**A POLÍTICA DE BÔNUS COMO REGULAÇÃO DO TRABALHO DOS**

**PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO DA REDE PÚBLICA DE ENSINO ACRIANA**

**Débora Maria Pinto Braidi -** UFAC

debora.braidi@ufac.br

**RESUMO:**

O objeto de estudo dessa pesquisa é a política de bônus como regulação do trabalho dos profissionais da educação da rede pública estadual acriana de ensino que é constituída pelo Prêmio Anual de Valorização e Desenvolvimento Profissional, designado de VDP. A pesquisa analisa a gênese da política de bônus e a introdução desse tipo de incentivo na educação como forma de remuneração docente a partir de critérios e metas que visam aumentar a produtividade e a eficiência dos serviços prestados pela escola e seu corpo profissional. A análise se fundamenta na pesquisa bibliográfica ancorada na literatura especializada, em que se destaca: Afonso (2001,2009); Ball (2001, 2004, 2005); Barroso (2005); Brooke (2006); Damasceno (2010); Mainardes (2006); Melo (2010); Nogueira (2015); Oliveira (2005, 2011, 2015), dentre outros, na pesquisa documental cujas fontes são as leis, decretos e documentos oficiais e na pesquisa empírica que traduz a opinião dos diretores, professores, coordenadores de ensino e pedagógicos, alguns dos beneficiários da política. Os aspectos conclusivos da pesquisa indicam que a política de bônus acriana se apresenta como uma forma de regulação do trabalho docente e de consolidação da gestão por resultados.

**PALAVRAS-CHAVE**: Regulação. Controle. Bonificação.

1 INTRODUÇÃO

O estudo em questão analisa uma das políticas que compôs o conjunto de ações propostas pela reforma educacional ocorrida no Estado do Acre no governo da Frente Popular, capitaneada pelo Partido dos Trabalhadores no ano de 1999. Trata-se da política de pagamento de bônus dirigida aos profissionais do magistério acriano, estabelecida por intermédio de decretos e Leis Complementares. A análise coloca em relevo o contexto em que a política foi concedida, como vem sendo implementada e os conflitos que tem ensejado.

As políticas de bônus nos últimos anos ganharam espaço na agenda pública global e nacional, especialmente a partir das reformas educacionais que foram impulsionadas por um novo modelo regulatório ancorado em uma concepção de Estado de bases neoliberal. Esse novo modelo de regulação influenciou não somente a forma de gestão da administração pública, como também imprimiu uma nova cultura na prestação dos serviços públicos centrada nos princípios de eficiência e produtividade.

No contexto educacional, esses princípios foram traduzidos em vários mecanismos de regulação do *modus operandi* da escola e de seus trabalhadores, e um dos mecanismos que se coaduna com essa concepção privatista e gerencialista são as políticas de concessão de bônus e/ou prêmios, que objetivam oferecer um incentivo em prol da obtenção de resultados educacionais positivos.

No Brasil, a reforma educacional iniciada a partir do processo de reabertura democrática do País, com a promulgação da Constituição de 1988, institui vários instrumentos que criaram as condições para implementação da nova política educacional situando, especialmente, neste contexto, os instrumentos de avaliações externas.

Os resultados das avaliações têm sustentado o discurso de que é necessário melhorar o desempenho acadêmico dos alunos, induzindo o desenvolvimento das chamadas “políticas de responsabilização” que fomentam a oferta de bônus ou prêmio, não só para as escolas que atinjam as metas definidas, como também para o corpo docente destas.

Esse discurso passa a ser verbalizado em quase todos os estados brasileiros e traduzido em políticas que visam a bonificação de professores, o que não tem sido diferente no Estado do Acre que no bojo de uma série de reformas educacionais levadas a cabo nos últimos anos, instituiu uma política de bonificação.

De acordo com Brooke (2006) o que tem levado os governos a se preocuparem cada vez mais com os resultados dos seus sistemas de educação é a disputa no âmbito internacional por um lugar competitivo no mercado global. E uma das formas de responder a melhor colocação no “ranking” do mercado global é a adoção de políticas de *accountability*, ou seja,

[...] de responsabilização, mediante as quais se tornam públicas as informações sobre o trabalho das escolas e consideram-se gestores e outros membros da equipe escolar como co-responsáveis pelo nível de desempenho alcançado pela instituição (BROOKE, 2006, p. 378).

Frisa-se que muito embora haja uma tendência a universalidade dessas políticas, elas não ocorrem da mesma forma e não apresentam os mesmos efeitos, em razão do contexto local, o que acaba gerando “políticas hibridas e diversidade política” (BALL, 2004), face as especificidades, resistências e variações locais.

Assim, em diversos estados brasileiros foram estabelecidos programas de bônus/prêmio voltados aos docentes e profissionais ligados a educação, baseados em metas de desempenho.

Essas políticas assumiram desenhos variados, ou seja, cada estado desenvolveu modelos específicos e estabeleceu regras e metas diferenciadas.

No Estado do Acre, a política de bônus foi instituída por meio da Lei Complementar nº 199, de 23 de julho de 2009 e Lei Complementar nº 204, de 30 de dezembro de 2009, que criaram dois Prêmios, respectivamente: Prêmio Anual de Valorização e Desenvolvimento Profissional (PAVDP) e Prêmio Anual de Valorização e Desenvolvimento da Gestão (PADVG), atualmente denominado simplesmente VDP e VDG. A política de bônus acriana passou a integrar o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação (PCCR), e de acordo com o discurso oficial é concebida como uma política de valorização dos profissionais da educação da rede estadual.

Essa política sofreu alterações durante os anos de 2010, 2013, 2014, 2015 e 2017, por força das negociações salariais da categoria e acabou sendo estendida a todos os trabalhadores em educação, efetivos ou temporários, em exercício nas unidades escolares e administrativas da SEE.

Dessa forma, objetivando analisar as nuances desta política de bônus no contexto acriano o problema central deste estudo consistiu em responder ao seguinte questionamento: Como vem se dando a implementação da política de bônus na rede estadual acriana e seus desdobramentos sobre o trabalho dos profissionais do ensino?

Diante dessa questão definiu-se como objetivo geral do estudo, analisar como a política de bônus foi concebida e como vem sendo implementada na rede acriana pública de ensino e como objetivos específicos, a investigação centrou-se na direção de situar a política de concessão de bônus para os profissionais da educação da rede de educação básica do Estado do Acre no âmbito das reformas educacionais implementadas no Brasil e no Estado do Acre a partir da década de 1990, identificar os princípios e as concepções que nortearam a política de bônus acriana, examinar os documentos legais que estabelecem as diretrizes, critérios e as metas de aferição para pagamento dos prêmios, analisar como vem se dando a implementação dessa política nas escolas da rede pública estadual, identificar as percepções dos principais beneficiários desta política (professores, gestores e coordenadores de ensino), destacando eventuais conflitos, níveis de satisfação/insatisfação sobre a política de bônus na agenda local.

2 METODOLOGIA

O presente estudo caracterizou-se por ser um estudo de abordagem qualitativa, descritiva e analítica a partir da pesquisa bibliográfica e documental, onde foram realizados estudos teóricos sobre as reformas educacionais e a nova regulação, de forma particular as implicações na construção das políticas de responsabilização e bonificação, a partir das seguintes categorias de análise: regulação, responsabilização, meritocracia, performatividade.

A pesquisa documental foi realizada a partir dos documentos oficiais - leis e decretos que instituíram e regulamentaram a política de bônus, materiais estes disponíveis no Diário Oficial do Estado do Acre. Também foi analisado documentos oficiais como a Planilha de Avaliação para pagamento do prêmio, de preenchimento obrigatório pela equipe gestora para encaminhamento a Secretaria.

 Os sujeitos da pesquisa foram os seguintes: diretor de ensino e diretor de gestão da SEE, professores, diretores, coordenadores administrativos e de ensino e

servidores da área administrativo.

A coleta dos dados foi feita utilizando como instrumento a entrevista semiestruturada. A análise dos dados foi realizada a partir das discussões teóricas que envolvem os conceitos de responsabilização ou *acoountability*, meritocracia, performatividade e regulação, definidas neste estudo como categorias de análise dos dados da pesquisa empírica.

**3 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Os resultados da pesquisa apontam para algumas questões que foram observadas e analisadas ao longo do estudo.

No que se refere ao processo de implantação da politica no interior da escola verificou-se que não houve grandes dificuldades, haja visto que o prêmio destinado a equipe gestora (VDG), constituiu-se como mecanismo de cooptação dos diretores enquanto uma força determinante para aceitação do prêmio por parte dos professores, representando o comprometimento da gestão escolar com os objetivos da gestão do sistema. Em uma análise crítica, o prêmio VDG funcionou como uma forma de premiar os “colaboradores” do sistema no processo de consolidação da gestão por resultados.

Constatou-se pela fala dos professores entrevistados uma compreensão limitada do que representa para a carreira docente a introdução de prêmios e bônus, assim como as implicações do contexto das reformas educacionais para o seu trabalho. A ausência de uma consciência crítica e reflexiva do professor reflete os novos mecanismos utilizados pela gestão, que por meio de treinamentos “não intelectualizados, baseados na competência”, na eficiência, na produtividade,constrói “ novas identidades, novas subjetividades” (BALL, 2005), e faz com que não perceba, como no caso em análise, que não se trata de critérios que correspondem ao que obrigatoriamente tem que realizar, mas para além disto, uma forma de controle do seu trabalho, da sua pessoa e da sua profissão.

Os dados da pesquisa empírica revelaram, ainda, vários conflitos gerados pelos prêmios VDP e VDG no interior da escola, perceptíveis nas falas dos entrevistados, dentre os quais destaca-se: o não recebimento do prêmio pelos demais servidores gerando uma insatisfação destes e uma animosidade para com os demais que vinham percebendo o prêmio, insatisfação entre os próprios pares causada pelo não alcance das metas e portanto, pelo não recebimento do prêmio, mal estar entre professores e equipe gestora no tocante a avaliação para apuração dos critérios para recebimento do prêmio VDP, uma vez que a lógica da quantificação não considera as circunstancias que interferem no processo, então, o que conta é o número de participações nas formações continuadas, as horas cumpridas de planejamento, sem considerar os imprevistos que justifiquem as ausências dos professores, seja por motivo de doença, familiares ou outros.

Esses conflitos indicam um dos primeiros efeitos da bonificação na rede acriana, a alteração nas relações interpessoais no interior da escola que engendram sentimentos de inveja, rejeição, competição, desconfiança de uns para com os outros. O clima de cooperação é substituído pela competição interna do grupo, onde um passa a controlar o outro, tanto do ponto de vista da produtividade como do absenteísmo.

A bonificação gera também um sentimento de desvalorização do professor e contribue para uma “crise de dignificação da profissão docente” (OLIVEIRA, 2011), pela perda do status e de sua autoridade profissional perante a sociedade. Para Oliveira (2011, p. 33) esses sentimentos tem uma relação direta com “os processos de avaliação externa que acabam retirando desses profissionais a autoridade para responder pelo resultado de seu trabalho e ter o respeito e a aceitação pública pela sua expertise”.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dessa forma, com os dados resultantes da pesquisa empírica realizada neste estudo, é possível afirmar que a política de bonificação acriana não tem características que a aproximam de uma política de valorização profissional, mas se alinha muito mais como um mecanismo de regulação e institui, mesmo que de forma branda, um tipo de *accoountability* de professores e no caso do Acre, dos demais profissionais da educação, sendo caracterizada como um prêmio por resultados.

**REFERÊNCIAS**

BROOKE, N. O Futuro das Políticas de Responsabilização Educacional no Brasil. Cadernos de Pesquisa, v. 36, n. 128, p. 377-401, maio/ago. 2006.

BALL, S. J. Performatividade, Privatização E O Pós-Estado do Bem-Estar. Educ. Soc., Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1105-1126, Set. /Dez. 2004.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Profissionalismo, Gerencialismo e Performatividade. Cadernos de Pesquisa, v. 35, n. 126, p. 539-564, set. /dez. 2005.

OLIVEIRA, D. A. A nova regulação de forças no interior da escola: carreira, formação e avaliação docente. RBPAE – v.27, n.1, p. 25-38, jan./abr. 2011.