

Narrativas docentes sobre valorização e fortalecimento profissional: o caso do Pacto pela Educação em Goiás

Teaching narratives about professional valuation and strengthening: the case of the Pact for Education in Goiás

Narrativas de enseñanza sobre valoración y fortalecimiento profesional: el caso del Pacto por la Educación en Goiás

Recebido: 22/09/2022 | Revisado: 03/10/2022 | Aceitado: 04/10/2022 | Publicado: 10/10/2022

Veronise Francisca dos Santos Lima Rebouças

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8418-0007>
Secretaria de Estado da Educação de Goiás, Brasil
E-mail: veronisefrancisca@gmail.com

Gilmara Barbosa de Jesus

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0480-8528>
Instituto Federal de Goiás, Brasil
E-mail: gbarbosadejesus@gmail.com

Yara Fonseca de Oliveira e Silva

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5725-478X>
Universidade Estadual de Goiás, Brasil
E-mail: fonsecas09@gmail.com

Venerandia Francisca Santos Lima

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5833-7656>
Universidade Estadual de Goiás, Brasil
E-mail: venerandiafranciscasantoslima@gmail.com

Resumo

O objetivo deste é analisar a partir das narrativas docentes o eixo “Valorizar e Fortalecer o Profissional da Educação” que foi implementado no Estado de Goiás durante a Reforma Política Pacto pela Educação. Para isso faz uso de pesquisa documental e bibliográfica para apreensão do objetivo contemplado. Nesse interim, faz-se uma apreensão do contexto que fundamenta a política educacional, em tese, no intuito de levar a reflexão de todas a vertentes que envolveram esse eixo no qual desde sua implantação e até os dias atuais os professores ainda vivenciam resquícios desta política que teve em teoria sua vigência entre os anos de 2011 a 2014. As narrativas dos professores demonstram que ele se vê desvalorizado, compreendendo que, de acordo com a realidade atual das instituições de ensino, faltam recursos, inclusive tecnológicos, para o exercício da profissão.

Palavras-chave: Políticas públicas; Educação; Pacto pela educação; Docência; Valorização.

Abstract

The objective of this is to analyze, from the teaching narratives, the “value and strengthen the education professional” axis that was implemented in the State of Goiás during the Political Pact for Education Reform. For that, it makes use of documentary and bibliographic research to apprehend the contemplated objective. In the meantime, there is an apprehension of the context that underlies the educational policy in theory in order to take the reflection of all the aspects that involved this axis, in which since its implementation and until today teachers still experience remnants of this policy that in theory, it was in force between 2011 and 2014. Teachers' narratives demonstrate that they are devalued, understanding that, according to the current reality of educational institutions, resources, including technological resources, are lacking for the exercise of the profession.

Keywords: Public policy; Education; Pact for education; Teaching; Valuation.

Resumen

El objetivo de este es analizar, desde las narrativas docentes, el eje “valorar y fortalecer al profesional de la educación” que se implementó en el estado de Goiás durante el Pacto Político por la Reforma Educativa. Para ello, hace uso de la investigación documental y bibliográfica para aprehender el objetivo contemplado. Entre tanto, existe una aprehensión del contexto que subyace a la política educativa en teoría para tomar la reflexión de todos los aspectos que involucran a este eje, en el que desde su implementación y hasta el día de hoy los docentes aún experimentan vestigios de esta política que en teoría, estuvo vigente entre 2011 y 2014. Las narrativas de los docentes

demuestran que están devaluados, entendiendo que, de acuerdo con la realidad actual de las instituciones educativas, faltan recursos, incluidos los tecnológicos, para el ejercicio de la profesión.

Palabras clave: Políticas públicas; Educación; Pacto por la educación; Enseñando; Valuación.

1. Introdução

Para melhor compreensão da principal reforma educacional do Estado de Goiás, ocorrida no ano de 2011, entendemos como relevante contextualizar o momento histórico e político em que se deu o intitulado Pacto pela Educação.

Em 2011, assumiu o seu terceiro mandato como governador de Goiás Marconi Perillo, filiado ao Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB), ocupando o cargo até 2014. Ao definir o seu secretariado, indicou para assumir a Pasta da educação o economista e deputado federal Thiago Mello Peixoto da Silveira.

A reforma do Pacto pela Educação se iniciou em 05 de setembro de 2011, a partir da parceria com uma das maiores consultorias de gestão empresarial do mundo, Bain & Company. A principal motivação foi a necessidade de mudanças nos dados estatísticos do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB), que no período compreendido entre 2007 e 2009 mostravam uma queda do estado de Goiás no ranking, tanto em comparação com os dados do estado divulgados no ano de 2005 quanto confrontando com os dados de outras unidades da federação. Os dados se referiam a notas alcançadas nos ensinos fundamental e médio.

Outras motivações foram o alto índice de abandono escolar e a baixa proficiência nas disciplinas de língua portuguesa e matemática dos concluintes do ensino médio. Nesse cenário os gestores, por uma visão gerencialista, determinaram a meta de alcançar melhores resultados estatísticos. Para isso, deveriam ocorrer mudanças para que se atingisse melhor desempenho no aprendizado dos alunos.

Pesquisas que versam sobre o abandono na docência também tem sido considerada, como por exemplo os dados apresentados por Wagner e Carlesso (2019) sobre um estudo do abandono na contemporaneidade indicando que a dimensão financeira vem sendo ainda uma das maiores causas para o abandono da carreira docente, outras são questões de cunho pessoal, profissional e social.

Outras pesquisas como a de Lourenço e Valente (2020) indicam que a profissão docente e sua relação com as experiências vivenciadas no contexto escolar, cobranças excessivas, prazos rigorosos, sobrecarga de trabalho e estímulo a competição (característica forte da política Pacto pela Educação) podem gerar riscos à saúde afetando diretamente sua saúde mental.

Inicialmente, a retórica do secretário de educação fez referência à necessidade de apoio da sociedade e dos profissionais da educação, propondo uma construção coletiva para o Pacto pela Educação. Contudo, pode-se observar uma prática contrária a esse discurso. De acordo com Silva (2014), a estruturação dessa reforma já estava pronta, de forma que a comunidade escolar e a sociedade civil foram apenas comunicadas, por meio da imprensa, da implantação de um programa de reformas elaborado por uma empresa multinacional especializada em consultoria empresarial. De acordo com o autor, os gestores ignoraram anos de debates e produção científica dos pesquisadores e educadores, deixando evidenciar os princípios de privatização na reforma educacional pensada para o estado de Goiás.

Ainda conforme Silva (2014), antes mesmo que o Governo veiculasse na mídia a reforma do Pacto pela Educação, houve a preocupação de preparar a comunidade escolar para que esta enxergasse com bons olhos as mudanças que estavam por vir. Assim, a estratégia inicialmente utilizada foi dar publicidade aos índices de desempenho alcançado pelos alunos na avaliação do IDEB, por meio de fixação de placas nas fachadas das instituições de ensino. Dessa forma, acreditava-se que os pais apoiariam os gestores das instituições de ensino na busca de melhores resultados no IDEB.

Outra providência adotada pelo governo de Goiás foi o novo modelo de gestão pública, tendo como foco a reconstrução da relação entre Estado e sociedade civil sob a forma de parcerias, buscando o apoio desses atores sociais com o

objetivo de encontrar soluções para problemas que, muitas vezes, são de ordem macro. Para Oliveira (2015), no entanto, o Brasil está longe de criar condições mínimas de igualdade para que a sociedade civil possa participar, de maneira autônoma, das decisões referentes às políticas públicas.

Feita a contextualização sobre o cenário político em Goiás, passamos para a análise da reforma do Pacto pela Educação a partir do eixo: valorizar e fortalecer o profissional da educação. De acordo com Libâneo (2011), há pontos positivos e negativos em cada eixo da política do Pacto pela Educação. Apoiando-nos neste e em outros autores, além de observarmos a legislação educacional vigente, buscamos apresentar os eixos estruturais do pacto em questão.

Assim, destacamos nesse estudo, a análise deste primeiro eixo, pois o mesmo influenciou efetivamente no trabalho docente dos professores da Rede Estadual de Ensino de Goiás e, por esse motivo, sustentaram boa parte das nossas análises na fase empírica desta pesquisa, realizada junto aos docentes que vivenciaram ações reais que surgiram a partir da efetivação do Pacto pela Educação.

2. Metodologia

A pesquisa tem uma abordagem qualitativa e foi desenvolvida de acordo com Kosik (1976, p. 41), ao afirmar que trata-se de “um processo de concretização que procede do todo para as partes e das partes para o todo, dos fenômenos para a essência e da essência para os fenômenos, da totalidade para as contradições e das contradições para a totalidade”. Empregamos a abordagem qualitativa, visto que a referida abordagem de pesquisa permite visualizar o objeto a ser investigado como um dado possuído de significados originados pelos sujeitos em suas ações, de forma que haja constante integração entre o objeto pesquisado e o sujeito da pesquisa (Bogdan & Biklen, 1994).

Fizemos o uso de revisão de literatura para construção do arcabouço teórico, e a coleta de dados empíricos se deu por meio de aplicação de questionários e roteiro de entrevista semiestruturada para análise de conteúdo.

A entrevista semiestruturada utilizada para coletar os dados se desenvolveu com base em Prodanov e Freitas (2013, p. 106), que entende não ser preciso “rigidez de roteiro”.

Foram aplicados 67 (sessenta e sete) questionários e realizadas 34 (trinta e quatro) entrevistas com professores de 06 (seis) unidades escolares das 04 (quatro) mesorregiões do estado de Goiás (Mesorregião Sul, Mesorregião Norte, Mesorregião Centro-Goiano e Mesorregião Leste) nas cidades de Itumbiara, Uruaçu, Goiânia, Anápolis e Valparaíso respectivamente.

A fim de garantir a privacidade dos colaboradores, buscamos, no decorrer da pesquisa, utilizar apenas os números cardinais após a abreviação da palavra professor (a). Exemplo: P1, P2, ... e assim sucessivamente na ordem em que foram realizadas as entrevistas. Por conseguinte, asseguramos o anonimato dos participantes.

A pesquisa passou por todos os trâmites exigidos pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa e pelo Comitê de ética em Pesquisa da UEG, e somente após a aprovação iniciou-se a coleta de dados empíricos junto aos sujeitos da pesquisa, conforme preceitua a Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012.

3. Resultados e Discussão

O eixo Valorizar e fortalecer o profissional da educação teve como principal objetivo promover a valorização do profissional da educação por meio de duas metas relacionadas à carreira docente, quais sejam, remuneração compatível com profissões mais valorizadas no mercado de trabalho e oportunidade de capacitação de alto nível a todos os servidores. Desta forma, para esse eixo, foram pensadas as seguintes iniciativas: valorização do plano de carreira docente; criação da Escola de formação de professores; criação da Academia de lideranças e residência educacional.

Nesse eixo, Libâneo (2011) elenca como destaques positivos: a garantia de remuneração digna e capacitação por meio da escola de formação; suportes tecnológicos para o professor; acompanhamento pedagógico em relação ao trabalho docente;

suportes quanto ao material de apoio pedagógico-didático; o banco de sugestões para aulas; o apoio tecnológico às escolas vulneráveis. Quanto aos aspectos negativos, o autor tece duras críticas aos mecanismos de reconhecimento e remuneração dos professores por mérito (evolução salarial, bônus, prêmios dentre outros).

a) o controle do trabalho do professor por avaliação externa será visto como punição, falta de reconhecimento e baixa auto-estima, ao contrário do que se espera com a Reforma; b) os bônus e prêmios são formas de sedução artificial dos professores, cedo tomarão consciência de que não estão sendo valorizados no seu trabalho; c) os suportes ao professor no material de apoio pedagógico, se for retirado do professor seu papel de elaborador do plano de ensino e de criação e uso do livro e outros materiais didáticos, acabam reforçando o papel de professor-tarefa que, pouco a pouco, transforma-se-á num mero executor, escravo do material didático apostilado (Libâneo, 2011, p. 4).

Para Libâneo, tais medidas de “reconhecimento” acabam por transformar o professor num profissional tarefairo.

Ao analisar essas iniciativas praticamente uma década depois, vemos que muitas proposições pensadas para esse eixo não avançam do estágio de planejamento, mesmo aquelas consideradas como positivas, como a Escola de formação de professores e a Academia de lideranças e residência educacional.

A discussão da valorização do docente em Goiás realizada na maior reforma educacional do estado apresentou teor contrário àquele previsto na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9.394/1996, uma vez que a norma determina que os sistemas de ensino devem promover a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive, nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público: o ingresso na carreira exclusivamente por concursos de provas e títulos; aperfeiçoamento profissional continuado, com licenciamento periódico remunerado para tal fim; piso salarial profissional; progressão funcional baseada na titulação ou habilitação; avaliação de desempenho; período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga horária e condições adequadas de trabalho.

A questão da valorização do profissional da educação também está presente na Resolução nº 2, de 2009, do Conselho Nacional de Educação, que fixou as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, reafirmando elementos importantes para a consolidação da carreira docente. Conforme prevê o Art. 4º da Res.2/2009, 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.

Quanto à remuneração, o artigo ainda dispõe, conforme seu inciso III, a previsão de “remuneração condigna para todos e, no caso dos profissionais do magistério, com vencimentos ou salários iniciais nunca inferiores aos valores correspondentes ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da Lei nº 11.738/2008”. Fica assim estabelecido que os profissionais do magistério devem ter vencimentos ou salários iniciais nunca inferiores aos valores correspondentes ao Piso Salarial Profissional Nacional, que devem ser fixados de acordo com a jornada de trabalho definida nos respectivos planos de carreira diferenciados pelos níveis das habilitações, vedada qualquer diferenciação em virtude da etapa ou modalidade da atuação do profissional.

A resolução em questão ainda define que na constituição dos planos de carreira os entes federados, dentre outras ações, deverão assegurar a revisão salarial anual dos vencimentos ou salários iniciais e das remunerações da carreira, de modo a preservar o poder aquisitivo dos educadores, nos termos do inciso X do artigo 37 da Constituição Federal.

Outras iniciativas foram instituídas com o objetivo de assegurar a valorização dos docentes, tais como a Lei Federal nº 11.738, de 1998, que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os profissionais do magistério público da educação básica; o Decreto nº 6.755, de 2009, que instituiu a Política Nacional de Formação de Profissionais do Magistério da Educação Básica; o Decreto Federal nº 8.752, de 9 de maio de 2016, que instituiu a Política Nacional de Formação dos Profissionais da Educação Básica e dispõe sobre o Programa de Formação Inicial em Serviço dos Profissionais da Educação Básica dos Sistemas de Ensino Público. Destaca-se ainda a Lei Federal nº 13.005/2014, que trata do Plano Nacional de

Educação para os próximos 10 anos e prevê entre suas diretrizes: a erradicação do analfabetismo; universalização do atendimento escolar; superação das desigualdades educacionais; melhoria da qualidade da educação; formação para o trabalho e para a cidadania, com ênfase nos valores morais e éticos em que se fundamenta a sociedade; promoção do princípio da gestão democrática da educação pública; valorização dos (as) profissionais da educação dentre outras.

A partir desse quadro, observamos que a valorização do professor, como dos demais profissionais da educação, não se deu efetivamente em razão, além dos outros motivos já expostos, da não realização das principais ações previstas pela reforma, como o pagamento do piso nacional; o aumento do salário de início de carreira como uma das formas de atrair mais profissionais para a rede de ensino; melhor preparo para os profissionais das áreas administrativas e financeiras das unidades escolares.

Na prática, nos anos subsequentes à Política do Pacto, percebemos drásticas alterações na Lei nº 13.909, de 25 de dezembro de 2009, que instituiu o Plano de Cargos e Vencimentos do Pessoal do Magistério Público Estadual da Educação Básica e da Educação Profissional, em decorrência da aprovação da Lei nº 17.508, de 22 de dezembro de 2011.

Dentre as principais alterações propostas com a promulgação desta está o fim da gratificação por titularidade dos professores goianos. Essa medida foi tomada para que o governo pudesse, em tese, efetuar o pagamento do piso nacional para os professores da rede estadual, servindo como mero sinal de que a recomendação de pagamento mínimo estipulado por lei estivesse sendo atendida. O que ocorreu, no entanto, foi uma redução de aproximadamente 30% dos ganhos dos professores em Goiás.

Outro retrocesso, embora momentâneo, ocorrido com a aprovação da lei foi a redução dos valores das gratificações para os professores com formação avançada, passando para 10% e 20% para os docentes com cursos de pós-graduação stricto sensu em nível de mestrado e doutorado, respectivamente, calculadas de acordo com o vencimento do professor. Essa situação foi corrigida, no ano seguinte, com a promulgação da Lei nº 17.665, de 18 de junho de 2012, que alterou os dispositivos que tratam da gratificação por formação avançada definindo os percentuais de 40% e 50% para aqueles que possuem cursos de pós-graduação stricto sensu em nível de mestrado e doutorado, respectivamente.

Isso provoca e acentua problemáticas apresentadas por Lima e Santos (2021) que são o baixo prestígio social da profissão docente e a precarização profissional, bem como as recentes mudanças na política educacional para a formação de professores, que foi proposta pela BNCC que impacta também na constituição do ser professor e sua atuação no contexto escolar.

Como podemos perceber, as políticas (e principalmente as políticas salariais) subsequentes à aprovação do Pacto pela Educação, formam uma sequência de ações que se apresentaram totalmente contrárias àquelas divulgadas na mídia e para a sociedade como um todo. Ante o exposto, não se pode dizer que houve valorização do professor e dos demais profissionais da educação, conforme previsto no eixo em análise.

No entanto, o governo, em uma ação midiática, buscando contornar a insatisfação dos professores que sofreram alterações em seus vencimentos em razão da incorporação da titularidade ao salário e da redução das gratificações por formação avançada (no ano de 2011), tomou a postura de, com certa celeridade, colocar em prática o princípio da meritocracia, pautado em resultados educacionais realizados a partir de mecanismos de avaliação. O incentivo financeiro (bônus, prêmios etc.) para alunos, professores, gestores e tutores passa então a ser disponibilizado a partir destes resultados.

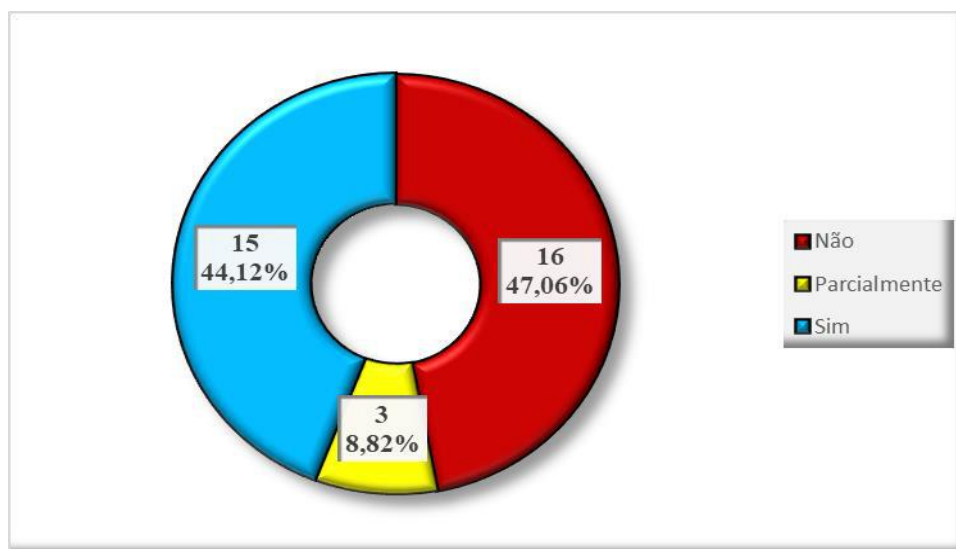
A Política do Pacto pela Educação, como já vimos, faz referência à valorização e fortalecimento do profissional da educação no primeiro pilar da política, contudo, podemos perceber as ações concretas que em tese pretendia “valorizar” o professor emergiram do quarto pilar que visava estruturar o sistema de reconhecimento e remuneração por mérito.

A partir das entrevistas com o objetivo de analisar qual teria sido a percepção do professor acerca do bônus de incentivo à regência e ainda se eles teriam compreendido tal ação (recebimento do bônus) como uma forma de valorização da

carreira docente. Os gráficos demonstram como se deu a percepção desses professores acerca do eixo valorização e fortalecimento do profissional a educação.

O primeiro gráfico apresenta como os participantes perceberam a aprovação quanto ao bônus incentivo à regência do Pacto pela Educação. Tal bônus era concedido ao professor que estava em efetivo exercício da docência e que cumpria os requisitos da política, sendo um deles o aumento do rendimento dos alunos por meio das notas das avaliações que eram aplicadas seja por meio externo ou mesmo pela própria rede de estadual de educação, um dos índices avaliados era por meio do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb).

Gráfico 1: Percepções sobre aprovação do bônus incentivo à regência do Pacto pela Educação.



Fonte: Autoras (2022).

O Gráfico 1 apresenta essa aprovação que nossos participantes têm acerca da política, e assim percebe-se que estava de certo modo equilibrado sua validação.

Quanto à análise das respostas dos 34 participantes entrevistados da pesquisa, constatamos que 44,12%, ou seja, 15 respondentes entendem que foi válida a iniciativa do incentivo por meio do pagamento do bônus, já 47,06% que equivale a 16 colaboradores informaram que não consideraram uma ação válida o pagamento do bônus, e apenas 8,82% dos participantes, isto é, 3 pessoas julgaram que o pagamento do bônus teria sido parcialmente válido.

Dito isso, selecionamos as respostas que inferimos ter respondido à questão proposta de forma clara e objetiva, a qual ilustrará os percentuais apresentados. Inicialmente aquela que faz parte do grupo que consideraram como válido o pagamento do bônus de incentivo à regência: “Com certeza foi válido, [...] o que foi cobrado é dever meu como profissional, porém, o bônus é dado porque não tem outros direitos, e por não dá outros direitos eles deram esse pouquinho para você não reclamar tanto [...] (P2, 2020)”.

Quanto aos colaboradores que informaram que não consideram como válidas a ação do pagamento do bônus temos o seguinte depoimento:

[...] é como se a gente ficasse escravo desse bônus e mesmo estando doente, ruim e sem condições de produzir bem, você acabava indo para o trabalho para não perdê-lo, porque ele já fazia parte do seu salário e você tinha feito compromisso, então nesse sentido eu não sou a favor. Eu acho que tinha que ser um incentivo já incorporado pelo seu trabalho. Na verdade, ninguém dá bônus para o médico, ninguém dá bônus para o advogado, são profissões reconhecidas e porque dá bônus para o professor? Porque o professor falta? [...] (P8, 2020).

E dentre aqueles 8,82% dos participantes, que julgaram que o pagamento do bônus teria sido parcialmente válido, temos uma resposta que expressa bem esse sentimento de necessidade do recurso e também da parcela de sacrifício que se cobrava do professor para que ele fizesse jus ao direito de receber o bônus de incentivo à regência “Programa Reconhecer”:

Foi uma faca de dois gumes. Por um lado foi bom, porque você recebe ali um pouquinho a mais, e por outro lado houve muito sacrifício de alguns colegas, eu mesma perdi um colega que foi trabalhar mesmo estando de atestado médico, passou mal em cima da moto e o ônibus passou por cima, ele foi trabalhar para não perder o bônus. Nós não precisávamos ter bônus, tínhamos que ter um pagamento melhor, pagar nossas horas (P11, 2020).

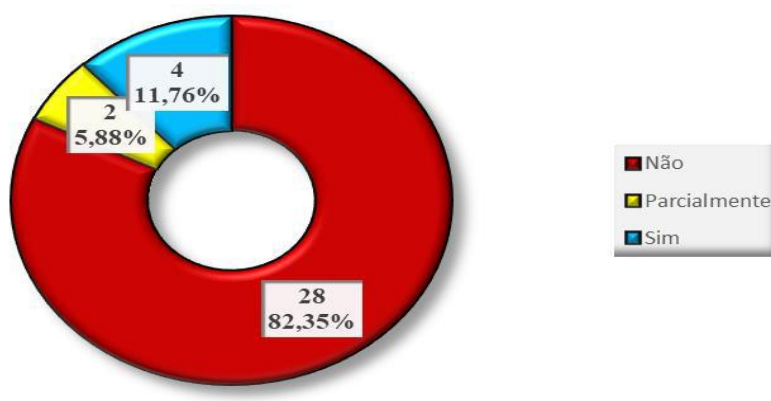
O Programa Reconhecer foi criado no âmbito da Política Pacto pela Educação com o objetivo de efetivar o eixo Valoriza e fortalecer o profissional da educação promovendo o pagamento de bônus para professores que cumprissem os critérios estabelecidos no referido programa, como por exemplo atuar efetivamente na função de regência de classe, sendo avaliados também para o recebimento do bônus a frequência do docente na unidade escolar.

Uma resposta que demonstra que o colaborador compreende que por meio do pagamento houve valorização foi de P22 (2020):

Eu penso que sim. Poderia até ser melhor, mas valorizou também porque não deixa de ser um incentivo a mais para nós (P1, 2020)”. Outro defende que, “acredito que ainda não fomos valorizados da forma como deveríamos ser. Mas, naquele momento houve uma valorização sim (P22, 2020).

Quando questionados se enxergavam no “Programa Reconhecer” a valorização da carreira 11,76% percentual esse equivalente a apenas 4 pessoas responderam que sim e a maioria 82,35%, ou seja, 28 participantes informaram que não via nenhum tipo de valorização vinda a partir do pagamento do bônus de incentivo à regência Programa Reconhecer e 2 (5,88%) dos colaboradores disseram que a valorização ocorreu parcialmente. Como se percebe essa parcela no Gráfico 2.

Gráfico 2: Percepções se houve valorização da carreira docente por meio do Programa Reconhecer.



Fonte: Autoras (2022).

O Programa Reconhecer ainda não foi indicativo de reconhecimento de valorização da carreira docente conforme indica o gráfico 2. Um número de participantes muito baixo acreditava nessa valorização. Podemos verificar algumas falas de docentes que dispuseram a explicar o porquê de sua resposta a seguir.

Dentre os entrevistados que afirmaram que não viram valorização da carreira do magistério por meio do pagamento do bônus de incentivo temos as seguintes declarações: “Não, nunca, é um cala a boca, para não faltar, para não dá prejuízo para o Estado e para não entrar de licença (P11, 2020).”

De forma nenhuma, porque a gratificação por titularidade por pulsos era superior ao Reconhecer, e estava vinculado ao salário, o Reconhecer não, se você não tinha falta, se você mandou o planejamento em dia, você recebia, se você falta ou não mandou o planejamento em dia você não recebia, ou seja, além de ser uma questão de direito, a gente não tem como prever um imprevisto, então se você fica doente, o filho interna, você vai ter que pegar um atestado e isso fazia você perder o Reconhecer, então não era um reconhecimento, era mais uma pressão (P5, 2020).

E como foi dito anterior havia aqueles colaboradores que entenderam que houve uma valorização ainda que parcial, conforme podemos denotar ao analisar as seguintes respostas:

Pouco, mas teve. Nós temos que ser mais valorizados, foi algo momentâneo, eu acho que foi pouco e acho que não deveria estar vinculado a produtividade, mas a nossa função como professor, porque a gente já recebe pouco. Eu sei que existe a questão da produtividade eles acham que a gente não está dando tudo que podemos, que estamos fazendo corpo mole, mas eu acho que não é só isso que está vinculado com o aprendizado do aluno e a nossa função como professor, eu acho que o prédio onde nós damos aula, a estrutura física da escola tem que ser melhor, então o contexto dentro da escola e de ter ferramentas devem ser melhoradas (P20, 2020).

Libâneo (2011), assevera acerca esse eixo ao afirmar que de fato não houve nada que fosse de positivo, pois o que ocorre é que um bônus de incentivo à docência traz impactos diretos na aprendizagem dos alunos, o autor aponta que “numa concepção estritamente instrumental de educação, com objetivos padronizados, retira do professor a possibilidade de pôr em prática os saberes que dão especificidade à sua profissão” (Libâneo, 2011, p. 6). Além de retirar o caráter humano da profissão, pois torna os docentes em apenas cumpridores de resultados, exigindo sempre o impossível, “deixando de lado as relações entre pessoas, do conhecimento, não técnicos ou operários que lidam com coisas (Ibidem).”

A meta estruturada para alcançar o eixo em análise era de “Estruturar sistema de reconhecimento e remuneração por mérito (Goiás, 2011, p. 7), que efetivou-se na criação do Programa Reconhecer.

Temos justamente esse caráter impositivo e até desumano que impõe critérios técnicos para uma atividade que é puramente humana. Uma clara relação de trabalho e de educação que não contempla fatores que verdadeiramente possam incentivar ou auxiliar na melhoria da qualidade de educação. Apesar de um número mínimo de colaboradores acreditarem ser isso uma forma de incentivo a profissão docente, no entanto, a grande maioria sentiu na pele os impactos de se manter sempre vigilante em seus “postos” de trabalho para garantir o bônus, deixando de lado o que realmente importa, uma aprendizagem significativa para os alunos e a luta por salários mais justos.

Observamos, contudo, que na época em que foi instituída a política, o governo utilizou a mídia para vender para a população uma falsa ideia de que estava implementando uma política de valorização e de incentivo à docência.

Entretanto, temos aqui uma exemplificação concreta do sistema de meritocracia pautada em resultados para que o professor fizesse jus ao incentivo financeiro, realizada por meio de avaliações de resultados para alunos, professores, gestores e tutores. No que tange a isso, Libâneo (2011) nomeia essa estrutura de “Oscar da Educação”, prêmio este que não considera as subjetividades e tampouco as complexidades humanas e nas relações do âmbito escolar. Como também indicam Warner e Carlesso (2019) fatores de desvalorização, desencanto e abandono da docência o não reconhecimento da identidade do professor por parte do aluno, da comunidade escolar e das gestões públicas.

Além do que, esse uso de mecanismos que incentivam a competição, meritocracia, podem gerar além de outros problemas, abandono da profissão docente e sofrimento psíquico, afetando diretamente a saúde mental do professor como indica os estudos de Lourenço e Valente (2020).

Mas como podemos notar, das respostas obtidas pelos participantes houve um percentual ainda que mínimo que entendeu que embora não fosse a ação ideal para concretizar a política de valorização do docente, até aquele momento, havia para esses professores alcançado o objetivo proposto pelos gestores que era fazer o professor e a sociedade como todo acreditar que de fato o professor em Goiás estava sendo valorizado, já que recebia um bônus no valor de 1.000,00 (hum mil reais) a cada

seis meses, seu prêmio semestral, caso atendesse todos os critérios exigidos na legislação que tratou dos critérios necessários para efetivação do pagamento.

E ainda, de acordo a legislação vigente em nosso país a valorização do professor não ocorreu a partir dos instrumentos que foram utilizados na política do Pacto pela Educação em Goiás, já que o legislador muito bem preceitua na CF/1988 em seu Art. 206. V que determina a valorização do professor assegurando dentre outros direitos planos de carreira, o piso salarial profissional e o ingresso exclusivamente por concurso público, direitos esses ratificados na LDBEN/1996, que reforça o que venha a ser valorização docente ao sistematizar:

[...] os sistemas de ensino deverão promover a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive, nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público, o ingresso na carreira exclusivamente por concursos de provas e títulos; aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para tal fim; piso salarial profissional; progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação de desempenho; período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluindo na carga de trabalho; condições adequadas de trabalho (Brasil, 1988).

Por outro lado, foi possível inferir que a maioria dos participantes dessa pesquisa, ou seja, 82,35%, não tiveram a falsa ilusão de que pelo fato de possivelmente receber ou não um bônus a cada seis meses poderia representar a valorização de sua própria carreira. Como bem disse (Libâneo, 2011) “os bônus e prêmios são formas de sedução artificial dos professores, cedo tomarão consciência de que não estão sendo valorizados no seu trabalho.”

4. Conclusão

O objetivo deste artigo foi analisar a partir das narrativas docentes o eixo “valorizar e fortalecer o profissional da educação” que foi implementado no Estado de Goiás durante a Reforma Política Pacto pela Educação.

Ao referenciar a legislação estadual que normatizou o Bônus de Estímulo à Regência para aqueles professores em regência de classe, foi possível constatar que desde a sua instituição em 2011 não havia previsão de que esse pagamento extra poderia vir a ser incorporado ao vencimento dos professores da rede estadual de ensino.

As narrativas nos revelam um contexto de pressão nas unidades de ensino no período da efetivação das ações do Pacto pela Educação, inclusive essa que estamos analisando neste momento, pois não raras vezes tinha o condão de gerar desgaste físico, emocional e o próprio adoecimento do profissional, o qual tinha que se submeter a diversas exigências, até mesmo ir trabalhar convalescendo para fazer jus ao direito de receber esse recurso extra.

E ainda ficou evidente que muitas vezes o professor acabou em sujeitar-se a tamanha precarização do seu trabalho em razão dos baixos salários, que inclusive, naquele contexto, teria sofrido um achatamento no valor, haja vista que o governo para conseguir naquele momento para pagar o piso nacional do magistério incorporou ao vencimento o valor que era pago pela titularidade aos professores licenciados. O que também foi uma artimanha e total falta de respeito com a categoria em Goiás.

Tal fato fez com que os professores se sentissem obrigados a buscarem um complemento para as suas rendas. Ficou claro, ainda, que os colaboradores ainda que entendessem que tenha sido válida ação do pagamento do bônus, isso não significava dizer que houve a valorização da carreira.

Com efeito, as determinações foram pautadas de forma impositiva, com a justificativa de que a política educacional colocada em prática seria algo promissor para o estado de Goiás. Coube ao professor a missão de alavancar os índices do IDEB, inserido em uma gerência que se orientou pelo aumento da eficiência, eficácia e produtividade, tanto dos professores quanto dos alunos. Estes passaram a ter como meta alcançar o título de professor e aluno do ano, inclusive com premiação em espécie destinada àqueles que se destacaram, provocando a desmedida concorrência entre os discentes, docentes e as instituições.

Finalizamos com a percepção de que por meio das narrativas dos professores, ele se vê desvalorizado, compreendendo que, de acordo com a realidade atual das instituições de ensino, faltam recursos, inclusive tecnológicos, para o exercício da profissão. Ainda que em meio ao caos, a maioria diz se sentir bem no ambiente em que trabalha, considerando o clima de trabalho favorável e afirmando ter uma relação amistosa com seus alunos.

Longe de terminarmos todas as discussões acerca dessa política, que é vivenciada ainda na atualidade por todos que atuam na Rede de Educação de Goiás, asseveramos como sugestão para trabalhos futuros a análise dos demais eixos dessa política como por exemplo a Reestruturação da Escola de Tempo Integral, no qual tem sido efetivada ainda em 2022 com o aumento da oferta desse ensino na modalidade integral, no qual essa modalidade deve estar impactando na qualidade ofertada nos estabelecimentos de ensino da Rede. Assim sendo, O Pacto pela Educação e suas proposituras tem ainda muitas questões para serem investigadas, haja visto que esse programa tem seus pressupostos aplicados efetivamente na realidade escolar.

Referências

- Bogdan, R., & Biklen, S. (1994). *Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto-Portugal.
- Brasil. (1988). *Constituição Federal de 1988*. Gráfica do Senado.
- Brasil. (1996). *Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB 9394/96*. Gráfica do Senado.
- Brasil. (2014). *Plano Nacional de Educação 2014-2024: Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014*. Ministério da Educação.
- Goiás. (2011). *Pacto pela Educação: um futuro melhor exige mudanças*. Secretaria de Estado da Educação.
- Goiás. (2013). *Programa Reconhecer: educação, o mérito é todo seu*. Secretaria de Estado da Educação.
- Goiás. (2012). *Lei nº 17.735/2012 de 13 de julho de 2012, Institui o Bônus de Incentivo Educacional aos profissionais da educação pública estadual e dá outras providências*. Gabinete Civil.
- Goiás. (2001). *Lei nº 13.909, de 25 de setembro de 2001. Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos e Vencimentos do Pessoal do Magistério*. Gabinete Civil.
- Kosik, K. (1976). *Dialética do concreto*. Ed. Paz e Terra.
- Libâneo, J. C. (2011). *Considerações críticas sobre o documento “Diretrizes do pacto pela educação: reforma educacional goiana”*. Sintego.
- Lima, C. de M., & Santos, T. P. dos. (2021). Profissão docente: Conflitos e contradições na construção de uma docência periférica. *Research, Society and Development*, 10(10), e584101019282. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i10.19282>
- Lourenço, V. R., & Valente, G. S. C. (2020). A docência e o cotidiano da escola pública: influências na saúde mental do professor. *Research, Society and Development*, 9(8), e593985967. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i8.5967>
- Oliveira, D. A. (2015). Nova gestão pública e governos democrático-populares: contradições entre a busca da eficiência e a ampliação do direito à educação. *Educ. Soc.*, Campinas, 36 (132) p. 625-46.
- Prodanov, C. C., & Freitas, E. C. (2013). *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. Ed. Feevale.
- Silva, S. P. (2014). *O processo de implementação das políticas educacionais e repercussões nas formas de gestão da escola e no processo de ensino aprendizagem: o Pacto pela Educação em Goiás*. Tese (Doutorado em Educação) - Pós-Graduação em Educação, Pontifícia Universidade Católica de Goiás.
- Wagner, L., & Carlesso, J. P. P. (2019). Profissão docente: Um estudo do abandono da carreira na contemporaneidade. *Research, Society and Development*, 8(6), e386968. <https://doi.org/10.33448/rsd-v8i6.968>