

A RESPONSABILIZAÇÃO DOCENTE FRENTE A POLÍTICAS DE PREMIAÇÃO NA REDE ESTADUAL DO MATO GROSSO

Adriana Ester Reichert Palú
Universidade Federal do Paraná – UFPR
profadrianareichert@gmail.com

Introdução

As avaliações de larga escala são acompanhadas por processos de adequações no cotidiano escolar. Nesse sentido, Oliveira (2004) salienta que as reformas educacionais provocam reestruturação no trabalho docente tendo como consequência sua maior responsabilização. Para Jannuzzi (2009), os indicadores podem ser distribuídos nas categorias demográfica, econômica e financeira, política e social, porém não podemos negar que professores bem remunerados, com disponibilidade de tempo para estudo e preparo de suas aulas podem apresentar-se como um fator relevante para garantir a qualidade da educação.

Para assegurar a qualidade da educação a constituição da carreira e as condições de remuneração docente tem sido horizonte a ser conquistado ou melhorado. Percebemos alguns avanços nos aspectos legais a partir da Constituição Federal de 1988, da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) de 1996, da lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) de 2008, do Plano Nacional de Educação (PNE) de 2014, da Emenda Constitucional 108 de 2020 que instituiu o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica (Fundeb) e bem recentemente por meio da lei nacional que estabelece diretrizes para a valorização dos profissionais da educação escolar básica pública (BRASIL, 2024), além dos demais documentos definidores de Carreira.

Apesar da existência dos mencionados dispositivos legais, no estado do Mato Grosso (MT) encontramos grandes desafios para o cumprimento da legislação, no que concerne exatamente a admissão através de concurso público e a garantia de acesso ao plano de carreira. Quando analisamos as informações quanto a forma de contratação, percebemos que nos anos de 2019 e 2020 o percentual de contratos era de aproximadamente 65% e 52% respectivamente, bastante superior ao número de efetivos. Vale ressaltar que os contratados temporariamente, não possuem gratificação por formação, tempo de serviço ou outra similar. Trabalham com instabilidade de carga horária e conseqüentemente de vencimentos, sendo então submetidos a um *stress* profissional ainda maior, vindo de excessiva carga “[...] provavelmente pelo quadro de precarização das condições de trabalho e de remuneração a que esses profissionais foram submetidos nos últimos anos” (Oliveira, 2004, p.1141).

Usando o argumento de incentivo e busca por melhores resultados, no ano de 2023, o governo estadual do MT passou a pagar abono salarial para os profissionais que cumprissem um cronograma de formação continuada e trabalhassem em escolas cujo índice de desempenho dos estudantes tivesse atingido as metas, nas avaliações externas e evasão, estabelecidas pela Secretaria Estadual de Educação. O objetivo deste trabalho é uma análise inicial dos impactos das alterações legislativas nas condições de trabalho dos professores da rede estadual do MT.

Esta pesquisa está ancorada na abordagem documental “focada, sobretudo nos fatos e gestos políticos” (Cellard, 2008) e recorreu ao estudo dos documentos para produzir os dados necessários para atender o objetivo proposto. A base documental da pesquisa consiste em legislação estadual, a citar LC nº 756 de 2023 que dispõe sobre a gratificação anual, decreto nº 256 que regulamenta tal LC e portaria 112/2023 que estabelece diretrizes para a avaliação externa.

Alterações legislativas que normatizam o pagamento de gratificação aos profissionais da educação no estado do MT.

A LC nº 756 de 14 de fevereiro de 2023 trata de dois importantes temas, primeiramente a possibilidade de alteração de carga horária (CH), considerando que na situação atual os professores efetivos na rede estadual possuem CH equivalente a 30 horas semanais. A referida lei possibilita a alteração para 20 h ou 40 h semanais respeitando a necessidade da unidade escolar. A seção IV da LC versa sobre a previsão orçamentária para a gratificação anual (GA) por resultados a ser paga para os profissionais da educação que atenderem os propostos regulamentados em decreto próprio para esse fim.

Em caráter adicional, o decreto Nº 256 de 5 de maio de 2023 regulamenta e LC nº 756 quanto aos critérios para o pagamento da GA por eficiência e pelos resultados obtidos pelos estudantes da educação básica. Quanto as justificativas para tais mudanças o governo apresenta as metas “colocar o Estado de MT entre os 10 melhores do país no IDEB até 2026 e entre os 5 melhores até 2032, com erradicação do analfabetismo da população e do abandono escolar no ensino fundamental até 2032” (MT, 2023) o governo estabelece os seguintes critérios: formação em serviço, contribuição para a redução do absenteísmo (faltas ao trabalho), cumprimento da meta escolar em avaliações de larga escala e redução de evasão. (MT, 2024)

Quanto a formação em serviço o decreto propõe como ideal um equivalente a 4 horas semanais dedicadas as formações docentes propostas. Salientamos que estas estão contabilizadas nos 33% de horas atividades o que leva, a maioria dos professores, trabalharem além das horas propostas nos seus vínculos. No que se refere a assiduidade, o decreto prevê

pontuação para o máximo de 20 dias de inassiduidade durante o ano, destacamos que as justificativas como atestado médico ou demais justificativas previstas em lei também são contabilizadas. A figura 1 explicita a composição destes critérios e sua materialização em valores de gratificação.

FIGURA 1: Quadro de pontuação e remuneração para gratificação de professores

Crítérios	Meta	Pontuação	Valor GR
Contribuição para Redução do Absenteísmo (CRA)	De 11 até 20 dias inassiduidade	30	R\$ 301,32
	De 4 até 10 dias inassiduidade	150	R\$ 1.506,58
	1 até 3 dias inassiduidade	250	R\$ 2.510,97
	Não teve afastamento	300	R\$ 3.013,16
Meta Escolar (IPEA)	Nota acima da atual e abaixo da Meta	180	R\$ 1.807,90
	Atingiu a Meta	360	R\$ 3.615,80
	Superou a Meta em até 20%	405	R\$ 4.067,77
	Superou a Meta em mais de 20%	450	R\$ 4.519,75
Formação em Serviço	Até 110 h	54	R\$ 542,37
	111 até 183hs	90	R\$ 903,95
	184 até 199hs	126	R\$ 1.265,53
	200 h ou mais	150	R\$ 1.506,58
Redução da Evasão Escolar	Evasão até 10%	30	R\$ 301,32
	Evasão menor que 5%	100	R\$ 1.004,39
Total		1000	R\$ 10.043,88

Fonte: Diário oficial do MT, 2023

Percebemos uma grande responsabilização do trabalho docente quanto aos resultados obtidos, além disso a assiduidade possui uma relevância na pontuação, fato que pode levar muitos profissionais a trabalharem mesmo estando sem condições para o exercício da função. No modo de produção capitalista, o trabalho docente tende a ser reduzido a trabalho abstrato, cujo valor é aprisionado à dimensão do preço por quantum de trabalho, abstraindo-se de seus aspectos qualitativos objetivos e subjetivos (Marx, 2013). A cobrança excessiva quanto a relação entre o trabalho dos professores e a qualidade da educação pode criar um ambiente doentio e levar docentes a trabalhar mesmo doentes e sem condições físicas ou psicológicas.

Muitos são os casos do uso de bonificações para melhorar a qualidade da educação. Para Pacheco (2009), as remunerações variáveis passaram a fazer parte das discussões, sendo em muitos casos uma promessa de aumento do salário. No caso do MT acrescentar o valor no final do ano é apresentada como uma forma de incentivo salarial para aqueles professores e escolas que atenderem os critérios estabelecidos.

Considerações finais

As reflexões quanto aos impactos da gratificação por produtividade nos indicam um cenário preocupante. As formas de obtenção de tais retribuições podem induzir a um quadro de trabalhadores sobrecarregados e preocupados exclusivamente com o resultado nas avaliações externas.

Diante deste panorama, salientamos a importância do trabalho docente e a necessidade quanto à preconização de condições mais amenas relativas ao esforço, especialmente, relacionados a assiduidade e carga de trabalho, entendendo como justificativa os casos previstos em lei. Além disso é preciso que seja levado em conta as individualidades regionais e/ou locais de cada comunidade escolar e níveis de ensino atendidos. Destacamos que precarização do trabalho docente está atrelada à questão salarial e desvalorização do trabalho docente, que induz ampliação das suas cargas de trabalho o que tem reflexo, entre outras coisas, no tempo para estudos, na valorização do magistério e no reconhecimento como profissional, que se encontra imerso em sentimento de insatisfação e ansiedade. Nesse sentido, outros fatores que possam possibilitar melhorias nas condições de remuneração passam a não ser acessados por falta de tempo.

Referências

ANDRADE, O. D. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização **Educação & Sociedade**, vol. 25, núm. 89, septiembre-diciembre, 2004, pp. 1127-1144 Centro de Estudos Educação e Sociedade Campinas, Brasil

CELLART et al. **A pesquisa Qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Editora Vozes, 2008.

JACOMINI, M. A; PENNA, M. G. O. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. **Pro. Posições**. v. 27, n. 2 (80), maio/ago. 2016. p. 177 – 202.

JANNUZZI, P. M. **Indicadores sociais no Brasil: conceitos, fontes de dados e aplicações**. 4.

ed. Campinas, SP: Editora Alínea, 2009.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. Livro I: o processo de produção do capital. São Paulo: Boi tempo, 2013.

MATO GROSSO, SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO. Decreto N° 256, de 05 de maio de 2023. **Regulamenta a Lei Complementar nº 756, de 14 de fevereiro de 2023**. www.al.mt.gov.br.

PACHECO, R. S. V. Mensuração de desempenho no setor público: os termos de um debate. In: **II Congresso Consad de Gestão Pública**. Anais Brasília: Consad, 2009.