

Políticas de valorização docente na rede pública de ensino de Rio Branco/Acre

Teacher appreciation policies in the public school system in Rio Branco/Acre

Políticas de valorización docente en el sistema público de educación de Rio Branco/Acre

*Maria da Conceição de Moura Silva¹
Viviani Fernanda Hojas²*

Citação: SILVA, M. da C. de; HOJAS, V. F. Políticas de valorização docente na rede pública de ensino de Rio Branco/Acre. *Jornal de Políticas Educacionais*. V. 15, n. 14. Março de 2021.



<http://10.5380/jpe.v14i0.78438>

Resumo

Este artigo apresenta resultados de pesquisa de mestrado que teve como objetivo analisar as políticas educacionais de (des)valorização dos professores dos anos iniciais do ensino fundamental introduzidas na rede pública de ensino de Rio Branco/Acre a partir de 2005. A pesquisa foi estruturada em etapas que se interligaram, sendo elas: construção de um suporte teórico mediante a leitura de diversas publicações relacionadas à valorização dos profissionais da educação; e reunião, sistematização e análise de leis e documentos de âmbito federal, estadual e municipal que tratam do assunto. Inicialmente, as atenções se voltaram para as políticas educacionais de caráter mais geral introduzidas na rede pública de ensino do município e, na sequência, para aquelas políticas que apresentam uma relação mais próxima com a questão

¹ Mestre em Educação pelo Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Acre (PPGE/UFAC). Rio Branco, Acre, Brasil. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2754-5014>. E-mail: mourasilvabr@yahoo.com.br

² Doutora e mestre em Educação pelo Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Estadual Paulista (UNESP/Campus de Marília). Professora Visitante do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Acre (PPGE/UFAC). Rio Branco, Acre, Brasil. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9841-0301>. E-mail: vihojas@hotmail.com

da valorização dos professores dos anos iniciais do ensino fundamental. A investigação evidenciou que, quando tomadas em seu conjunto, as políticas municipais apresentam caráter contraditório e não representam necessariamente um avanço em direção à valorização docente haja vista que a efetivação de algumas delas está atrelada aos resultados de desempenho das escolas e dos estudantes.

Palavras-chave: Políticas Educacionais, Valorização Docente, Rede Pública de Ensino de Rio Branco.

Abstract

This article presents results of a master's research that aimed to analyze the educational policies of (un) valorization of teachers in the early years of elementary school introduced in the public school system in Rio Branco / Acre since 2005. The research was structured in stages that are interconnected, namely: building a theoretical support by reading various publications related to the valuation of education professionals; and gathering, systematizing and analyzing federal, state and municipal laws and documents dealing with the subject. Initially, attention turned to educational policies of a more general character introduced in the public school system of the municipality and, subsequently, to those policies that have a closer relationship with the issue of valuing teachers in the early years of elementary school. The investigation showed that, when taken as a whole, municipal policies have a contradictory character and do not necessarily represent an advance towards teacher appreciation, given that the implementation of some of them is linked to the performance results of schools and students.

Keywords: Educational Policies, Teacher Appreciation, Public Education Network of Rio Branco.

Resumen

Este artículo presenta resultados de una investigación de maestría que tuvo como objetivo analizar las políticas educacionales de (des)valorización del profesorado de los años iniciales de la educación primaria, introducidas en el sistema público de educación de Rio Branco/Acre a partir del 2005. Se estructuró la investigación enlazando las siguientes etapas: construcción de un marco teórico mediante la lectura de diversas publicaciones relacionadas a la valoración de los profesionales de la educación; y reunión, sistematización y análisis de leyes y documentos de ámbito federal, estadual y municipal que tratan del tema. Inicialmente, se centró la atención en las políticas educativas de carácter más general implantadas en el sistema público de educación y posteriormente en aquellas políticas que presentan una relación estrecha con el tema de la valoración del profesorado de los años iniciales de la escuela primaria. La investigación puso en evidencia que cuando se las toma en conjunto, las políticas municipales presentan un carácter contradictorio y no representan un avance hacia la valoración docente, dado que la implementación de algunas de esas políticas está ligada a los resultados de desempeño de las escuelas y de los estudiantes.

Palabras clave: Políticas Educacionales, Valorización Docente, Sistema Público de Educación de Rio Branco.

Introdução

Este artigo apresenta resultados de pesquisa de mestrado, desenvolvida no Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Acre (PPGE/UFAC), que teve como objetivo analisar as políticas educacionais de (des)valorização dos professores dos anos iniciais do ensino fundamental introduzidas na rede pública de ensino de Rio Branco/Acre a partir de 2005.

No período delimitado, o município de Rio Branco passou a ser governado por forças políticas mais alinhadas à esquerda e um grande volume de políticas educacionais foram introduzidas na rede pública de ensino municipal, entre as quais se destacam: a Política de Gestão, a Política de Remuneração, o Prêmio pela Elevação da Qualidade da Aprendizagem (PEQ), o Programa de Avaliação da Aprendizagem (PROA), o Plano de

Cargo, Carreira e Remuneração (PCCR), o Plano Municipal de Educação (PME), além do Concurso Público para profissionais da educação realizado em 2019.

Neste sentido, originou-se o interesse em analisar tais políticas com o intuito de identificar se elas têm possibilitado ou não a valorização dos profissionais da educação, em especial, dos professores que atuam nos anos iniciais do ensino fundamental. Cumpre assinalar que, apesar da existência de grandes consensos em relação à importância e necessidade de valorização docente, esse conceito apresenta diversas possibilidades de abordagem (GROCHOSKA; GOUVEIA, 2020). Com efeito, para o trabalho analítico, adotou-se como fundamento a ideia de que a valorização docente se efetiva por meio de elementos como: Condições de Trabalho, Formação Inicial e Continuada, e Plano de Carreira e Remuneração.

De acordo com Caldas (2007), as Condições de Trabalho correspondem ao conjunto de recursos que possibilita uma melhor realização do trabalho educativo. Tal conjunto de recursos envolve tanto a infraestrutura das escolas e os materiais didáticos à disposição quanto o serviço de apoio aos educadores e à escola. Em outras palavras, as Condições de Trabalho precisam ser pensadas para além dos recursos e da infraestrutura disponíveis em uma unidade de ensino, uma vez que abrangem também um conjunto de ações que propiciam ao professor os meios necessários para o exercício de sua atividade de forma digna, planejada e com qualidade.

Em relação a outro elemento indicativo de valorização docente, a Formação Inicial e Continuada, Pereira (2010) explica que a necessidade de superação da concepção da formação de professores como momentos estanques e de seu entendimento como um processo que acontece em um *continuum* entre a formação “inicial” e a “continuada” tem sido cada vez mais difundida nos meios acadêmicos brasileiros. Ademais, a literatura especializada defende a ideia de “desenvolvimento profissional” dos professores como uma concepção de formação não dissociada da própria realização do trabalho docente. Assim, conforme o autor, se garantidas as condições adequadas de realização desse trabalho, a escola pode ser considerada como um *locus* privilegiado para o desenvolvimento profissional, ou seja, um espaço de construção coletiva de saberes e práticas e a participação dos docentes nesse processo de construção constitui, por si só, algo extremamente formativo.

No que diz respeito ao Plano de Carreira e Remuneração, Santos (2016) pontua que a Resolução nº 2/2009, que fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e

Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, se consolidou como um importante referencial para a valorização do professor. De acordo com a autora, tal documento estabeleceu que todos os entes federados devem instituir planos de carreira para os profissionais da educação que atuem nas escolas e órgãos da rede de educação básica, incluindo todas as suas modalidades. Entretanto, a ideia de valorização do magistério, por meio de planos de carreira, ainda se encontra em um cenário muito desigual nos contextos locais brasileiros: há situações de ausência de planos, de planos aprovados e não efetivados, e uma gama imensa de planos com lógicas distintas em execução.

O município de Rio Branco, segundo dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP) referentes ao ano de 2019, tem um total de 139.790 alunos matriculados. Desse total geral de matrículas, 87.366 são de alunos da rede pública de ensino municipal (creches, pré-escola, anos iniciais do ensino fundamental), que frequentam escolas localizadas na zona urbana e rural. Ademais, o número de instituições de ensino da rede municipal que oferece especificamente os anos iniciais do ensino fundamental, conforme dados do INEP, totalizam 27 escolas, sendo 20 escolas localizadas na zona urbana e 7 escolas localizadas na zona rural. Tais instituições atendem alunos das creches, pré-escolas, anos iniciais do ensino fundamental (1º ao 5º ano) e Educação de Jovens e Adultos (EJA - I segmento).

Em relação ao quadro pessoal dos professores da rede pública de ensino municipal, dados da Secretaria Municipal da Educação (SEME) referentes ao ano de 2019 e disponibilizados pelo setor de lotação mediante contato por *e-mail*, indicam que 327 professores atuam nos anos iniciais do ensino fundamental, sendo que desse total, 271 professores atuam na zona urbana e 56 professores atuam na zona rural. Do quantitativo de 327 professores que atuam nos anos iniciais do ensino fundamental, todos possuem formação em nível superior, sendo licenciatura plena em Pedagogia. Tais professores, em sua grande maioria, trabalham apenas um turno na rede municipal de ensino e apenas 05 professores trabalham com uma jornada de 40 horas semanais.

O presente estudo configurou-se como pesquisa documental, a qual foi realizada mediante reunião, sistematização e análise de leis e documentos produzidos pelas diferentes esferas governamentais, em especial, aqueles produzidos em âmbito municipal. Para o desenvolvimento da pesquisa, foram estabelecidas as seguintes questões norteadoras: Das políticas educacionais desenvolvidas na rede pública de ensino

de Rio Branco a partir de 2005 quais voltaram-se a atender especificamente a valorização docente? Quais leis, programas e ações estão relacionados a tais políticas? No tocante às Condições de Trabalho, à Formação Inicial e Continuada e ao Plano de Carreira e Remuneração, as políticas educacionais do município estão avançando ou retrocedendo?

Para apresentar os resultados do trabalho analítico realizado, o este texto foi estruturado em duas seções. A primeira seção aborda as principais políticas educacionais introduzidas no município de Rio Branco a partir de 2005 e suas relações com a questão da valorização docente. A segunda seção trata das políticas que apresentam uma relação mais próxima com a questão da valorização dos professores dos anos iniciais do ensino fundamental. Ao final, as considerações finais destacam que o conjunto de políticas educacionais introduzidas na rede pública de ensino de Rio Branco não significou necessariamente um avanço em direção à valorização de seus professores.

1. As políticas educacionais no município de Rio Branco a partir de 2005

Esta seção traz apontamentos acerca da Política de Gestão, instituída pela Lei nº 1.537/2005 que regulamenta a política de gestão democrática do ensino municipal; da Política de Bônus ou Prêmio pela Elevação da Qualidade da Aprendizagem (PEQ), instituído pela Lei nº 1.892/2012, com posteriores alterações e acréscimos; e do Programa de Avaliação da Aprendizagem (PROA), instrumento de avaliação que utiliza seus resultados como critérios para o pagamento do PEQ.

A Política de Gestão da rede pública de ensino de Rio Branco adota o sistema seletivo para a escolha de dirigentes de unidades escolares e o artigo 17 da Lei nº 1.537/2005, que a regulamenta, destaca que a direção da unidade escolar será exercida por diretor aprovado em todos os critérios estabelecidos na lei e eleito pela comunidade escolar, em consonância com as deliberações do conselho escolar e da Secretaria Municipal de Educação (SEME). A lei faculta que qualquer licenciado, com aprovação e certificação no curso de gestão escolar, que tenha atuado no magistério possa concorrer ao cargo de direção, desde que não esteja respondendo a processo administrativo. Ademais, o diretor eleito pela comunidade tem a liberdade para escolher o coordenador de ensino e o coordenador administrativo.

Os pré-requisitos para ocupar a função de diretor da rede municipal estão previstos no artigo 19 da Lei nº 1.537/2005, sendo eles: ser graduado em nível de

licenciatura plena; ter, no mínimo, três anos de efetivo exercício de magistério na rede pública municipal; ser ocupante de cargo efetivo do quadro permanente de pessoal do magistério da SEME; não ter sido exonerado, dispensado ou suspenso do exercício da função, em decorrência de processo administrativo, nos últimos cinco anos. (RIO BRANCO, 2005). Assim, no que se refere os requisitos para ocupar a função de diretor, tal legislação pode ser considerada um aspecto positivo de valorização docente, pois exige a formação dos professores (licenciatura) adquirida nas Universidades/Faculdades, de modo a manter nas unidades escolares profissionais com o mesmo perfil de formação e identidade profissional.

O artigo 42 da Lei nº 1.537/2005 estabelece também que o coordenador de ensino será nomeado pelo diretor da unidade escolar, preferencialmente, dentre os funcionários da escola que atendam aos seguintes requisitos: possua, no mínimo, três anos de efetivo exercício de docência; tenha, preferencialmente, formação em licenciatura plena em Pedagogia, para as escolas de educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental (1ª a 4ª série, atualmente 1º ao 5º ano); tenha formação em licenciatura plena para outras áreas disciplinares; e tenha, preferencialmente, concluído o curso de pós-graduação em nível de Especialização na área de Educação.

Em relação ao coordenador de ensino das unidades escolares, quando a legislação pontua que sua formação deve ser preferencialmente licenciatura em Pedagogia, subentende-se certa valorização do profissional de educação que irá atuar como coordenador de ensino. Esse diferencial da licenciatura em Pedagogia para assumir a função de coordenador pedagógico contribui para uma maior identificação com os profissionais das escolas de educação infantil e dos anos iniciais do ensino fundamental, levando-se em conta que o trabalho pedagógico do coordenador promove a integração dos indivíduos que fazem parte do processo ensino-aprendizagem, estabelecendo, de forma saudável, as relações interpessoais entre os envolvidos.

Ao analisar a lei de gestão municipal de Rio Branco, observa-se que ela também apresenta aspectos positivos para a melhoria da qualidade do ensino. De acordo com Verçosa (2011), esses aspectos são: gestão descentralizada, participativa e com a responsabilização do poder público e da sociedade. A autonomia se estende à dimensão pedagógica, financeira e administrativa que configura o trabalho da escola. Assim, sua efetivação passa pela constituição do Conselho Escolar de forma democrática e livre de ingerências políticas, do respeito às normas da SEME e demais dispositivos de

regulamentação do sistema de ensino e pela participação de forma efetiva de todos os segmentos da comunidade escolar.

Em consonância com tais argumentos, Paro (2010) defende a democratização da gestão da escola por meio da participação de todos os envolvidos no processo, tanto os usuários dos serviços prestados como da comunidade em geral, de modo que se possa produzir, por parte da população, uma real possibilidade de controle democrático do Estado no provimento de educação escolar em quantidade e qualidade compatíveis com as obrigações do poder público e de acordo com os interesses da sociedade.

Considerando os aspectos destacados da lei que regulamenta a Política de Gestão do ensino municipal, é possível afirmar que se trata de uma importante política de valorização docente. Como mencionado anteriormente, entre os requisitos exigidos dos profissionais para assumirem a função de diretor e de coordenador de ensino está a licenciatura plena, bem como a experiência docente. Assim, a lei valoriza a formação de professores e estabelece a seleção de profissionais com o mesmo perfil e identidade profissional para atuarem nas unidades escolares do município.

Já o Prêmio pela Elevação da Qualidade da Aprendizagem (PEQ) corresponde a uma política de bônus, instituída na rede municipal de ensino de Rio Branco. Trata-se de uma verba transitória que constitui a remuneração dos servidores públicos municipais, o que direciona para o entendimento de que tal bonificação não se trata de um valor permanente a ser pago aos servidores. Seu pagamento é realizado em duas parcelas no decorrer de cada ano, com base nos indicadores e alcance de metas do ano anterior. O valor global definido para os profissionais do magistério é de R\$ 1.672,33 (Hum mil e seiscentos e setenta e dois reais e trinta e três centavos) e para os servidores administrativos é de R\$ 724,00 (Setecentos e vinte e quatro reais).

Tais valores, conforme a Lei Complementar nº 35 de 19 de dezembro de 2017, anexo IX, não sofreram reajustes ao longo dos anos. Isso significa que os profissionais do magistério têm seu poder de compra gradativamente restringido em decorrência do crescimento da inflação e, conseqüentemente, do aumento dos preços dos produtos e serviços. Ao evidenciar que a categoria não possui prioridade na agenda econômica da administração pública, tal Política de Remuneração revela a desvalorização profissional do magistério no município de Rio Branco.

É importante indicar também que têm direito de receber o PEQ, os servidores efetivos e provisórios do quadro de pessoal da SEME que exerçam suas funções nas

escolas municipais e as equipes técnicas, que realizem acompanhamentos pedagógicos e de gestão nas escolas municipais, conforme preceitua o artigo 45 da Lei nº 1.892/2012. Os critérios para seu recebimento são: atingir meta de qualidade da aprendizagem e, para cumpri-las, participar dos planejamentos das atividades escolares e formação continuada oferecidas pela SEME

De acordo com Augusto (2015), os critérios definidos inicialmente para o recebimento do prêmio se confundem com uma proposta de valorização profissional, mas a bonificação ou premiação possui uma essência fincada em valores da racionalidade meritocrática e sugere ainda uma negação do reconhecimento da competência profissional docente, constituindo-se em “reforço do baixo reconhecimento social da profissão por parte daqueles governos que as adotam e da sociedade a que a escola pública deveria servir” (AUGUSTO, 2015, p. 543)

Neste sentido, é possível inferir que o PEQ consiste em uma iniciativa voltada mais para o controle e regulação do trabalho docente e que, assim como outras ações desenvolvidas nas diferentes esferas governamentais, está inserida na perspectiva neoliberal. Ball (2005) explica que a política de bônus é apresentada como uma proposta de incentivo a maior produtividade do professor que busca ser “um bom profissional”, a partir da ótica do desempenho. Contudo, tal iniciativa dificulta a construção da identidade profissional e da consciência reflexiva entre os docentes e faz com que aceitem com relativa naturalidade as condições impostas para recebimento dessa bonificação ou prêmio.

Em relação à discussão sobre a valorização profissional, faz-se necessário pontuar que a bonificação não constitui um instrumento nessa direção por ser uma política centrada na meritocracia e, portanto, fortemente contrastante com a natureza política da valorização profissional proposta para a educação, a qual se assenta em ações que conjuguem salários justos e condizentes, planos de carreira que incentivem a permanência na função e adequada formação profissional – inicial e continuada (CONAE, 2014). É notório que a política de bônus ou prêmios reforça a lógica gerencial, baseada na meritocracia e na responsabilização dos profissionais da educação. O bônus ou prêmios oferecidos não fortalecem a autonomia da escola e tampouco possibilitam uma reflexão mais aprofundada acerca do trabalho desenvolvido.

No caso específico da rede pública de ensino de Rio Branco, observa-se que a definição de conteúdo e atuação didática têm sido controladas em função dos requisitos

do sistema de avaliação e pelo PEQ. Essa forma de administração busca cooptar os sujeitos a assumirem como seus objetivos as metas estabelecidas previamente, sob a aparente forma de valorização e capta a subjetividade do servidor, especialmente do professor e demais profissionais da educação, mediante um processo que Ball (2004, p.1116) denomina de performatividade, a qual “objetifica e mercantiliza o trabalho do setor público, e o trabalho com conhecimento (*knowledge-work*) das instituições educativas” e os transforma em “resultados”, “níveis de desempenho”, “formas de qualidade”.

Diante do exposto, considera-se que os elementos inerentes à valorização docente não estão presentes na base de sustentação da política de bonificação adotada no município de Rio Branco, pois essa centra-se nos resultados das avaliações em larga escala que têm como objetivo medir a produtividade e eficiência do sistema educacional.

Em perspectiva semelhante, o Programa de Avaliação da Aprendizagem (PROA) corresponde a um programa que avalia os alunos do 1º ao 5º ano do ensino fundamental, nas disciplinas de Língua Portuguesa e Matemática e realizado em três momentos durante o ano letivo. A primeira avaliação é feita no início do ano letivo com o objetivo de orientar o professor no planejamento das aulas, com base no diagnóstico realizado com os alunos em que são detectadas suas dificuldades relacionadas aos conteúdos curriculares. A segunda avaliação é aplicada no final do primeiro semestre para monitorar a evolução do desempenho dos alunos realizando um comparativo com avaliação anterior. E, por fim, a avaliação é realizada no final do ano e busca medir os resultados do desempenho dos alunos.

De acordo com as informações disponibilizadas pela SEME, a discussão gerada pelo programa sobre o processo de avaliação contribuiu para a ampliação do compromisso com a construção e consolidação de uma cultura de avaliação na rede municipal com os objetivos de avaliar as capacidades desenvolvidas pelos alunos e não apenas os conteúdos ensinados; adequar os conteúdos e os instrumentos de avaliação à concepção de aprendizagem e às propostas metodológicas trabalhadas nos espaços de formação; garantir, na prática, a relação existente entre instrumentos de avaliação e desenvolvimento de capacidades. (MEMORIAL DO PROA, s/d, p. 5).

Conforme o memorial do PROA ainda, durante o processo de introdução e desenvolvimento do programa foi possível compreender que não fazia sentido avaliar o desempenho dos alunos, se não fossem avaliados todos os fatores que, direta ou indiretamente, interferem na aprendizagem. Um ensino de qualidade depende de

condições institucionais e, nesse caso, foi necessário que o gestor analisasse os resultados do PROA para identificar quais conteúdos deveriam ser tratados no plano de gestão e discutir com os coordenadores as prioridades e os recursos necessários para que a formação ocorresse e a instituição se constituísse em um espaço formativo para todos: professores e alunos. Seus resultados são utilizados para estruturação do trabalho pedagógico do professor, especificamente na formação do trabalho docente e também servem como critérios para o recebimento do PEQ.

Em relação ao PROA, é importante registrar que o estudo desenvolvido por Cardoso (2019) que reuniu a opinião de professores acerca do referido programa. Segundo a autora, é bastante insustentável atribuir apenas ao docente a responsabilidade plena pelo aprendizado do aluno e ela identifica que os professores participantes da pesquisa sentem tal encargo no exercício do trabalho. Cardoso (2019) afirma que a quantidade de simulados realizados nas escolas causa exaustão tanto para os alunos quanto para os professores.

Sendo assim, da mesma forma que o PEQ, em lugar de contribuir para a valorização do profissional da educação, o PROA parece se constituir em um componente de responsabilização empreendido na rede pública de ensino municipal que, centrado em uma lógica gerencial, tem se voltado ao controle e regulação do trabalho docente. Ademais, os meios como as avaliações têm sido utilizadas nas escolas não dão margens para se estabelecer um diagnóstico que possibilite a compreensão da totalidade do processo do ensino-aprendizagem de modo a identificar as dificuldades e propor as intervenções como forma de solucioná-las.

2. Políticas educacionais e valorização dos professores dos anos iniciais do ensino fundamental

Nesta seção são feitas ponderações acerca do Plano de Cargo, Carreira e Remuneração (PCCR) dos servidores da educação pública municipal de Rio Branco, regulado pela Lei Complementar nº 35/2017; da Política de Remuneração do profissional da educação na rede pública de ensino de Rio Branco; do Plano Municipal de Educação (PME), aprovado por meio da Lei Municipal nº 2.116/2015 e que contempla em suas diretrizes a valorização dos profissionais da educação; bem como do concurso público

para provimento de vagas do quadro permanente de pessoal da Secretaria Municipal de Educação (SEME), realizado no final de 2019.

O Plano de Cargo, Carreira e Remuneração (PCCR) dos servidores da educação pública municipal de Rio Branco tem como finalidade estabelecer a organização da vida desses profissionais e incentivar a valorização dos servidores da educação. Com a elaboração do PCCR, os profissionais da educação passaram a ter um plano exclusivo para atender a categoria, o que permite afirmar que há uma demonstração de compromisso do poder público municipal com a legitimação e efetivação dos direitos dos servidores municipais ligados ao setor educacional e o incentivo à valorização desses profissionais. Ademais, o plano regula aspectos relacionados ao ingresso no cargo, jornada de trabalho, formação mínima para ocupar o cargo, estrutura e movimentação na carreira, remuneração e definição do profissional do magistério e de sua função.

Conforme o PCCR, o quadro pessoal da SEME é constituído por quadro permanente efetivo e suplementar em extinção. Os cargos públicos que compõem o quadro de pessoal da educação pública do município de Rio Branco são: professor, professor coordenador, professor da educação infantil, professor da educação especial, assistente de creche, assistente educacional, assistente escolar, cuidador pessoal, inspetor de alunos, merendeira, técnico em alimentação escolar, técnico de multimeios didáticos, técnico de secretaria escolar, técnico de infraestrutura material e ambiental e tradutor e intérprete da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS).

O ingresso no quadro permanente efetivo dos profissionais da educação deve ocorrer mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei (art. 37, inciso II, da CF/1988), evidenciando-se, assim um incentivo de valorização docente, pois esses profissionais terão assegurados seus direitos trabalhistas e podem evoluir na carreira profissional.

No tocante à formação do professor, é exigida a de nível superior em curso de licenciatura de graduação plena, admitida como o mínimo para o exercício do cargo. Na atuação docente dos anos iniciais do ensino fundamental é exigida a formação em Pedagogia e, para atuar nos quatro últimos anos do ensino fundamental, a formação superior em área específica em que for atuar em curso de licenciatura de graduação plena ou com complementação pedagógica.

No que se refere à jornada de trabalho, o plano estabelece que os professores contratados para atuar nos anos iniciais do ensino fundamental, como coordenador pedagógico e como diretor de escola, a jornada de trabalho poderá ser de 40 ou 25 horas semanais e prestação de serviço em regime suplementar. Para aqueles profissionais do magistério público que prestam serviço em regime de 25 horas semanais, poderão ser convocados para prestar serviço em regime suplementar de no máximo 15 horas, com direito a perceber pagamento calculado proporcionalmente ao seu vencimento base.

O PCCR determina ainda que os professores que possuem cursos de especialização, mestrado ou doutorado, reconhecidos pelo Ministério da Educação e vinculados à sua área de atuação funcional, farão jus ao adicional de titulação calculado sobre o vencimento base, nos seguintes percentuais: I - 10% (dez por cento) para curso de especialização com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas; II - 15% (quinze por cento) para mestrado; e III - 20% (vinte por cento) para doutorado. (RIO BRANCO, 2017, p.18).

Os professores em efetiva regência, diretores e coordenadores administrativos e pedagógicos do quadro de pessoal da SEME também fazem jus ao Prêmio pela Elevação da Qualidade da Aprendizagem (PEQ), porém para recebê-los devem preencher os seguintes critérios: participação nas atividades de planejamento, formação, construção do projeto político pedagógico da escola e responsabilização dos docentes pelo desempenho dos alunos.

Por fim, o plano prevê que os professores regentes de classe ou o coordenador têm o direito a um período correspondente de 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais, obedecido o calendário escolar, fazendo jus ao pagamento de abono proporcional de 30% (trinta por cento) de seu vencimento de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Outra garantia aos profissionais da educação é a licença-prêmio que poderá ser convertida em pecúnia, desde instruído com certidão de comprovação, fornecida pela Secretaria Municipal de Administração e Gestão de Pessoas (SEAD), na qual conste o período de licença-prêmio adquirido e não usufruído.

Mediante a análise efetuada, é possível afirmar que o PCCR apresenta tanto aspectos positivos (ingresso na carreira ocorre por meio de aprovação em concurso público de provas e títulos e exigência de nível superior para compor o quadro do pessoal efetivo) como negativos (o PEQ e a forma de remuneração dos professores) no que diz respeito à valorização docente. De qualquer forma, por se tratar de um plano exclusivo

para os profissionais do magistério, não deixa de sinalizar um compromisso do poder público com a valorização desses profissionais.

A Política de Remuneração do profissional da educação no município de Rio Branco também é regulada pelo PCCR e o artigo 23 da Lei Complementar nº 35/2017 dispõe que tal remuneração é constituída por verbas permanentes e transitórias. As verbas permanentes são no total de 08 (oito): vencimento base; diferença de remuneração incorporada (DRI); sentença judicial; adicional de titulação; adicional de formação; gratificação de sexta parte; adicional de insalubridade e periculosidade, quando inerente ao cargo e diferença de remuneração (DR). E as verbas transitórias somam um total de 15 (quinze): adicional por serviço extraordinário; adicional de função de coordenador administrativo; adicional de função de coordenador geral de creche; adicional de função de diretor de unidade escolar; diferença remuneratória de diretor de unidade escolar e de coordenador geral de creche; adicional de insalubridade e periculosidade; diferença de carga horária ou jornada suplementar; adicional de dedicação exclusiva; adicional de lotação em unidade educativa de difícil acesso; indenização de campo; benefício de transformação de caráter transitório; Prêmio pela Elevação da Qualidade da Aprendizagem (PEQ); gratificação de atividade de pessoal do Grupo I; adicional de incentivo à permanência e adicional de plantão.

A única verba garantida a todos os professores é o vencimento base, pois as demais dependem de cumprimento de determinados critérios. O valor do vencimento base na rede pública de ensino do município, com vigência a partir de 1º de janeiro de 2019, para o cargo de professor com formação em nível superior de 25 (vinte e cinco) horas é de R\$ 2.154,64 (Dois mil, cento e cinquenta e quatro reais e sessenta e quatro centavos) e para a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas o valor é de R\$ 3.447,35 (Três mil, quatrocentos e quarenta e sete reais e trinta e cinco centavos).

Entretanto, conforme recomendação da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), para uma efetiva valorização dos profissionais do magistério por intermédio do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN)³, a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas paga aos docentes deveria ser no valor de R\$ 2.886,24 (Dois mil,

³ Em 2020, o valor do PSPN foi reajustado para R\$ 2.886,24 (dois mil, oitocentos e oitenta e seis reais e vinte e quatro centavos) para jornada de 40 (quarenta) horas semanais. Ao se dividir esse valor pela jornada de 40 horas, chega-se ao valor de R\$ 71,156 (setenta e um reais e quinze centavos) que é o valor da hora aula. Tal valor, multiplicado pelo valor da hora aula da jornada de trabalho dos professores municipais de Rio Branco, chega-se aos seguintes valores de R\$1.803,90 (Um mil, oitocentos e três reais e noventa centavos) para jornada de 25 (vinte e cinco) horas.

oitocentos e oitenta e seis reais e vinte e quatro centavos) acrescido de 50% recomendado à diferenciação dos professores com nível superior chegando ao vencimento inicial de R\$ 4.329,36 (Quatro mil, trezentos e vinte e nove reais e trinta e seis centavos). Já com relação à jornada de trabalho de 25 (vinte e cinco) horas, o vencimento dos docentes deveria ser de R\$ 1.803,90 (Hum mil, oitocentos e três reais e noventa centavos) acrescido de 50% recomendado à diferenciação dos professores com nível superior chegando ao vencimento inicial de R\$ 2.705,85 (Dois mil, setecentos e cinco reais e oitenta e cinco centavos).

Diante dos dados apresentados, é possível observar que a Política de Remuneração do profissional da educação na rede pública de ensino de Rio Branco não garante a efetiva valorização de seus professores, uma vez que a SEME não tem utilizado o índice de reajuste do PSPN para o cálculo do vencimento base dos profissionais do magistério, assim como não segue as recomendações da CNTE para o pagamento do vencimento base desses profissionais.

Em relação ao Plano Municipal de Educação (PME), aprovado por meio da Lei nº 2.116/2015, é importante registrar que ele é constituído por 13 metas e 145 estratégias. Deste quantitativo de metas, apenas uma (meta 11) é voltada a valorização docente, a saber:

Assegurar aos professores e profissionais não docentes da educação do município de Rio Branco, até o final do oitavo ano de vigência deste PME, programa de valorização profissional que garanta: formação considerando a legislação vigente, condições de trabalho satisfatórias para o bom desempenho, carreira e salário compatível com as demais carreiras de nível superior e dos outros técnicos do município de Rio Branco. (RIO BRANCO, 2015, p.25).

Mediante a análise da redação acima infere-se que, ao incentivar a valorização dos profissionais do magistério e a formação docente, o plano municipal definiu sua meta de forma ampla e genérica, não especificando a concepção que norteia a política de formação dos professores e demais profissionais não docentes. Neste sentido, considera-se que o PME não é necessariamente um indicativo de valorização dos profissionais da educação da rede pública de ensino municipal. Notadamente, o que se observa é que mesmo com os avanços das legislações educacionais, as ações muitas vezes não chegam a consubstanciar em efetiva valorização desses profissionais.

Importa destacar ainda que, atendendo ao disposto no artigo 37, inciso II, da Constituição Federal de 1988 que reforça sua obrigatoriedade, o poder público municipal

realizou o concurso público para provimento de vagas do quadro permanente de pessoal da Secretaria Municipal de Educação (SEME) por intermédio do edital nº 01/2019, publicado em 15 de outubro de 2019.

O referido edital previa a contratação de 553 novos servidores públicos municipais, com a escolaridade de nível superior, médio e fundamental. Do total geral das vagas, 456 foram ofertadas para os cargos de professores da educação infantil, professores do ensino fundamental e professores da educação especial, 2 vagas destinadas a nutricionistas, 85 vagas para cuidador e 10 vagas para motoristas.

Alencar (2019) ressalta a importância do concurso público para ingresso na carreira, pois, além de combater práticas clientelistas, há a possibilidade de seleção de profissionais qualificados dentro dos critérios que o concurso público pode aferir e, também, a periodicidade estabelecida para a realização de concurso que contribui para que a maioria dos professores sejam efetivados e tenha garantidos os seus direitos trabalhistas. Assim, pode-se afirmar que o ingresso dos professores na carreira por meio de concurso público de provas e títulos constitui um importante instrumento de valorização docente.

O ingresso na carreira docente para o quadro efetivo em questão, aconteceu em duas etapas. A primeira etapa foi constituída de prova objetiva, de caráter eliminatório, composta de 60 questões, sendo 10 questões de língua portuguesa, 05 questões de matemática, 05 questões de conhecimento gerais/atualidades, 10 questões de legislações e 30 questões de conhecimentos específicos. Para ser aprovado na primeira etapa, o candidato teria que obter, no mínimo, 50% do total de pontos das provas objetivas e não ter pontuação igual a 0 em qualquer uma das disciplinas. Uma vez aprovado na referida etapa, o candidato participaria da segunda etapa constituída de prova de títulos, de caráter classificatório (RIO BRANCO, 2019).

A prova de títulos dividiu-se em títulos de escolaridade abrangendo os cursos de pós-graduação *stricto sensu* – doutorado – na área de atuação; pós-graduação *stricto sensu* – mestrado – na área de atuação; pós-graduação *lato sensu* – na área de atuação (carga horária mínima de 360 horas); e a comprovação dos anos de experiência de acordo com os anos trabalhados, obedecendo uma escala que iniciou-se de 1 a 3 anos de experiência completos, de 4 a 6 anos de experiência completos, de 7 a 9 anos de experiência completos, de 10 a 14 anos de experiência completos e acima de 15 anos de

experiência completos, sendo atribuída pontuação diferenciada de acordo com os anos de experiências acumulados (RIO BRANCO, 2019).

Antes da realização do concurso público, o quadro de professores dos anos iniciais do ensino fundamental era constituído por 327 professores, sendo 168 professores do quadro efetivo e 159 professores do quadro temporário. Ou seja, quase metade dos docentes que atuavam no referido nível de ensino eram contratados temporariamente.

Os professores da rede municipal de educação de Rio Branco, após a aprovação no concurso público e nomeação por meio do Decreto nº 54/2020, foram empossados no dia 07 de fevereiro de 2020 por meio do Decreto nº 111/2020. Na função de professor, de diferentes níveis e modalidades de ensino, conforme mencionado, estavam previstas 456 vagas e foram empossados 498 candidatos aprovados, sendo nomeados 42 servidores a mais do que o previsto inicialmente no edital.

A realização do concurso e a posterior ampliação das vagas podem ser consideradas medidas de incentivo à valorização docente haja vista que possibilitaram a incorporação de um grande número de profissionais da educação ao quadro efetivo da rede pública de ensino de Rio Branco, os quais passaram a ter assegurados seus direitos trabalhistas e a possibilidade de evoluir na carreira profissional.

Considerações finais

No decorrer da pesquisa efetuada, foram mapeadas e analisadas as políticas educacionais introduzidas na rede pública de ensino de Rio Branco a partir de 2005, tanto aquelas de caráter mais geral, quanto aquelas que apresentam uma relação mais próxima com a questão da valorização dos professores dos anos iniciais do ensino fundamental.

Verificou-se que algumas dessas políticas têm acentuadas concepções gerenciais em suas formulações, como é o caso do PROA e do PEQ. Tais políticas são apresentadas como um incentivo para a maior produtividade do professor, mas por serem pautadas em uma perspectiva neoliberal, se voltam preponderantemente para o controle e regulação do trabalho docente. A bonificação do professor condicionada a resultados de avaliações externas, no entanto, não é o meio mais adequado para a motivação desse profissional cujo trabalho é, por excelência, político e pedagógico. Neste sentido, seria fundamental a construção de uma responsabilização participativa pelos resultados do trabalho que se realiza na escola.

A Lei de Gestão Democrática nº 1.537/2005, por sua vez, apresenta em seu bojo alguns aspectos importantes de valorização docente, sendo um deles o requisito de formação em curso superior em licenciatura plena para ocupar a função de diretor escolar. Tal requisito mantém nas unidades escolares profissionais com o mesmo perfil de formação e identidade profissional. Outro aspecto de valorização trazida pela referida lei é o requisito para assumir a função de coordenador de ensino, sendo preferencialmente, a formação em licenciatura plena em Pedagogia para as escolas dos anos iniciais do ensino fundamental. Com essa exigência, há maior identificação dos profissionais haja vista que mantém o mesmo perfil dos profissionais da educação também para a função de coordenador de ensino.

Outra política educacional abordada na pesquisa diz respeito ao PME que nas suas diretrizes contempla a valorização dos profissionais da educação mediante a implementação de políticas efetivas e progressivas de desenvolvimento profissional e a gestão democrática. Todavia ao analisar o referido plano, foi possível notar que das 13 (treze) metas elencadas, apenas 1 (uma) delas está voltada para a valorização dos profissionais do magistério e a formação docente. Ademais, a elaboração de tal meta se deu de forma ampla e genérica, não especificando a perspectiva que norteia a política de formação dos professores.

Merece destaque ainda o PCCR por apresentar aspectos considerados positivos de efetivação dos direitos dos profissionais da educação e incentivo à valorização docente. Entre os aspectos dessa valorização, destaca-se que o plano é exclusivo dos servidores da educação e nele há também a exigência da formação em nível superior para ingressar na carreira por meio de aprovação em concurso público de provas e títulos.

Outra importante iniciativa na direção da valorização docente pelo poder público municipal foi a realização do concurso público para provimento de vagas do quadro permanente de pessoal da SEME haja vista que, com o ingresso na carreira, os profissionais do magistério têm garantidos seus direitos trabalhistas e a possibilidade de evoluir na carreira profissional.

Com efeito, conforme sinalizado inicialmente, considera-se que o que de fato contribui para a valorização docente e, conseqüentemente, para uma atuação mais motivada em direção à melhoria da qualidade do ensino ofertado, são elementos como: condições de trabalho adequadas; formação inicial e continuada sólida e consistente para

a realização desse trabalho; além de plano de carreira e remuneração condigna com tal trabalho.

Para encerrar, destaca-se que no marco temporal estabelecido para a pesquisa, em que o município de Rio Branco passou a ser administrado por forças políticas mais alinhadas à esquerda, houve de fato a introdução de um grande volume de políticas educacionais relacionadas à categoria docente. Todavia, tais políticas, quando tomadas em conjunto, apresentam caráter contraditório e não representam necessariamente um avanço em relação à valorização dos professores que atuam nos anos iniciais do ensino fundamental na rede pública de ensino haja vista que a efetivação de algumas delas está atrelada aos resultados de desempenho das escolas e dos alunos.

Referências

ALENCAR, F. W. F. de. Trabalho e carreira docente na rede municipal do Rio de Janeiro. **FINEDUCA – Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v. 9, n. 20, 2019.

BALL, S. J. Performatividade, Privatização e o Pós-Estado do Bem-Estar. **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1107-1126, set. /dez. 2004.

BALL, S. J. Profissionalismo, Gerencialismo e Performatividade. **Cadernos de Pesquisa**, v. 35, n. 126, p. 539-564, set. /dez. 2005.

BRASIL. CNE. **Lei nº 11.783, de 2008**. Piso Salarial Profissional Nacional. Diário Oficial da União, Brasília, 2008. Disponível em: <http://planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11738.htm> Acesso em: 15 jun. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988.

CALDAS, A. R. **Desistência e resistência no trabalho docente**: um estudo das professoras e professores do ensino fundamental da rede municipal de educação de Curitiba. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2007.

CARDOSO, P. F. **A política de bonificação e responsabilização educacional no município de Rio Branco/Acre**: um estudo do prêmio pela elevação da qualidade da aprendizagem – PEQ. 2019. 132 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Acre, Rio Branco, 2019.

CONAE 2014. **Conferência Nacional de Educação**. Disponível em: <http://conae2014.mec.gov.br/noticias>. Acesso em: 10 out. 2019.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO- CNTE. **O piso salarial e as diretrizes nacionais de carreira no contexto do pacto federativo e do custo aluno qualidade (caqi e caq)**, Brasília: CNTE 2015.

GROCHOSKA, M. A.; GOUVEIA, A. B. Professores e qualidade de vida: reflexões sobre a valorização do magistério na na educação básica. **Educ. Pesqui.**, São Paulo, v. 46, 2020.

MOREIRA, A. L. G. **O plano municipal de educação do município de Rio Branco/Acre como planejamento de políticas públicas no decênio (2015-2025):** um estudo de seu processo de elaboração e concepção. 2018. 121 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Acre, Rio Branco, 2018.

PARO, V. H. **A gestão da educação ante as exigências de qualidade e produtividade da escola pública.** São Paulo: Ática, 2010.

PEREIRA, J. E. D. Formação continuada de professores. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. **Dicionário:** trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM

RIO BRANCO. **Decreto nº 946, de 22 de julho de 2014.** Regulamenta o artigo 45 da lei nº 1.892, de 03 de abril de 2012, instituindo o prêmio pela elevação da qualidade da aprendizagem-PEQ. Diário Oficial do Estado do Acre, Rio Branco, AC. Disponível em: < [http://www. http://rbprev.riobranco.ac.gov.br/ documentos](http://www.http://rbprev.riobranco.ac.gov.br/ documentos)>. Acesso em: 11 fev. 2020.

RIO BRANCO. **Edital de Concurso Público n.º 01/2019 de 15 de outubro de 2019.** Disponível em: <http://www.riobranco.ac.gov.br>. Acesso em: 27 jul. 2020.

RIO BRANCO. **Lei nº 1.537 de 04 de julho de 2005.** Estabelece a gestão democrática do ensino municipal, adotando o sistema seletivo para a escolha de dirigentes de unidades escolares. Disponível em: <http://www.riobranco.ac.gov.br>. Acesso em: 27 jul. 2020.

RIO BRANCO. **Lei nº 1.892 de 03 de abril de 2012.** Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores da Administração Pública Direta do Município de Rio Branco e revoga a Lei Municipal nº 1.795, de 30 de dezembro de 2009. Diário Oficial do Estado do Acre, Rio Branco, AC. Disponível em: < [http://www. http://rbprev.riobranco.ac.gov.br/ documentos](http://www.http://rbprev.riobranco.ac.gov.br/ documentos)>. Acesso em: 10 fev. 2020.

_____. **Lei nº 2.116 de 29 de junho de 2015.** Aprova o Plano Municipal de Educação para o decênio 2015 2025 e dá outras providências. AC. Disponível em: < [http://www. http://rbprev.riobranco.ac.gov.br/ documentos](http://www.http://rbprev.riobranco.ac.gov.br/ documentos)>. Acesso em: 10 fev. 2020.

RIO BRANCO. **Lei Complementar nº 35 de 19 de dezembro de 2017.** Institui o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores da Educação Pública do Município de Rio Branco e dá outras providências. Diário Oficial do Estado do Acre, Rio Branco, AC. Disponível em: < <http://rbprev.riobranco.ac.gov.br/ documentos>>. Acesso em: 11 fev. 2020.

SANTOS, A. R. **As políticas de valorização docente** uma realidade dos professores do campo. Revista Retratos da Escola, Brasília, v. 10, n. 18, p. 229-242, jan./jun. 2016.

VERÇOSA, P. S. A gestão escolar no município de Rio Branco: construindo os marcos normativos no contexto da municipalização do ensino e do regime de colaboração. In:

SILVA, M. da C. de; HOJAS, V. F. Políticas de valorização docente na rede pública de ensino de Rio Branco/Acre

25º Simpósio Brasileiro e 2º Congresso Ibero-Americano de Política e Administração da Educação, 2011. São Paulo. **Anais do 25º Simpósio Brasileiro e 2º Congresso Ibero-Americano de Política e Administração da Educação**. São Paulo, ANPAE, 2011. 1 CD-ROM. Disponível em:

<http://www.anpae.org.br/simposio2011/cdrom2011/PDFs/trabalhosCompleto/comunicacoesRelatos/0442.pdf>. Acesso em: 10 out. 2019.

Recebido em Novembro de 2020

Aprovado em Janeiro de 2021

Publicado em Março de 2021

JORNAL DE POLÍTICAS EDUCACIONAIS

ISSN 1981-1969

Volume 15

Número 14

22 de março de 2021



SOME RIGHTS RESERVED 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:

BASE DE DADOS

Sumário.Org
Google Scholar

BASE
Dimensions
Miar

DIRETÓRIOS

Diadorim
DOAJ
Erih Plus
Latindex
EZB
ROAD
Journal 4-free

ÍNDICES

Index Copernicus
Cite Factor

PORTAIS

LiVre
Capes
Science Open
World Wide Science

(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 15, número 14– Março de 2021

ISSN 1981-1969

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

Comitê Editorial:

Elisângela Scaff (UFPR)

Daniela de Oliveira Pires (UFPR)

Conselho Editorial:

Andréa Barbosa Gouveia (UFPR - Brasil), Angela Maria Martins (FCC, Brasil), Antonia Almeida Silva (UEFS, Brasil), Cesar Tello (Universidad Nacional Tres Febrero, Argentina), Cristiane Machado (Unicamp- Brasil), Elton Luiz Nardi (UNOESC, Brasil), Fernanda Saforcada (Universidad de Buenos Aires - UBA - Argentina), Gladys Beatriz Barreyro (USP - Brasil), Gilda Cardoso Araújo (UFES - Brasil), Gustavo Enrique Fischman (Arizona State University - USA), Janete Maria Lins de Azevedo (UFPE, Brasil), Jefferson Mainardes (UEPG - Brasil), João Ferreira de Oliveira (UFG - Brasil), Jorge Manuel Gorostiaga (UNSAM - Argentina), Juca Gil (UFRGS - Brasil), Luciana Rosa Marques (UFPE, Brasil), Luiz Souza Júnior (UFPB - Brasil), Marcia Aparecida Jacomini (Unifesp-Brasil), Maria Dilméia Espíndola Fernandes (UFMS, Brasil), Ney Cristina Monteiro de Oliveira (UFPA - Brasil), Nicolás Bentancur, (Universidad de la República de Uruguay), Nora Krawczyk (Unicamp- Brasil), Pedro Flores-Crespo (UAQ, México) Rodrigo da Silva Pereira (UFBA, Brasil), Robert Verhine (UFBA - Brasil), Rosana Cruz (UFPI - Brasil), Rubens Barbosa Camargo (USP - Brasil), Sebastián Donoso Díaz (Universidad de Talca - Chile), Theresa Adrião (UNICAMP - Brasil), Vera Maria Vidal Peroni (UFRGS - Brasil).

Créditos e Agradecimentos:

Revisão de Língua Portuguesa, Abstract e Resumen: Programa de apoio às publicações científicas periódicas da UFPR

Arte e diagramação: Tiago Tavares (tiagotav@gmail.com)

Jornal de Políticas Educacionais
Universidade Federal do Paraná
Setor de Educação
Núcleo de Políticas Educacionais - NuPE/UFPR
Avenida Sete de Setembro, 2645
2º andar, Sala 213
80.230-010 - Curitiba - PR - Brasil
Tel.: 41-3535-6264
jpe@ufpr.br
<http://revistas.ufpr.br/jpe>