

Política de valorização do magistério público: a bonificação na rede de ensino estadual do Acre

Policy of valorization of the public magistrary: the bonus in the acre state education network

Política de valorización del magisterio público: la bonificación en la red de enseñanza de Acre

Pelegrino Santos Verçosa¹

Marcos Edgar Bassi²

Citação: VERÇOSA, P. S.; BASSI, M. E. Política de valorização do magistério público: a bonificação na rede de ensino estadual do Acre. *Jornal de Políticas Educacionais*. V. 12, n. 14. Julho de 2018.



<http://10.5380/jpe.v12i0.59063>

Resumo:

O artigo tem por objetivo examinar a implantação de política de bonificação para o magistério de educação básica na rede estadual de ensino do Acre. O estudo conclui, com base em revisão da bibliografia sobre o tema e em análise documental da legislação estadual, que as ações implementadas corroboram a perspectiva de regulação e responsabilização dos professores pelo desempenho dos alunos e pelos resultados das avaliações de larga escala em lugar da anunciada expectativa pelos gestores de valorização do magistério e melhora da qualidade do ensino.

Palavras-chave: Valorização do magistério; Educação básica; Avaliação do desempenho docente; Remuneração do professor.

Abstract:

The article examines the implementation of a bonus policy for the basic education teachers in the Acre state education system. The study concludes, based on a review of the literature and on a documental analysis of state legislation, that the actions implemented corroborate the perspective of teacher

¹ Doutor em Educação, Professor da Universidade Federal do Acre. E-mail: peleacre@yahoo.com.br.

² Doutor em Educação, Professor da Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail: marcos.e.bassi@gmail.com.

regulation and accountability for student performance and the results of large scale evaluations rather than announced expectation by the system managers about the teachers' valorization and improvement of the quality of teaching.

Keywords: Teachers Valorization; Basic education; Teacher performance evaluation; Teachers' Remuneration.

Resumen:

El artículo tiene por objeto examinar la implantación de política de bonificación para el magisterio de educación básica en la red estadual de enseñanza de Acre. El estudio concluye, con base en revisión de la bibliografía sobre el tema y en análisis documental de la legislación estadual, que las acciones implementadas corroboran la perspectiva de regulación y responsabilización de los profesores por el desempeño de los alumnos y por los resultados de las evaluaciones a gran escala en lugar de la anunciada la expectativa por los gestores de valorización del magisterio y la mejora de la calidad de la enseñanza.

Palabras clave: Valorización del magisterio; Educación básica; Evaluación del desempeño docente; Remuneración del profesor.

Introdução

A partir dos anos 1990, a valorização do magistério da educação básica passa a figurar em várias políticas públicas de iniciativa do governo federal, repercutindo na organização e remuneração do magistério público dos governos estaduais e municipais, responsáveis pela oferta e gestão da educação básica. Seções e artigos nesse sentido encontram-se na Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), no Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério (FUNDEF), no Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), assim como em dois Planos Nacionais de Educação e no Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) (BRASIL, 1996a, 1996b, 1996c, 2001, 2006, 2007, 2008, 2014).

O estado do Acre, nesse mesmo contexto, foco deste estudo, foi palco de profundas transformações nas relações políticas, econômicas e sociais. O elemento mais destacado foi, certamente, o aspecto político, motivado pelo fato da chegada ao poder da Frente Popular do Acre, liderada pelo Partido dos Trabalhadores. Essas mudanças afetaram em grande medida a educação, especialmente pelo processo de reforma e modernização administrativa da máquina pública, que estabeleceu como uma de suas bases a melhoria da qualidade da educação estadual. O principal aspecto nesta direção alcançou o magistério público estadual.

Dentre essas mudanças, propõe-se como objetivo examinar a política de bonificação na remuneração do magistério público da rede estadual de ensino do Acre, concretizada no Prêmio Anual de Valorização e Desenvolvimento Profissional (PVDP), regulamentado inicialmente através do Decreto nº 4.923/2009 (ACRE, 2009a), sob a perspectiva de avaliação de desempenho docente. A LDB já previa esta perspectiva no

artigo 67, junto à progressão funcional na carreira como aspecto da valorização do magistério.

Para compreender essa política, sustenta-se metodologicamente em uma revisão bibliográfica seguida de análise documental. Assim, a primeira seção revisa a literatura sobre a bonificação e a avaliação de desempenho do magistério público. A seção seguinte analisa e discute o PVDP implementado na rede de ensino estadual do Acre. Ao finalizar, apresentam-se as considerações a respeito do estudo desenvolvido.

Bonificação e avaliação de desempenho no magistério público: questões presentes na literatura

De acordo com Brooke (2013), desde os anos de 1980, a política de bonificação do magistério era experimentada nos Estados Unidos e na Inglaterra, sendo que no Brasil era possível identificar, no ano de 2011, políticas desse corte nos estados do Amazonas, Ceará, Minas Gerais, Rio de Janeiro e São Paulo. Machado, Alavarse e Arca (2015), por sua vez, em artigo que discute os sistemas estaduais de avaliação, identificaram, entre 2012 e 2014, 16 governos estaduais, entre eles o Acre, que dispunham de legislação sobre políticas de avaliação do desempenho docente associadas à premiação, bônus, bonificação e/ou gratificação.

Brooke (2006), autor adepto dessas políticas de responsabilização docente, informa que as disputas entre nações por espaço no mercado global vêm impondo nos últimos anos uma lógica de controle cada vez mais especializada sobre os sistemas educacionais. Além disso, o autor destaca a migração das políticas educacionais entre as nações, processada pela atuação e participação de organismos internacionais como o Banco Mundial, o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), no fomento e organização de ações desse tipo. No caso do estado do Acre, essa é uma das possíveis justificativas para a criação do PVDP do magistério estadual.

Os governos estaduais acreanos têm realizado contratos com o Banco Mundial. Cabe citar, como exemplos, o Programa de Inclusão Social e Desenvolvimento Sustentável do Estado do Acre (PROACRE), que contemplava também a área de educação (ACRE, 2007), e o Programa de Melhoria e Expansão do Ensino Médio (ACRE, 2000).

Na perspectiva de Afonso (2012), esse fenômeno acabou impondo aos sistemas de ensino a lógica da necessidade de prestação de contas e de responsabilização pelos resultados, conhecido sob a ideia do *accountability*. Na educação, essa perspectiva é identificada e examinada por Passone (2014) em três eixos indissociáveis e encadeados desde os anos 1990, quando da reforma educacional iniciada no Brasil: a avaliação externa da educação básica, as políticas de responsabilização da educação e, o que é focado neste artigo, os mecanismos de incentivos monetários para professores, expressão utilizada pelo autor para a premiação ou bonificação pelos resultados alcançados pelos alunos nas avaliações externas.

As políticas implementadas sob essa lógica representam a expectativa de segmentos da sociedade inspirados em soluções próprias do mercado e do meio empresarial em resolver os problemas de qualidade da educação, tomando como indicador o desempenho de professores e das escolas. Estão mais preocupados com os sistemas de avaliação externos e muito menos com a real necessidade de muitos desses sistemas de ensino, como as condições materiais, financeiras e de trabalho minimamente adequadas.

Para Freitas (2013), referência crítica dessa concepção, é necessário compreender as políticas sustentadas na *accountability*, suas implicações no plano educacional, sem com isso deixar de reconhecer a avaliação externa como procedimento importante para os processos educacionais. Todavia, o modo como vem sendo tratado, segundo o autor, aponta para uma verdadeira devassa da educação e das escolas, colocando em risco todo o sistema, pois os agentes que influenciam decisivamente não observam que a obtenção de resultados positivos na educação não pode ser construída em períodos curtos. Assim sendo, é importante ressaltar que as políticas de responsabilização do magistério buscam resolver os problemas de forma rápida, agindo de modo conjuntural e não estrutural.

Shiroma e Evangelista (2011) tratam dessa temática ao destacarem o conceito de profissionalização do magistério, o qual, afirmam as autoras, foi eleito como um dos pilares das reformas educacionais desenvolvidas a partir dos anos de 1990. Esse movimento reformista estendeu-se por toda a América Latina. Além disso, outro aspecto relevante enfatizado pelas autoras diz respeito ao fato de que as ações implementadas, na sua maioria, ocorrem articuladas entre os vários organismos internacionais e os estados nacionais, sem muita resistência. A esse respeito, as autoras apresentam um

panorama das recomendações dos organismos multilaterais voltadas à inculcação da cultura de resultados. Regionalmente, essa lógica é difundida pelo Programa de Promoção da Reforma Educativa na América Latina (PREAL) e pela Oficina Regional de Educación para a América Larina y el Caribe (OREALC). A publicação *Evaluacion del desempeño y carrera profesional docente* exemplifica uma ação de difusão dessa concepção (UNESCO, 2007).

Segundo as autoras, o trabalho desenvolvido pelos professores no âmbito da educação básica nos estados e municípios passou a ser fruto de intensa avaliação, sendo posicionado como elemento central para o sucesso ou fracasso dos estudantes diante dos sistemas de avaliação. Isso, conseqüentemente, impôs uma forte regulação da atividade docente, especialmente pelo fluxo intenso de divulgação dos resultados nas diversas mídias. Em relação a esta realidade, o estudo revela que:

As preocupações com os resultados do trabalho do professor e a relação desses resultados com os recursos investidos conduziram a políticas de avaliação como estratégia de indução de procedimentos e conteúdos político-pedagógicos que, como se referiu, objetivavam a adesão dos professores às reformas propostas. Essas iniciativas redundaram na política de ‘responsabilização pelos resultados’ que se procura impingir aos professores (SHIROMA; EVANGELISTA, 2011, p. 135).

Entre as suas conclusões, afirmam que a busca de resultados tomados como educação de qualidade e traduzidos em percentuais, médias, índices e indicadores, sem referência à realidade que os produziu torna-se um fetiche. Nesse caminho:

A introdução da lógica da *accountability* e a comparação de resultados para premiar quem ‘faz mais com menos’ pode acarretar prejuízos irreversíveis à educação pública. O desafio está em combater a política de maximização de resultados que se desenvolve à custa da minimização do humano [...] (SHIROMA; EVANGELISTA, 2011, p. 145, grifo das autoras).

Como destacado pelas pesquisadoras, as políticas de responsabilização constituem-se articuladas com outras, como a de financiamento da educação, induzindo para um conjunto de ações planejadas que atingem o magistério público. No caso específico do PVDP desenvolvido na rede de ensino público estadual do Acre, a bonificação da remuneração dos professores, está relacionada com alguns resultados, entre eles o desempenho dos discentes, revertido na taxa de aprovação.

Para Barbosa e Fernandes (2013), tanto em estudos ligados à economia, que tendem a defender a política de pagamento de bônus, quanto aos que criticam esse tipo

de ação, ambos reconhecem a dificuldade de avaliação do desempenho. As pesquisadoras destacam que:

O pagamento por desempenho é, portanto, questão bastante controversa, uma vez que a natureza do trabalho docente dificulta a mensuração de sua qualidade. O processo de ensino-aprendizagem é complexo e sobre ele incidem inúmeros fatores. Assim, tomar o rendimento escolar dos alunos como resultado somente do trabalho do professor, pode se configurar como uma concepção reducionista deste processo que, por sua vez, não traduziria a realidade vivenciada pelas escolas. Ao adotar apenas o rendimento discente como mostra do trabalho docente, podemos ignorar as precárias condições de trabalho e carreira a que os professores estão submetidos, além de não reconhecer as fragilidades da formação docente agravadas por uma expansão quantitativa do ensino superior. Na heterogênea realidade brasileira, estes fatores têm grande implicação sobre a realidade escolar, afetando significativamente e negativamente o trabalho docente. Dado seu impacto na organização do trabalho escolar, esses e outros fatores precisam ser considerados nas avaliações docentes (BARBOSA; FERNANDES, 2013, p. 48).

Diante de toda essa complexidade que envolve as políticas educacionais e especialmente os processos educativos, o pagamento de bonificações aos professores como forma de aumentar o desempenho profissional, assim como dos estudantes e da própria escola, tem tomado espaço nas políticas governamentais, chegando a ganhar legitimidade da sociedade, principalmente pelas campanhas desencadeadas pelos defensores dessas práticas.

Barbosa (2011) verificou que muitas redes de ensino têm se utilizado da bonificação como forma de incremento da remuneração docente, sob o argumento de tornar a carreira mais competitiva e atrativa.

Essa proposta de atrelar o salário dos professores à avaliação do desempenho, segundo Morduchowicz (2003), foi divulgada e aceita durante a década de 1980. O autor esclarece que essa relação advém da economia que defende a bonificação na remuneração do magistério, considerando como pressupostos fundamentais o desempenho, a competitividade e eficiência dos profissionais. Contudo, sob outro prisma, o próprio autor apresenta estudos que revelam que a bonificação não funciona com tanta eficácia em atividades relacionadas à produção do conhecimento, especialmente em instituições como as escolares, que têm por princípios a flexibilidade, o trabalho coletivo e a cooperação. A resistência e a dificuldade de implantação, além da insuficiência de recursos para manutenção de tal prática, têm inviabilizado esse tipo de política (MORDUCHOWICZ, 2003, p. 22).

Nesse contexto conceitual, interessa situar e compreender a dinâmica que envolve o PVDP implementado na rede estadual de ensino do Acre, considerando a dinâmica e a legislação que sustentam tal política e, essencialmente, os elementos normativos e de valorização do magistério.

O PVDP: implantação, detalhamento e alcance

O PVDP é uma política de bonificação concedida aos profissionais do magistério pelo cumprimento de metas, considerando a perspectiva do desempenho e a participação dos mesmos em atividades de planejamento, formação continuada, aprovação dos estudantes, entre outras. Além dessa ação, também foi criado o Prêmio de Valorização e Desenvolvimento da Gestão (PVDG), que estabeleceu a bonificação para os profissionais que compõem a equipe gestora das unidades escolares. Sobre esse assunto, Morais (2016) ressalta que essas ações representam, no âmbito da reforma educacional acreana, parte das orientadas pelo Banco Mundial, ambas articuladas com a criação, em 2009, do Sistema Estadual de Avaliação da Aprendizagem Escolar (SEAPE), e que contribuíram para a construção da lógica de responsabilização pelo desempenho escolar.

No Acre, o PVDP (ACRE, 2009c) é implantado quase que imediatamente após a instituição do SEAPE, durante o governo de Arnóbio (Binho) Marques. As três medidas, se considerado também o PVDG, correspondem aos três eixos das políticas de responsabilização na educação identificados por Passone (2014).

Essa legislação implicou a alteração do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Estadual, especialmente nas tabelas salariais, o que é utilizado como parâmetro para o estabelecimento do valor a ser pago como PVDP aos profissionais do magistério, que, por sua vez, foi regulamentado por uma sequência de decretos governamentais (ACRE, 1999, 2009a, 2009b, 2010, 2013a, 2014a, 2015).

Inicialmente, a regulamentação estabelecia que somente os professores em efetiva regência em sala de aula seriam contemplados com a bonificação. Desse modo, a administração estadual pretendia favorecer a manutenção ou, até mesmo, trazer de volta para a sala de aula os professores que estivessem exercendo outras atividades fora da docência. O PVDP e PVDG, de forma articulada, passaram a incluir todos os profissionais docentes e não docentes, efetivos e temporários, lotados nas unidades escolares e nas dependências da Secretaria Estadual de Educação (SEE) em atividades administrativas, e até mesmo aqueles “emprestados” à rede municipal de ensino, em

regime de colaboração, desde que, exercendo funções do magistério, como passíveis de serem contemplados com a bonificação.

No tocante à forma de pagamento da premiação, esta era prevista em duas etapas: a primeira, fixa, com previsão de ser paga no mês de junho para todos os professores que estivessem em sala de aula. A segunda parte, variável, deveria ser efetivada em dezembro, na qual se aplicam as regras relativas à avaliação de desempenho. Com o processo de implementação da política de bonificação, algumas alterações foram introduzidas. O pagamento passou a ser realizado em única parcela, no mês de junho do ano subsequente ao processo de aferição e avaliação dos profissionais.

Para fazer jus ao PVDP integralmente, os professores teriam de cumprir com algumas metas, que implicam na avaliação do desempenho, realizada na parte variável da premiação. Conforme a própria redação da regulamentação:

Art. 8º. Ficam estabelecidas as seguintes metas anuais para os fatores de mensuração da parte variável do VDP:

- I - cumprimento de cem por cento da jornada escolar dentro do calendário letivo aprovado pela unidade de ensino;
- II - participação em noventa e cinco por cento dos programas de formação continuada oferecidos pela SEE; e
- III - cumprimento de cem por cento das horas de atividades previstas no planejamento da unidade de ensino (ACRE, 2010).

Esses elementos foram sendo alterados com o processo de desenvolvimento da bonificação na rede estadual. Passou-se a articular vários critérios relacionados aos profissionais com lotação em unidades escolares, cujas exigências com relação às escolas são: projeto político-pedagógico protocolado ou aprovado pelo Conselho Estadual de Educação (CEE) no ano da aferição; plano de desenvolvimento da escola aprovado pela SEE; estar com os dados do Sistema de Monitoramento e Avaliação Educacional (SIAMED) atualizados; cumprir com as 800 horas e 200 dias letivos; realizar o Censo Escolar dentro dos prazos; e ter a prestação de contas protocolada ou aprovada pela SEE (ACRE, 2015).

Além desses aspectos relativos às unidades escolares, os profissionais docentes e não docentes também têm de atender a outros pré-requisitos: cumprir jornada dentro do calendário letivo; planejamento (hora-atividade) na escola e participar nas ações de formação continuada da SEE, com frequência mínima de 75%. Diretores escolares e coordenadores de ensino devem elevar a proficiência das escolas em relação ao SEAPE ou, pelo menos, manter os padrões já alcançados (ACRE, 2015).

Para os profissionais docentes e não docentes com lotação em unidades administrativas e na representação da SEE nos municípios as regras são as seguintes: 100% de frequência; e apresentação de relatório anual das atividades executadas, sendo entregues na SEE e avaliados pela comissão (ACRE, 2015).

Juntamente com esses aspectos, existe a necessidade de se atingir as metas do Índice de Desenvolvimento da Educação do Acre (IDEA), para, dessa maneira, fazer jus ao recebimento da bonificação. É importante esclarecer que o IDEA é calculado com base no desempenho dos alunos no SEAPE e na taxa de rendimento escolar informada pelo SIAMED ou pelo Censo Escolar. Também serão considerados o histórico e o planejamento definido pela SEE para cada unidade de ensino.

As metas são calculadas de forma ponderada, obedecendo aos seguintes critérios:

[...] I – Para as escolas que ofertam Ensino Fundamental Anos Iniciais, Ensino Fundamental Anos Finais e Ensino Médio, os pesos para a ponderação das metas serão 30%, 30% e 40%, respectivamente;

II – Para as escolas que ofertam somente uma das etapas do Ensino Fundamental e o Ensino Médio, os pesos para a ponderação das metas serão 40% e 60%, respectivamente;

III – Para as escolas que ofertam as duas etapas do Ensino Fundamental, os pesos para a ponderação das metas serão 50% e 50%, respectivamente.

Art. 7º O Prêmio VDP será atribuído em função do percentual de cumprimento da(s) meta(s) do IDEA pela unidade escolar em que o servidor estiver lotado, com a seguinte escala:

I – para as escolas que atingirem de 91 a 100% das metas do IDEA, será aplicado o percentual de 100%;

II – para as escolas que atingirem de 81% a 90% das metas do IDEA, será aplicado o percentual de 90% (ACRE, 2015).

O regulamento da bonificação foi se tornando cada vez mais pormenorizado. A observação e o registro das informações empreendido diretamente nas unidades escolares são da responsabilidade da equipe de gestão, que as deve repassar à SEE de forma a contemplar a composição dos pagamentos. Como aponta a literatura revisada anteriormente, nesse processo há um claro sistema de controle com intensificação do trabalho docente associado à busca de resultados.

De acordo com a legislação, os professores precisam cumprir as metas estabelecidas para fazer jus ao recebimento da bonificação, que na base buscava desenvolver a competição e a meritocracia entre os profissionais do magistério.

Conforme mencionado, os profissionais docentes e não docentes que atuam na área administrativa da SEE e na representação nos municípios, também, podem receber a bonificação, desde que cumpridas as seguintes metas:

Art. 8º [...]

I – Caso o Estado atinja ou supere as metas do IDEA para cada etapa, será aplicado o percentual de 100% do prêmio;

II – Caso o Estado atinja de 90% a 99% das metas do IDEA para cada etapa avaliada, será aplicado o percentual correspondente a 90% do prêmio;

III – Caso o Estado atinja a meta do IDEA em menos de 90%, em quaisquer das etapas avaliadas, os servidores não farão jus à premiação (ACRE, 2015).

As regras tornaram-se mais complexas e pormenorizadas, especialmente se for considerado o fato de que, ao não se atingir 90% no IDEA, em qualquer etapa avaliada, os profissionais não receberão a bonificação. Cabe ressaltar que, ao envolver os gestores do sistema, o sistema da bonificação fez com que estes passassem a cobrar das unidades escolares o atingimento das metas, na medida em que, também, as suas respectivas bonificações estariam em risco.

Outro aspecto importante na regulação e responsabilização do trabalho docente diz respeito à criação da Comissão Estadual de Acompanhamento do PVDP, definida no artigo 14, do Decreto nº 5.592/2010, a qual ficou responsável por acompanhar a execução da política de bonificação. Sua composição deveria contar com três representantes da SEE; um representante do Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Acre (SINTEAC) e um representante do Sindicato dos Professores Licenciados do Acre (SINPLAC), atual Sindicato dos Professores do Acre (SINPROACRE).³ A presença dos sindicatos na comissão parece contemplar algum consenso entre o governo e o magistério estadual em relação à política de bonificação.

Ainda a respeito da formação da comissão de acompanhamento, o Decreto nº 7.449/2014, acrescentou um representante do Colegiado de Diretores de Escolas Públicas (CODEP), justificado pelo fato de participarem na construção dos relatórios anuais de atividades dos profissionais. Além disso, foi criada a Comissão de Avaliação do Prêmio VDP, composta por três membros da SEE. Os membros das tais comissões são

³ No estado do Acre, após a sanção do plano de cargos, carreira e remuneração do magistério estadual, um grupo de professores dissidentes do SINTEAC, criou a Associação dos Professores Licenciados do Acre (APL/AC), que depois passou a se chamar Sindicato dos Professores Licenciados do Acre (SINPLAC), e atualmente é o Sindicato dos Professores do ACRE (SINPROACRE).

indicados por suas respectivas instituições e designados através de portarias expedidas pela SEE.

O regulamento da bonificação estabeleceu algumas situações que não se enquadram nas anteriores. Nesse sentido, o recebimento do prêmio é vedado aos servidores cedidos, exceto aqueles em regime de colaboração e que estejam em sala de aula; os condenados em sindicância e com processo administrativo no ano de aferição; ocupantes em cargo de comissão; os que tenham tido a lotação devolvida pelos Conselhos Escolares à Secretaria de Educação, tendo em vista, o não cumprimento do dever funcional; os que estiverem em licença que não ultrapassem 30 dias, exceto para tratamento de saúde; e nos casos de não atingirem as metas (ACRE, 2015).

O Quadro 1 ilustra as alterações na legislação que foi ampliando os profissionais a serem contemplados, como, também, a vinculação do valor do PVDG à remuneração do diretor de escola. Como podem ser observadas, as seguidas mudanças na legislação estenderam a bonificação às demais categorias profissionais da educação no conjunto de possíveis beneficiados, ampliando a responsabilização a todos os envolvidos nos processos escolares pelo desempenho dos estudantes e das escolas. O que aparentemente foi pensado para atender exclusivamente aos professores efetivos, foi sendo estendido, incluindo, também, os professores temporários e coordenadores pedagógicos. Na sequência, esse benefício foi estendido aos diretores de escola, coordenadores de ensino, coordenadores administrativos, secretário escolar e pessoal de apoio administrativo e educacional.

Em 2014, por fim, o Decreto nº 7.449 incluiu todos os profissionais docentes e não docentes das unidades escolares (ACRE, 2014). A referência utilizada para estabelecer a bonificação de cada um dos servidores passou a ser calculada proporcionalmente à remuneração paga aos diretores de escola com formação em nível superior, das unidades escolares tipificadas como B (101 a 900 alunos)⁴, incidindo em percentuais distintos a depender do cargo. Essas alterações, ao incluírem todos os profissionais na mesma política de bonificação, implicaram na responsabilização de todos diretamente pelo desempenho alcançado pelos alunos e pelas escolas.

⁴ Na rede de ensino público do estado do Acre as escolas são estratificadas pela tipificação: Tipo A (até 100 alunos); Tipo B (101 a 900 alunos); Tipo C (901 a 2.000 alunos) e Tipo D (mais de 2.000 alunos). A Lei Complementar (LC) nº 330/2017 alterou a tipificação das escolas, porém sem efeito na bonificação, pois essa mesma lei suspendeu por dois anos o pagamento do prêmio.

Quadro 1 – Valores do PVDP da rede estadual de ensino do Acre – 2009/2014 (valores correntes)

Tipo de Contrato	LC nº 199/2009	LC nº 266/2013	LC nº 285/2014	LC nº 285/2014
			Remuneração Diretor Tipo B	R\$ 5.200,00
P2, 30h (com 20 horas/sala de aula)	R\$ 2.300,00	R\$ 2.300,00	44%	R\$ 2.288,00
P2, 30h (com 16 horas/sala de aula)	R\$ 1.840,00	R\$ 1.840,00	35%	R\$ 1.820,00
P1, com 30 horas semanais	R\$ 937,00	R\$ 937,00	22%	R\$ 1.144,00
PE3, 30 (com 20 horas/sala de aula)	R\$ 1.725,00	R\$ 1.725,00	32%	R\$ 1.664,00
PE3, 30 (com 16 horas/sala de aula)	R\$ 1.380,00	R\$ 1.380,00	25%	R\$ 1.300,00
PS1, 30 horas semanais	14%	R\$ 728,00
PS2, 30 horas semanais	15%	R\$ 780,00
PS3, com 30 horas semanais	20%	R\$ 1.040,00
PS3, com 15 horas semanais	10%	R\$ 520,00
P2, 25/30 horas semanais, temporário	R\$ 1.432,80	35%	R\$ 1.820,00
P2, 12/15 horas semanais, temporário	R\$ 716,40	17%	R\$ 884,00
P1, 30 horas semanais, temporário	R\$ 1.034,56	22%	R\$ 1.144,00
P1, 15 horas semanais, temporário	14%	R\$ 728,00
PS1, 30 horas semanais, temporário	R\$ 644,10	14%	R\$ 728,00
PS2, 30 horas semanais, temporário	R\$ 716,30	15%	R\$ 780,00
PS3, 30 horas semanais, temporário	R\$ 810,52	20%	R\$ 1.040,00
PS3, 15 horas semanais, temporário	10%	R\$ 520,00
PE3, 25/30 horas semanais, temporário	R\$ 1.013,18	25%	R\$ 1.300,00
PE3, 15 horas semanais, temporário	14%	R\$ 728,00
P2, 30 horas semanais, fora de sala	35%	R\$ 1.820,00
P2, 15 horas semanais, fora de sala	17%	R\$ 884,00
PE3, 30 horas semanais, fora de sala	25%	R\$ 1.300,00
PE3, 15 horas semanais, fora de sala	14%	R\$ 728,00
P1, 30 horas semanais, fora de sala	20%	R\$ 1.040,00
P1, 15 horas semanais, fora de sala	14%	R\$ 728,00
Coordenador Pedagógico	R\$ 2.300,00	Remu. do Cargo	Remu. do Cargo
Coordenador de Ensino	50%	R\$ 2.600,00
Coordenador Administrativo	24%	R\$ 1.248,00
Diretor Escolar	90%	R\$ 4.680,00
Secretário Escolar	16%	R\$ 832,00
Especialista em Educação I 15h	8%	R\$ 416,00
Especialista em Educação I 30h	17%	R\$ 884,00
Especialista em Educação II 30h	35%	R\$ 1.820,00
Téc. Admin. Educacional I 30h	15%	R\$ 780,00
Apio Admn. Educacional I 25h	14%	R\$ 728,00
Apio Admn. Educacional II 30h	15%	R\$ 780,00
Apio Admn. Educacional I 36h	14%	R\$ 728,00
Apio Admn. Educacional II 36h	15%	R\$ 780,00
Apio Admn. Educacional III 25h	25%	R\$ 1.300,00
LC nº 330/2017	Suspensão do PVDP em 2017 e 2018, referente a 2016 e 2017			

Fonte: Elaboração dos autores, com base em Acre (2009c, 2013b, 2014b, 2017).

A movimentação na inclusão de outros profissionais da escola condiz com a produção de resultados de aprendizagem, principalmente pelo fato de que o governo local, para além das avaliações externas de plano nacional e internacional, tenha instituído seu próprio sistema de avaliação, o SEAPE.

Nos estudos de Morais (2016), ao se reportar às reformas educacionais no estado do Acre, destaca que o PVDP, o SEAPE e a regulação mais efetiva do trabalho pedagógico faziam parte do planejamento construído pelo governo do estado e pela SEE, com o auxílio do Banco Mundial. Agregado a esse movimento, não se pode deixar de lembrar que, no conjunto de ações do governo estadual, também estavam o IDEA e o SIAMED, o que possibilita aferir que a movimentação das políticas de bonificação do estado estava concatenada com as tendências de responsabilização do magistério. Morais (2016), ao entrevistar os gestores da SEE, constatou que “[...] o conjunto das políticas adotadas pelos governos da Frente Popular (1999-2014) estudados neste trabalho, tem como características fundantes o discurso da qualidade da melhoria da educação camuflado pela lógica do gerencialismo e da regulação” (MORAIS, 2016, p. 103).

Portanto, o PVDP passou a ser utilizado como um instrumento de regulação do trabalho dos professores, estabelecendo uma relação que, tanto a equipe gestora das escolas, quanto os dirigentes da SEE, possuíam a possibilidade de barganhar as informações que seriam incluídas nos relatórios de avaliação.

Na implementação da legislação sobre o PDVP mostrada no Quadro 1 subjaz um processo conturbado, de cujas negociações entre os dois sindicatos e o governo estadual resultou a incorporação de todos os profissionais da escola na política de bonificação de forma crescente. A permanência de problemas relativos ao pagamento das bonificações, haja vista que o governo estadual não estava conseguindo cumprir e contemplar a todos no mês de referência dos pagamentos, causava insatisfação na categoria. Isso se mostrou mais um dos aspectos inquietantes no período de negociação salarial durante o ano de 2016, inclusive com deflagração de greve. Todavia, com a sanção da LC nº 330/2017, que instituiu as novas tabelas salariais, também se estabeleceu a suspensão do pagamento do PVDP durante 2017 e 2018, referente a 2016 e 2017.

A política de bonificação dos profissionais da educação da rede de ensino público estadual do Acre faz parte de um movimento que envolve aspectos da avaliação interna e externa, da gestão da escola e dos processos educacionais, e de responsabilização dos agentes escolares, com vista ao pagamento de bônus, que se encontra suspenso em 2017 e 2018.

Considerações finais

A partir dos elementos discutidos sobre a valorização do magistério, especificamente no que se refere à política de bonificação, entre os quais se considera o suporte legal, tanto de âmbito nacional quanto estadual, bem como da literatura da área que explora e analisa a temática, constatou-se que essa questão encontra-se na agenda dos governantes, confirmando uma forte tendência no interior dos sistemas de ensino e na regulação do trabalho do professor. No Brasil, na esteira da construção de sistemas de avaliação da aprendizagem, os governos estaduais e municipais estão avançando em políticas de bonificação articuladas à perspectiva de regulação e responsabilização dos professores com relação ao desempenho dos alunos, conforme veiculada e recomendada pelos organismos internacionais.

Nesse contexto, o PVDP desenvolvido na rede de ensino público estadual do Acre encaixa-se plenamente entre as experiências desenvolvidas e influenciadas pela cultura da regulação do trabalho docente e de responsabilização dos professores pelo desempenho obtido pelos alunos nas provas da avaliação externa. A extensão a todos os profissionais da educação reafirma esse aspecto da política. A bonificação tem sido associada à valorização do magistério, particularmente em lugar da valorização da remuneração e do vencimento-base dos professores, contribuindo para camuflar o processo de precarização pelo qual passa o magistério e por desviar a atenção das condições inadequadas e insuficientes de funcionamento da escola brasileira.

Referências

ACRE. **Decreto nº 4.923, de 30 de dezembro de 2009.** Regulamenta o Prêmio Anual de Valorização e Desenvolvimento Profissional - PVDP, de que trata o art. 23-A da Lei Complementar nº 67, de 29 de junho de 1999. 2009a. Disponível em: <<http://www.diario.ac.gov.br/>>. Acesso em: 09 jan. 2018.

_____. **Decreto nº 4.924, de 30 de dezembro de 2009.** Regulamenta o Prêmio Anual de Valorização e Desenvolvimento da Gestão - PVDP, de que trata o art. 23-B da Lei Complementar nº 67, de 29 de junho de 1999. 2009b. Disponível em: <<http://www.diario.ac.gov.br/>>. Acesso em: 09 jan. 2018.

_____. **Lei Complementar nº 199, de 23 de julho de 2009.** Altera as Leis ns. 1.384, de 24 de maio de 2001; 1.394, de 28 de junho de 2001; 1.704, de 26 de janeiro de 2006; 1.907, de 24 de julho de 2007; 1.956, de 4 de dezembro de 2007, e as Leis Complementares ns. 67, de 29 de junho de 1999; 84, de 28 de fevereiro de 2000; 102, de 26 de dezembro de 2001 e 167, de 24 de julho de 2007. 2009c. Disponível em: <<http://www.al.ac.leg.br/leis/wp-content/uploads/2014/09/LeiComp199.pdf>>. Acesso em: 09 fev. 2018.

_____. **Decreto nº 5.592, de 16 de agosto de 2010.** Regulamenta o Prêmio Anual de Valorização e Desenvolvimento Profissional – PVDP, de que trata o art. 23-A, da Lei Complementar nº 67, de 29 de junho de 1999. Disponível em: <http://sinplac.dominiotemporario.com/doc/Decreto_5592.pdf>. Acesso em: 04 set. 2013.

_____. **Decreto nº 6.263, de 19 de agosto de 2013.** Regulamenta o Prêmio Anual de Valorização e Desenvolvimento Profissional - VDP, de que trata o art. 23-C da Lei Complementar nº 67, de 29 de junho de 1999. 2013a. Disponível em: <<http://www.diario.ac.gov.br/>>. Acesso em: 09 jan. 2018.

_____. **Lei Complementar nº 266, de 29 de agosto de 2013.** Altera a Lei Complementar nº 67, de 29 de junho de 1999, que dispõe sobre o plano de cargos, carreira e remuneração dos profissionais do ensino público estadual. 2013b. Disponível em: <<http://www.al.ac.leg.br/leis/wp-content/uploads/2014/09/LeiComp266.pdf>>. Acesso em: 09 dez. 2014.

_____. **Decreto nº 7.449, de 23 de abril de 2014.** Regulamenta o Prêmio Anual de Valorização e Desenvolvimento Profissional – PVDP dos servidores da Secretaria de Estado de Educação e Esporte, de que trata o art. 23-D da Lei Complementar nº 67, de 29 de junho de 1999, acrescido pela Lei Complementar nº 285, de 11 de abril de 2014. 2014a. Disponível em: <<http://www.diario.ac.gov.br/>>. Acesso em: 09 jan. 2018.

_____. **Lei Complementar nº 285, de 11 de abril de 2014.** Altera dispositivo da Lei Complementar nº 67, de 29 de junho de 1999. 2014b. Disponível em: <<http://www.al.ac.leg.br/leis/wp-content/uploads/2014/09/LeiComp285.pdf>>. Acesso em: 09 dez. 2014.

_____. **Decreto nº 3.191, de 19 de agosto de 2015.** Regulamenta o Prêmio Anual de Valorização e Desenvolvimento Profissional - VDP, de que trata o art. 23-A da Lei Complementar nº 67, de 29 de junho de 1999. Disponível em: <<http://www.diario.ac.gov.br/>>. Acesso em: 09 jan. 2018.

_____. **Lei Complementar nº 67, de 29 de junho de 1999.** Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Ensino Público Estadual e dá outras providências. 1999. Disponível em: <<http://www.al.ac.leg.br/leis/wp-content/uploads/2014/09/LeiComp67.pdf>>. Acesso em: 07 jun. 2012.

_____. Secretaria de Estado e Educação (SEEAC). **Projeto de Investimento para o Ensino Médio.** ACRE, 2000.

_____. **Lei Complementar nº 330, de 06 de março de 2017.** Altera dispositivos da Lei Complementar nº 67, de 29 de junho de 1999, que dispõe sobre o plano de cargos, carreira e remuneração dos profissionais do ensino público, e Lei nº 1.704 de 26 de janeiro de 2006. Disponível em: <<http://www.al.ac.leg.br/leis/wp-content/uploads/2017/03/LeiComp330.pdf>>. Acesso em: 17 jun. 2017.

_____. Secretaria de Estado de Planejamento (SEPLAN). Programa de Inclusão Social e Desenvolvimento Econômico Sustentável do Estado do Acre (PROACRE): **Carta Consulta à comissão de Financiamento Externos (COFIEEX).** Rio Branco, SEPLAN, 2007.

AFONSO, A. J. Para uma conceptualização alternativa de *accountability* em educação. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 33, n. 119, p. 471-484, abr./jun. 2012.

BARBOSA, A. **Os salários dos professores brasileiros: implicações para o trabalho docente.** 2011. 208 f. Tese (Doutorado em Educação Escolar) – Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Letras, Campus de Araraquara, 2011.

BARBOSA, A.; FERNANDES, M. J. da S. O pagamento por desempenho no contexto das reformas educacionais paulistas. **Comunicações**, Piracicaba, Ano 20, n. 2, p. 45-59, jul./dez. 2013.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 14, de 12 de setembro de 1996.** Modifica os arts. 34, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e dá nova redação ao art. 60 do Ato das Disposições constitucionais Transitórias. 1996a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc14.htm>. Acesso em: 06 jan. 2012.

_____. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. 1996b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em: 11 jul. 2013.

_____. **Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996.** Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério. 1996c. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9424.htm>. Acesso em: 06 fev. 2012.

_____. **Lei nº 10.172, de 09 de janeiro de 2001.** Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10172.htm>. Acesso em: 06 fev. 2012.

_____. **Emenda Constitucional nº 53, 19 de dezembro de 2006.** Dá nova redação aos arts. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc53.htm>. Acesso em: 06 fev. 2012.

_____. **Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007.** Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação. 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2007/lei/l11494.htm>. Acesso em: 29 mar. 2018.

_____. **Lei nº 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm>. Acesso em: 29 mar. 2018.

_____. **Lei nº 13.005, de 25 de julho de 2014.** Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm>. Acesso em: 29 mar. 2018.

BROOKE, N. O futuro das políticas de responsabilização educacional no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, v. 36, n. 128, p. 377-401, maio/ago. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/0D/cp/v36n128/v36n128a06.pdf>>. Acesso em: 29 mar. 2018.

_____. Sobre a equidade e outros impactos dos incentivos monetários para professores. **Estudos em Avaliação Educacional**, São Paulo, v. 24, n. 55, p. 34-62, abr./ago. 2013. Disponível em: <<http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/eae/article/view/2719>>. Acesso em: 29 mar. 2018.

FREITAS, L. C. de. Políticas de responsabilização: entre a falta de evidência e a ética. **Cadernos de Pesquisa**. v. 43, n. 148, p. 348-365, jan./abr. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v43n148/18.pdf>>. Acesso em: 29 mar. 2018.

MACHADO, C., ALAVARSE, O. M., ARCA, P. H. Sistemas estaduais de avaliação: interfaces coma qualidade e gestão da educação. **RBPAE**. V. 31, nº 3, p. 667-680, set./dez., 2015. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/rbpaee/article/view/63800>>. Acesso em: 08 fev. 2018.

MORAIS, J. M. de A. **A regulação do trabalho escolar no contexto das reformas educacionais no estado do Acre**. (Dissertação de Mestrado) – Universidade Federal do Acre. Programa de Pós Graduação em Educação, Rio Branco, 2016.

MORDUCHOWICZ, A. Carreiras, Incentivos e Estruturas Salariais Docentes. **PREAL**. 2003. Disponível em: <http://www.oei.es/docentes/articulos/carreras_incentivos_estructuras_salariales_docentes_morduchowicz_portugues.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2012.

PASSONE, E. F. K. Incentivos monetários para professores: avaliação, gestão e responsabilização na educação básica. **Cadernos de Pesquisa**, v. 44, n. 152, p. 424-448, abr./jun. 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v44n152/10.pdf>>. Acessos em: 09 fev. 2018.

SHIROMA, E. O.; EVANGELISTA, O. Avaliação e responsabilização pelos resultados: atualizações nas formas de gestão de professores. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 29, n. 1, p. 127-160, jan./jun. 2011. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/2175-795X.2011v29n1p127/19415>>. Acesso em 09 fev. 2018.

UNESCO. Oficina Regional de Educación para a América Larina y el Caribe - OREALC. Evaluacion del desempeño y carrera profesional docente. 2. ed. revisada. Santiago: UNESCO. 2007. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001529/152934s.pdf>>. Acesso em: 09 fev. 2018.

*Recebido em Abril de 2018
Aprovado em Junho de 2018
Publicado em Julho de 2018*

JORNAL DE POLÍTICAS EDUCACIONAIS

ISSN 1981-1969

Volume 12

Número 14

11 de julho de 2018



O Copyright é retido pelo/a autor/a (ou primeiro co-autor) que outorga o direito da primeira publicação ao **Jornal de Políticas Educacionais**. Mais informação da licença de Creative Commons encontram-se em <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5>. Qualquer outro uso deve ser aprovado em conjunto pelo/s autor/es e pelo periódico.

JORNAL DE POLÍTICAS EDUCACIONAIS é uma publicação do Núcleo de Políticas Educacionais do Setor de Educação da Universidade Federal do Paraná – NuPE/UFPR, em consórcio com a Linha de Pesquisa em Políticas Educacionais do Programa de Pós-Graduação em Educação – PPGE/UFPR, que aceita colaboração, reservando-se o direito de publicar ou não o material espontaneamente enviado à redação. As colaborações devem ser enviadas ao NuPE/UFPR, conforme orientações contidas nas páginas do periódico na internet: <http://revistas.ufpr.br/jpe>.

Indexação:

BBE – Biblioteca Brasileira de Educação (MEC/INEP)

Clase (Base de Datos Bibliográfica de Revistas de Ciencias Sociales y Humanidades)

Diadorim – Diretório de Política de Acesso Aberto das Revistas Científicas Brasileiras (IBICT)

Google Scholar

Index Copernicus

Portal de Periódicos (CAPES)

SER – Sistema Eletrônico de Revistas da Universidade Federal do Paraná (SER/UFPR)

Sumários de Revistas Brasileiras (FUNPEC-RP)

DRJI - Directory of Research Journals Indexing

(Periódico integralmente disponível apenas em via eletrônica)

Jornal de Políticas Educacionais / Núcleo de Políticas Educacionais da Universidade Federal do Paraná – NuPE/UFPR – v.1, n. 1 (1º semestre de 2007) – Curitiba: NuPE/UFPR.

Volume 12, número 14 – Julho de 2018

ISSN 1981-1969

1. Educação – Periódicos. 2. Política Educacional – Periódicos. I. NuPE/UFPR

Comitê Editorial:

Ângelo Ricardo de Souza (UFPR)

Ana Lorena Bruel (UFPR)

Marcos Alexandre Ferraz (UFPR)

Conselho Editorial:

Andréa Barbosa Gouveia (UFPR), Ângela Hidalgo (UNICENTRO), Cesar Gernomino Tello (Universidad Nacional Tres Febrero, Argentina), Gladys Beatriz Barreyro (USP), Juca Gil (UFRGS), Jefferson Mainardes (UEPG), João Ferreira de Oliveira (UFG), Luiz Souza Júnior (UFPB), Marcos Edgard Bassi (UFSC), Regina

Maria Michelotto (UFPR), Robert Verhine (UFBA), Rosana Cruz (UFPI), Rubens Barbosa Camargo (USP), Sebastián Donoso Díaz (Universidad de Talca, Chile), Taís Moura Tavares (UFPR), TheresaAdrião (UNICAMP), Vera Peroni (UFRGS).

Jornal de Políticas Educacionais
Universidade Federal do Paraná
Setor de Educação
Núcleo de Políticas Educacionais – NuPE/UFPR
Rua Gal. Carneiro, 460 – 4º andar – Sala 407/C
80.060-150 – Curitiba – PR – Brasil
Tel.: 41-3360-5380
jpe@ufpr.br
<http://revistas.ufpr.br/jpe>