamente na classe trabalhadora.

Por outro lado, não podemos dizer que esse conjunto de modificações foi aplicado sem resistência por parte dos que estão diretamente submetidos a elas. Isso fica mais claro, ao se observar mais especificamente as (quase)

anuais greves dos trabalhadores em educação na última década, organizadas por seus sindicatos e, muitas vezes, impulsionadas pelas próprias bases dos trabalhadores em educação pública. Por outro lado, como forma também de dobrar as lutas dessa categoria, os governos lançam mão de estratégias que a fragmentam, tornando-a (trabalhadores em educação estadual) um grupo que tem interesses diversos no que diz respeito a direitos e remunerações, como se observa nas diferentes situações funcionais, demonstrado pela própria “lei 100”, que cria a categoria dos “efetivados”, dentre diversos outros mecanismos utilizados para conter os avanços das conquistas sociais.

Nesse sentido, acreditamos que um envolvimento menos amplo da sociedade em geral e o envolvimento político conservador dos ditos “cidadãos participantes” se explica dentro de algumas ordens de condicionantes; em primeiro lugar, o interesse individual e imediatista sobrepõe ao interesse amplo e coletivo, ou seja, a maioria dos pais usuários da escola pública não nutrem grandes esperanças sobre a relevância da escolaridade de seus filhos para uma possível ascensão social, estão muito mais preocupados com o local onde poderão deixar seus filhos com certa segurança, enquanto estão trabalhando. Esses trabalhadores se inserem no contexto de políticas neoliberalizantes, que retiram gradativamente os seus direitos, exigido de si maior envolvimento e qualificação, em descompasso com a melhoria dos salários e naturalmente da qualidade de vida, sem mencionarmos o fato de que boa parte desses trabalhadores estão cooptados por essas políticas do “Estado Mínimo”.

Como já dito, os mecanismos de controle sobre os trabalhadores em educação tornam-se mais atuantes e eficazes, estabelecendo critérios de premiações e punições, próximos a produção flexível. Por outro lado, mas ao mesmo tempo complementar, a política institucionalizada do Estado neoliberal, caracterizado pela secagem e minimização de políticas de Bem-Estar-Social, orientado para uma desmontagem dos direitos trabalhistas, há

uma abertura indiscriminada e autoritária do comércio internacional, além de uma privatização sem precedentes, transferindo bens naturais e estratégicos para o grande capital internacional, como se nota nas várias privatizações realizadas na década de 1990, Brasil afora, e forma mais sutil e parcial em diversos órgãos públicos nos tempos atuais.

Assim, no âmbito da política institucional, a incapacidade dos sindicatos de catalisar uma força orientadora que direcione para o “Bem Comum” dos trabalhadores, em contraponto à noção categorizada e reduzida dos atuais sindicatos propositivos, torna-se cada vez mais incipiente. De modo que, esse universo contribui para uma situação desoladora na educação, que só poderá ser modificada pela própria conscientização da classe trabalhadora e dos usuários da escola pública em geral, ao reconhecer a necessidade de valorização e popularização (escola com qualidade para todos) da educação, tanto na sua dimensão técnico-científica como na sua dimensão política, eliminando a separação entre os que realizam trabalhos de direção/concepção e os que são responsáveis pela execução, no intuito de formar um profissional que tenha tanto o conhecimento técnico e/ou científico para realizar determinada atividade, bem como atuar de forma consciente e consequente nas organizações de classe e possa ser oportunizado o acesso à cultura em suas mais variadas representações.

## Referências

- ALTHUSSER, L. **A Favor de Marx**. 1ªed. Rio de Janeiro: Edições Zahar Editores, 1979.
- ALTHUSSER, Louis. **Sobre a Reprodução**. 2ªed. Petrópolis – RJ: Vozes, 2008.
- ALTHUSSER, L. **Sobre o trabalho teórico**. 2ªed. Lisboa: Presença, 1978.
- ALTHUSSER, L; BADIOU, A. **Materialismo histórico e materialismo dialético**. 1ªed. São Paulo: Global, 1979.
- ALVES, M. L.; SAES, D. **“Conflitos ideológicos em torno da eleição de diretores de escolas públicas”**. GT: Estado e Política Educacional/05. UMEESP. Disponível em: < <http://27reuniao.anped.org.br/gt05/t053.pdf> >. Acesso em: 04 ago. 2014.
- ANASTASIA, A. “Os desdobramentos do choque de gestão de Minas Gerais”. In: **Revista Governança e Desenvolvimento**. Brasília, n. 1: 2003. p. 16-22.

- ANDERSON, P. “Além do neoliberalismo”. In: **Pós-neoliberalismo, as políticas sociais e o Estado democrático**. São Paulo: Paz e Terra, 1995.
- ANTUNES, R. **A Desertificação Neoliberal no Brasil**. 2ªed. Campinas: Autores Associados, 2005.
- \_\_\_\_\_. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre afirmação e negação do trabalho. 2ªed. São Paulo: Boitempo, 2000.
- \_\_\_\_\_. et al. “Trabalho, reestruturação produtiva e algumas repercussões no sindicalismo brasileiro”. In: **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos: reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra**.1ªed. São Paulo: Boitempo, 1997.
- ARAÚJO, J. **Um novo olhar sobre Minas Gerais**. Contagem – MG, 2009.
- AUGUSTO, M. “As reformas educacionais e o ‘Choque de Gestão’: A precarização do trabalho docente”. In: **28º Reunião Anual da Anped**, 2005.
- BOITO, A (org.). **Dossiê Neoliberalismo e lutas sociais no Brasil**. In: **Revista Idéias**, n. 9(1), Campinas – SP: IFCH-Unicamp, 2002.
- BOURDIEU, P.; PASSERON, J. **A Reprodução**: elementos para uma teoria do sistema de ensino. 2ªed. Rio de Janeiro-RJ: Livraria Francisco Alves, 1982.
- BRAGANÇA JR, A. **O estado e as políticas educacionais do governo Aécio Neves (2003-2010): uma análise a partir da reforma do Ensino Médio mineiro**. 2011. 197 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-Graduação em Educação, Uberlândia, 2011.
- BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Lei nº 9.394. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União. Brasília, 20 de dez. de 1996.
- c Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, Senado Federal, 1988.
- \_\_\_\_\_. **Ministério da Educação**. Conselho Nacional de Educação. Resolução nº 3 de outubro de 1997. Fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.
- \_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 101 de 4 de maio de 2000**. Lei de Responsabilidade Fiscal. Estabelece normas gerais de direito financeiro para elaboração dos orçamentos e balanços da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal.
- \_\_\_\_\_. **Lei nº 11.738 de 16 de junho de 2008**. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do Caput do art.6º do Ato das Disposições Constitucionais Provisórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Diário Oficial da União. Brasília, nº 136, 17 jul. 2008. Seção 1, p. 1.
- CASTRO, L. “Construir obras faraônicas ou investir na qualidade de vida”. In: **Jornal Grande Minas**. p. 15. 10 mar. 2010.
- DUARTE, A.; OLIVEIRA, D. “Política educacional como política social: uma nova regulação da pobreza”. In: **Revista Perspectiva**. Florianópolis – SC, v.23, n. 02: 2005. p. 279-301.
- ENGELS, F. “Barbárie e civilização”. In: **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. 1ªed. São Paulo: Escala. 1989. p. 169-189.
- FERREIRA, V. “Plano de carreira profissional da educação básica em Minas Gerais: valorização profissional? ”. In: **Universidade Federal de Minas Gerais**. Ano 15 – nº 19 – junho 2012 – p. 103-128.

- FRIEDMAN, M. **Capitalismo e liberdade**. São Paulo: Arte nova, 1977.
- FRIGOTTO, G. **Educação e a crise do capitalismo real**. São Paulo: Cortez, 1996.
- GALVÃO, A. “A CUT na encruzilhada: Impactos do neoliberalismo sobre o movimento sindical combativo”. In: *Idéias*, Campinas – SP, Ano 9, nº 1. 2002. 49-104.
- GOUVEIA, C. **Implicações do choque de gestão e reformas em Minas Gerais: a avaliação de desempenho individual (ADI) dos docentes da rede estadual de ensino de Uberlândia no período 2003/2010**. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-Graduação em Educação, Uberlândia, 2012.
- GRAMSCI, A. **Maquiavel, a política e o Estado moderno**. 1ªed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1978.
- GUIMARÃES, V; SARAIVA, J. “Gestão por resultados na educação: monitoramento e avaliação de projeto educacionais”. In: **Estado para Resultados: avanços no Monitoramento e Avaliação da gestão pública em Minas Gerais**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010. p. 113-134. 144
- HARVEY, D. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1992.
- HAYEK, F. **O caminho da servidão**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Instituto Liberal, 1990.
- LENIN, V. **O Estado e a revolução**. 1ªed. São Paulo: HUCITEC, 1979.
- LOWY, M. **As aventuras de Karl Marx contra o Barão de Munchhausen: marxismo e o positivismo na sociologia do conhecimento**. 5ªed. São Paulo: Cortez, 1994.
- MARX, K; ENGELS. F. **Manifesto do Partido Comunista**. 1ªed. Porto Alegre: L&PM, 2001.
- \_\_\_\_\_. **Textos sobre Educação e Ensino**. Campinas – SP: Navegando, 2011.
- MARX, K. **O Capital: crítica da economia política**. Vol. 1, Livro 1. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.
- \_\_\_\_\_. **A ideologia alemã**. 3ªed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.
- \_\_\_\_\_. “Prefácio de 1859”. In: **Contribuição à crítica da economia política**. 2ªed. São Paulo: Expressão Popular, 2008.
- \_\_\_\_\_. **A revolução antes da revolução**. Vol.2. 1ª ed. São Paulo: Expressão Popular, 2008.
- \_\_\_\_\_. “O capital”. In: **Resumo dos três volumes: por JULIAN BORCHARDT**. 7ªed. Editora Guanabara: Rio de Janeiro, 1982.
- MÉSZÁROS, I. **A educação para além do capital**. São Paulo: Boitempo, 2005.
- MINAS GERAIS. **Emenda à Constituição nº 57 de julho de 2003a**. Altera os arts. 14, 25, 31, 39, 125 e 290 e revoga os parágrafos 1º e 2º do art. 32 da Constituição do Estado e acrescenta os arts. 112 a 121 ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.
- \_\_\_\_\_. **Lei nº 14.694, de 30 de julho de 2003b**. Disciplina a avaliação de desempenho institucional, o Acordo de resultados, a autonomia gerencial, orçamentária e financeira, a aplicação de recursos orçamentários provenientes de economias com despesas correntes, no âmbito do Poder Executivo e dá outras providências. Diário do Executivo, Belo Horizonte, 31 ago. 2003.
- \_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 71, de 30 de julho de 2003b**. Institui a avaliação periódica de desempenho individual, disciplina a perda de cargo público e de junção pública

145insuficiência de desempenho do servidor público estável e do detentor de função pública na Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo e dá outras providências.

MINAS GERAIS. **Lei nº 15.293 de 05 de agosto de 2004**. Institui as carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 15.784 de 27 de outubro de 2005**. Estabelece as tabelas de vencimento básico das carreiras dos Profissionais de Educação Básica e das carreiras do Grupo de atividades de Defesa Social, a que se referem os incisos VII a XI do art. 1º da Lei nº 15.301, de 10 de agosto de 2004, os seus reajustamentos e dispõe sobre a Vantagem Temporária Incorporável – VTI - e o posicionamento dos servidores nas referidas carreiras.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 100, de 05 de novembro de 2007**. Institui a Unidade de Gestão Previdenciária Integrada – Ugeprevi – do Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Minas Gerais e do Regime Próprio de Previdência dos Militares do Estado de Minas Gerais e o Conselho Estadual de Previdência – Ceprev -, altera a Lei Complementar nº 64, de 25 de março de 2002, efetiva os servidores designados da Educação e dá outras providências.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 18.975, de 30 de junho de 2010**. Fixa o subsídio das carreiras do Grupo de Atividades de Educação Básica do Poder Executivo Estadual e do pessoal civil da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais e dá outras providências.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 19.837, de 02 de dezembro de 2011**. Promove alterações na política remuneratória das carreiras do Grupo de Atividades da Educação Básica e das carreiras do pessoal civil da Polícia Militar e dá outras providências.

MUNIZ, R.; SILVEIRA, M.; BECHELAINE, C. “O caminho em direção à gestão por resultado em Minas Gerais: uma análise dos planos mineiros de desenvolvimento integrado”. In: **Estado para Resultados: avanços no Monitoramento e Avaliação da gestão pública em Minas Gerais**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010. p. 31-57.

NEVES, Fernanda de Siqueira e MELO, Frederico César da Silva. **O Estado para Resultados em Minas Gerais: inovações no modelo de gestão**. In: Anais I CONSAD. Brasília/DF 2008.

PARO, V. **Escritos sobre educação**. São Paulo: Xamã, 2001.

PARO, V. “Implicações do caráter político da educação para a administração da escola pública”. In: **Dimensões políticas da educação contemporânea**. Campinas – SP: Editora Alínea, 2009. p. 13-32.

PASUKANIS, E. **A teoria geral do direito e o marxismo**. Perspectiva Jurídica. 1972.

PEREIRA, A. **Neoliberalismo no governo “Lula” e as implicações a classe-que-vive do trabalho**. Monografia defendida na Faculdade de Artes, Filosofia e Ciências Sociais. Departamento de Ciências Sociais da Universidade Federal de Uberlândia, 2006.

PÊCHEUX, M. **Semântica e Discurso: uma crítica à afirmação do óbvio**. 4ªed. Campinas – SP: Editora da Unicamp, 2009.

PINTO, J. “O custo de uma educação de qualidade”. In: **Políticas educacionais e organização do trabalho na escola**. 1ªed. São Paulo: Xamã, 2008. p. 57-80.

PORTO, C. A. F.; SILVEIRA, J. P. O planejamento e a gestão estratégica e sua função em Minas Gerais. ” In: **Estado para Resultados: avanços no Monitoramento e Avaliação da gestão pública em Minas Gerais**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010. P. 13-32.

- POULANTZAS, N. **Poder político e classes sociais**. 1ªed. São Paulo: Martins Fontes, 1977.
- POULANTZAS, N; MILIBAND; R. **Debate sobre o Estado capitalista**. 1ªed. Porto: Afrontamento, 1975.
- PREVITALLI, F. “Controle e resistência na organização do trabalho no setor automotivo: o caso de uma empresa montadora nos anos 90”. Campinas – SP: 2002.
- ROMANO, P. **As políticas de valorização docente no estado de Minas Gerais**. Belo Horizonte, 2012. Universidade Federal de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Educação, Belo Horizonte, 2012.
- ROMANO, P.; BOY, L. “Carreira, Condição e Trabalho Docente: 20 anos de produção acadêmica no Brasil”. In: **Anais XXIV Simpósio Brasileiro**, III Congresso Interamericano de Política e Administração da Educação; direitos humanos e cidadania. Vitória, 2009.
- ROUSSEAU, J. **Do contrato social**. 3ªed. São Paulo: Martins Fontes, 1996.
- SAES, D. **Democracia**. 1ªed. São Paulo: Ática, 1987.
- \_\_\_\_\_. **A formação do Estado burguês no Brasil – 1888-1891**. 2ªed. São Paulo: Paz e Terra, 1990.
- \_\_\_\_\_. “Classe média e escola capitalista”. In: **Crítica marxista**. São Paulo: Editora Revan, nº 21. 2005. p. 97-112.
- \_\_\_\_\_. **Classe média e sistema político no Brasil**. São Paulo: Tomaz de Aquino Queiroz, 1985.
- \_\_\_\_\_. “Marxismo e história”. In: **Crítica marxista**. São Paulo: Brasiliense nº 1. 1994. p. 39-59.
- \_\_\_\_\_. “Escola Pública e classes sociais no Brasil atual”. In: **Linhas Críticas**: Brasília, v. 14, p. 165-176, 2008.
- \_\_\_\_\_. **Estado e democracia: ensaios teóricos**. 2ªed. Campinas – SP: IFCH/UNICAMP, 1996.
- \_\_\_\_\_. “Estado capitalista e classe dominante”. In: **Crítica marxista**. São Paulo: Editora Revan, nº 12. 2001a. p.156-164.
- \_\_\_\_\_. “O lugar do pluralismo político na democracia socialista”. In: **Crítica Marxista**. São Paulo: Xamã, nº 6. 1998a. p. 23-34.
- \_\_\_\_\_. “O Direito à Educação nas Constituições: um modelo de análise”. In: **Revista de Educação**, PUC, Campinas – SP, nº 20, 2006. p. 9-32.
- \_\_\_\_\_. “A questão da autonomia relativa do Estado em Poulantzas”. In: **Crítica Marxista**. São Paulo: Xamã nº 7, 1998b. p. 46-66.
- \_\_\_\_\_. **República do capital: capitalismo e processo político no Brasil**. 1ªed. São Paulo: Boitempo, 2001b.
- \_\_\_\_\_. “Educação e Socialismo”. In: **Crítica Marxista**. São Paulo: Editora Revan, nº 18. 2004. p.73-83.
- \_\_\_\_\_. “A questão da evolução da cidadania política no Brasil”. In: **Estudos Avançados**, v.15, nº 42. 2001c. p. 379-410.
- \_\_\_\_\_. “Cidadania e capitalismo: uma crítica à concepção liberal de cidadania”. In: **Crítica Marxista**. São Paulo: Boitempo, nº 16, 2003. p.1- 47.

- SAES, D. “O lugar da noção de sujeito na sociedade capitalista”. In: **Lutas sociais**. São Paulo: NEILS, nº 29. 2012. p. 9-20.
- \_\_\_\_\_. “O lugar dos conceitos de estrutura e instituição na pesquisa em educação”. In: **Cadernos Ceru**. São Paulo: v. 23. nº1. 2013. p. 281-296.
- \_\_\_\_\_. “Democracia representativa e democracia participativa”. Universidade Metodista de São Paulo, 2013. Disponível em: <marxismo21.org/wp-content/uploads/2012/07/ADécioc.doc>. Acesso em 3 mar. de 2014.
- \_\_\_\_\_. “Uma contribuição à crítica da teoria das elites”. In: **Dossiê Ideologias Políticas: Revista de Sociologia e Política**, nº 3. Universidade Estadual de Campinas – SP.1994. p.7-19.
- SAVIANI, D. **Escola e democracia: teorias da educação, curvatura da vara, onze teses sobre a educação política**. 37ªed. Campinas – SP: Autores Associados. 2005.
- \_\_\_\_\_. **História das idéias pedagógicas no Brasil**. 3ªed. Campinas – SP: Autores Associados, 2010.
- SILVA, A. **Guia para normalização de trabalhos técnico-científicos: projetos de pesquisa, monografias, dissertações e teses**. Uberlândia – MG: Edufu, 2000.
- SINDIFISCO – MG. “A verdade sobre o ‘choque de gestão’ do governo de Minas”. In: **Caderno Sindifisco – MG**. Belo Horizonte: Pampulha, 2010.
- SHIROMA, E.; GARCIA, R.; CAMPOS, R. “Conversão das ‘almas’ pela liturgia da palavra: uma análise do discurso do movimento Todos pela Educação”. In: **Políticas educacionais: questões e dilemas**. São Paulo: Cortez, 2011. p. 222-248.
- SINDUTE – MG. **Radiografia da Educação Mineira**. Belo Horizonte – MG. 2009.
- \_\_\_\_\_. **INFORMA** n. 46, Belo Horizonte: Departamento de Comunicação Sind-UTE/MG, 2011.
- \_\_\_\_\_. **Nossa História**. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/conteudo.php?>>. Acesso em 05 mai. de 2015.
- TIMO, A. “As reformas em Minas Gerais: Choque de Gestão, Avaliação de Desempenho e alterações no trabalho docente”. **VI Seminário da Redestrado: Regulação Educacional e Trabalho Docente**. UERJ – Rio de Janeiro. 2006. p. 1-13.
- VILHENA, R. et al. “Experiência mineira: monitoramento intensivo de projetos e o sistema M&A.” In: **Estado para Resultados: avanços no Monitoramento e Avaliação da gestão pública em Minas Gerais**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010. P. 59-75.
- VIRIATO, E. O. “Descentralização e desconcentração como estratégia para redefinição do espaço público”. In: **Estado, políticas educacionais e gestão compartilhada**. São Paulo: Xamã, 2004. p. 39-60.
- WEBER, M. “Seção 8: a instituição estatal racional e os modernos partidos políticos e parlamentos (sociologia do Estado)”. 1ª ed. In: **Economia e sociedade**. vol. 2. Brasília – DF: Editora da UNB, 1999. p. 517-580.
- \_\_\_\_\_. “Os três tipos puros de dominação”. In: **Weber**. 7ª ed. São Paulo: Ática, 2008. p. 128-142.

## Outras fontes:

<http://alexcaxambu.wix.com/jornali9minas/>  
[www.almg.gov.br/](http://www.almg.gov.br/)  
[http://amp-mg.jusbrasil.com.br/noticias/100205724/quase-100-mil-servidores-do-governo-de-minas-podem-perder-o-emprego ADIN da lei 100.](http://amp-mg.jusbrasil.com.br/noticias/100205724/quase-100-mil-servidores-do-governo-de-minas-podem-perder-o-emprego-ADIN-da-lei-100)  
[http://www.anastasia2010.com.br/plano\\_de\\_governo](http://www.anastasia2010.com.br/plano_de_governo)  
<http://blogdabeatrizcerqueira.blogspot.com.br/>  
[www.cnte.org.br/](http://www.cnte.org.br/)  
<https://www.educacao.mg.gov.br/>  
[www.fjp.gov.br/](http://www.fjp.gov.br/)  
<http://www.ibge.gov.br/home/ado/>  
<http://ideb.inep.gov.br/>  
<http://institutocultiva.com.br/o-instituto/>  
<http://pensador.uol.com.br/frase/MTQ5MDgx/>  
<http://www.pnud.org.br/arquivos/>  
[http://www.pucsp.br/neils/downloads/v1\\_artigo\\_negrao.pdf](http://www.pucsp.br/neils/downloads/v1_artigo_negrao.pdf)  
<https://www.educacao.mg.gov.br/>  
[www.seplag.mg.gov.br/](http://www.seplag.mg.gov.br/)  
[www.sindutemg.org.br/](http://www.sindutemg.org.br/)  
<http://www.todospelaeducacao.org.br/>  
<http://www.tudosobreconcursos.com/materiais/direito-administrativo/remedios-juridicos-ou-constitucionais>  
<http://ucdiariodaclasse.blogspot.com.br/2012/02/balanco-politico-situacao-dos.html>  
<http://veja.abril.com.br/educacao/>