

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
CAEd – CENTRO DE POLÍTICAS PÚBLICAS E
AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS – GRADUAÇÃO PROFISSIONAL EM
GESTÃO E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO PÚBLICA

DARLEM LÚCIA DE OLIVEIRA COSTA

CONCEPÇÃO DOS PROFESSORES SOBRE A POLÍTICA DE
BONIFICAÇÃO DO ESTADO DO AMAZONAS

JUIZ DE FORA

2016

DARLEM LÚCIA DE OLIVEIRA COSTA

**CONCEPÇÃO DOS PROFESSORES SOBRE A POLÍTICA DE BONIFICAÇÃO DO
ESTADO DO AMAZONAS**

Dissertação apresentada como requisito parcial à
conclusão no Mestrado Profissional em Gestão e
Avaliação da Educação Pública, da Faculdade de
Educação, Universidade Federal de Juiz de Fora.

Orientador: Prof. Dr. Marcelo Câmara dos Santos

JUIZ DE FORA

2016

DARLEM LÚCIA DE OLIVEIRA COSTA

**CONCEPÇÃO DOS PROFESSORES SOBRE A POLÍTICA DE BONIFICAÇÃO DO
ESTADO DO AMAZONAS**

Dissertação apresentada como requisito parcial à
conclusão do Mestrado Profissional em Gestão e
Avaliação da Educação Pública, da Faculdade de
Educação, da Universidade Federal de Juiz de
Fora.

Aprovada em:

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Orientador (a)

Membro da banca

Membro da banca

Aos meus filhos.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, quero agradecer aos meus filhos pela compreensão em todas as minhas ausências. Agradeço ao meu orientador Prof. Dr. Marcelo Câmara, bem como as duas Agentes de Suporte Acadêmicas Luísa Gomes de Almeida Vilardi e Thamyres Van de Pol Fernandes.

É melhor tentar e falhar, que preocupar-se e ver
a vida passar.

É melhor tentar, ainda que em vão que sentar-se,
fazendo nada até o final.

Eu prefiro na chuva caminhar, que em dias frios
em casa me esconder.

Prefiro ser feliz embora louco, que em
conformidade viver.

(Martin Luther King)

RESUMO

O presente trabalho foi desenvolvido no âmbito do Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação (PPGP) do Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora (CAEd/UFJF). O referido caso de gestão apresentou um estudo sobre a bonificação por resultado a partir de uma pesquisa na Zona Norte de Manaus. A política de prêmio monetário foi implementada pela Secretaria de Estado e Qualidade de Ensino

– Seduc/AM, estabelecida no Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas dos Profissionais da Educação. Os objetivos definidos para este estudo foram analisar esta política de incentivo monetário, que oferece o pagamento do prêmio de 14º (décimo quarto), 15º (décimo quinto) e 16º (décimo sexto) salários aos docentes como uma política de estímulo que paga por mérito, tendo como referência o contexto da política e a opinião dos professores. Assim, buscamos observar o contexto da política de bonificação por desempenho, analisando os decretos, metas e escolas premiadas e construindo uma análise documental. Para observar a opinião dos professores, utilizamos a aplicação de questionário como instrumento de coletas de dados. Participaram desta pesquisa 146 professores de cinco escolas da Zona Norte, sendo duas instituições da Coordenadoria Distrital Educacional “6” (CDE6) e três da Coordenadoria Distrital Educacional “7” (CDE7). Visando compreender a política de bonificação através do referencial teórico e opinião dos docentes, utilizamos como metodologia uma abordagem qualitativa, por se caracterizar como um estudo de caso, além de se tratar de um estudo de campo. Os resultados deste estudo trouxeram evidências sobre o contexto da política, o perfil das escolas e suas desigualdades, a padronização das metas e suas consequências nos resultados, além da opinião docente sobre o papel da implementação da política na Rede Estadual do Amazonas. Entre os resultados da pesquisa, detectamos que as escolas da Zona Norte de Manaus estão em condições desiguais, existindo também diferença entre as escolas convencionais e escolas de tempo integral. Para os professores, muitos fatores influenciam no rendimento escolar e, conseqüentemente, no recebimento do bônus, tais como: carga horária, recursos didáticos, estrutura física, instalações, iluminação, climatização, merenda escolar e a própria bonificação. Sobre as metas estabelecidas, os pesquisados expuseram que precisam ser modificadas por não produzirem resultados satisfatórios, sendo necessários parâmetros que observem a realidade das escolas. De acordo com os respondentes, o uso de metas padronizadas não é coerente, tendo em vista as diferentes condições socioeconômicas das instituições. Na proposta de intervenção, sugerimos três possibilidades de ajustes, sendo a primeira proposição a criação e utilização de um Indicador de Desenvolvimento das Escolas, que observe as condições socioeconômicas dos estudantes. Na segunda proposição, indicamos a apropriação das metas individuais projetadas pelo Ideb. Na última proposição, sugerimos que esta premiação tivesse o mesmo critério de outra política de bonificação do Amazonas, o Prêmio Escola de Valor, que tem um número mais elevado de premiações por observar o crescimento das escolas.

Palavras-Chave: Política de Bonificação; Professores; Amazonas.

ABSTRACT

This work was developed under the Professional Master in Management and Education Assessment (PPGP) of the Center for Public Policy and Federal University of Education Evaluation of Juiz de Fora (CAEd/UFJF). Said case management presented a study on the bonus resulting from a search in the North Zone of Manaus. The prize money policy was implemented by the State Department and Teaching Quality - Seduc/AM, established the Award to Encourage Compliance Goals of Education Professionals. The objectives defined for this study were to analyze this monetary incentive policy, which offers payment of 14 award, 15 and 16 salaries to teachers as a stimulus policy that pays for merit, with reference to the political context and the opinion of teachers. Thus, we seek to observe the context of the performance by bonus policy, analyzing the decrees, goals and winning schools, building a documentary analysis. To observe the opinion of teachers, we use the questionnaire application as a tool for data collection. The study gathered 146 teachers from five schools in the North Zone, two institutions of the District Coordination Office of Education 6 (CDE6) 6:03 of the District Coordination Office of Education 7 (CDE7). Seeking to understand the bonus policy through theoretical and opinion of teachers, used as a qualitative methodology approach is characterized as a case study, in addition it is a field of study. The results of this study brought evidence about the policy context, the profile of the school and its inequalities, the standardization of goals and consequences in the results, in addition to teaching about the role of policy implementation in the State Network of Amazonas. Among the results of the research we found that schools in the North Zone of Manaus are in unequal conditions. There is also a difference between conventional schools and full-time schools. Being also a difference between conventional schools and full-time schools. For teachers, many factors influence school performance and consequently, on the bonus received as: hours, teaching resources, physical structure, facilities, lighting, climate control, school lunch and own bonus. About the established goals, the respondents exposed that need to be modified to not produce satisfactory results, being necessary parameters to observe the reality of schools. According to the respondents, the use of standardized goals is not coherent, given the different socioeconomic conditions of the institutions. The proposed intervention, we suggest three possible adjustment, being the first proposition the creation and use of one of the Schools Development Indicator, that observe the socioeconomic conditions of students. In the second proposition we indicate ownership of individual goals projected by Ideb. In the last proposition, we suggest that this award had the same criteria for other Amazon bonus policy, The Prize Value of School, that having a greater number of payouts to observe the growth of schools

Keywords: Bônus Policy; Teachers; Amazonas.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Metas dos anos iniciais do Ensino Fundamental	32
Tabela 2 - Metas dos anos finais do Ensino Fundamental.....	32
Tabela 3 - Metas estabelecidas para o Ensino Médio:	32
Tabela 4 - Metas anos iniciais - Ensino Fundamental.....	33
Tabela 5 - Metas anos finais - Ensino Fundamental	33
Tabela 6 - Metas - Ensino Médio:.....	34
Tabela 7 - Metas anos iniciais - Ensino Fundamental.....	35
Tabela 8 - Metas anos finais - Ensino Fundamental	36
Tabela 9 - Metas - Ensino Médio:.....	36
Tabela 10 - Percentual de frequência/bonificação BR1, BR2, BR3:	37
Tabela 11 - Comparação das metas projetadas pelo MEC para os anos iniciais do Ensino Fundamental com as metas estabelecidas pela Seduc/AM	37
Tabela 12 - Comparação das metas projetadas pelo MEC para os anos finais do Ensino Fundamental com as metas estabelecidas pela Seduc/AM:	38
Tabela 13 - Comparação das metas projetadas pelo MEC para o Ensino Médio com as metas estabelecidas pela Seduc/AM:.....	38
Tabela 14 - Ideb observado das escolas estaduais do Estado do Amazonas - 5º ano do Ensino Fundamental.....	39
Tabela 15 - Ideb observado das escolas estaduais do Estado do Amazonas - 9º ano do Ensino Fundamental.....	40
Tabela 16 - Ideb observado das escolas estaduais do Estado do Amazonas - 3º ano do Ensino Médio: ..	40
Tabela 17- Ideam da Rede Estadual de Ensino - Ensino Fundamental	41
Tabela 18 - Ideam da Rede Estadual de Ensino - Ensino Médio:.....	41
Tabela 19 - Posicionamento do Amazonas no ranking dos estados do país nos índices alcançados pelo Ideb:	42
Tabela 20 - Quantidade de escolas premiadas desde 2008:	43
Tabela 21- Ideb (Prova Brasil) CDE6 - Anos Iniciais do Ensino Fundamental.....	45
Tabela 22 - Ideb (Prova Brasil) CDE6 - Anos Finais do Ensino Fundamental.....	45
Tabela 23 - Ideam (Sadeam) CDE6 - Ensino Médio	45
Tabela 24 - Ideb CDE7 - Anos iniciais:	46
Tabela 25 - Ideb CDE7 - Anos finais.....	46
Tabela 26 - Ideam CDE7 - Ensino Médio	46
Tabela 27 - Escolas da Coordenadoria Distrital Educacional 6 premiadas em 2014:.....	46
Tabela 28 - Escolas da Coordenadoria Distrital Educacional 7 premiadas em 2014:.....	46
Tabela 29 - Cronograma da pesquisa de campo:	74
Tabela 30 - Número de respondentes por escola estudada	75
Tabela 31 - Componentes curriculares dos professores nas cinco escolas da pesquisa	76
Tabela 32 - Lotação dos professores por Coordenadoria Distrital	76
Tabela 33 - Professores pesquisados com cursos de Pós-graduação na Escola	77
Tabela 34 - Professores pesquisados com cursos de Pós-graduação – Resultado geral das cinco escolas pesquisadas na Zona Norte:	77

Tabela 35 - Nível de Ensino dos professores pesquisados:	78
Tabela 36 - Nível de Ensino dos professores pesquisados nas escolas cinco escolas estudadas:.....	78
Tabela 37 - Atuam na mesma área de suas formações – Resultado por escola estudada	79
Tabela 38 - Atuam na mesma área de suas formações - Resultado geral das cinco escolas pesquisadas: 79	
Tabela 39 - Regime de trabalho por escola estudada	80
Tabela 40 - Regime de trabalho - Resultado geral das escolas pesquisadas	80
Tabela 41 - Professores que já foram premiados ou não pela Política de Bonificação que paga o 14º, 15º e 16º salários – Resultado por escola estudada	81
Tabela 42 - Professores que já foram premiados ou não pela Política de Bonificação que paga o 14º, 15º e 16º salários - Resultado geral das cinco escolas pesquisadas	81
Tabela 43 - Conhecimento da política de bonificação pelos professores por escola – Resultado por escola estudada	82
Tabela 44 - Conhecimento da política de bonificação pelos professores - Resultado geral das cinco escolas estudadas	82
Tabela 45 - Meio pelos quais os professores tomaram conhecimento da Política de Bonificação por Resultado – Resultado geral das cinco escolas estudadas:	83
Tabela 46 - Prêmio extra recebido pelos professores das cinco escolas estudadas	84
Tabela 47 - Prêmio extra recebido pelos professores por escola estudada:	85
Tabela 48 - Número de vezes que os professores receberam o prêmio extra – Resultado geral das cinco escolas estudadas	86
Tabela 49 - Número de professores que conhecem como são estabelecidas as metas da Política de Bonificação por Resultado que paga o 14º, 15º e 16º salários - Resultado geral das cinco escolas estudadas:	86
Tabela 50 - Principal responsável pelo resultado da escola segundo os professores - Resultado geral das cinco escolas estudadas:	87
Tabela 51 - A opinião dos professores sobre o grau de influência dos seguintes fatores no rendimento escolar - Resultado geral das cinco escolas	88
Tabela 52 - Opinião dos professores premiados sobre os fatores que influenciam no rendimento escolar:	90
Tabela 53 - A opinião dos professores não premiados sobre os fatores de influência:	92
Tabela 54 – Perfil - Escola 1 - Premiada (29 docentes respondentes)	94
Tabela 55 – Perfil - Escola 2 - Não Premiada (44 docentes respondentes)	96
Tabela 56 – Perfil - Escola 3 - Premiada (24 docentes respondentes)	98
Tabela 57 – Perfil - Escola 4 - Não Premiada (17 docentes respondentes)	100
Tabela 58 – Perfil - Escola 5 - Premiada (32 docentes respondentes)	102
Tabela 59 - Perfil das escolas - Resultado geral das cinco escolas pesquisadas	104
Tabela 60 - Metas - Escola 1 - Premiada (29 respondentes)	108
Tabela 61 - Metas - Escola 2 - Não Premiada (44 respondentes)	109
Tabela 62 – Metas - Escola 3 - Premiada (24 respondentes)	110
Tabela 63 – Metas - Escola 4 - Não Premiada (17 respondentes)	111
Tabela 64 – Metas - Escola 5 - Premiada (32 respondentes)	112
Tabela 65 - Metas uniformes para realidades diferentes - Resultado geral das cinco escolas estudadas:	113
Tabela 66 - Implementação - Escola 1 - Premiada (29 respondentes)	116

Tabela 67 – Implementação - Escola 2 - Não Premiada (44 respondentes).....	117
Tabela 68 - Implementação - Escola 3 - Premiada (24 respondentes)	118
Tabela 69 – Implementação - Escola 4 - Não Premiada (17 respondentes).....	119
Tabela 70 – Implementação - Escola 5 - Premiada (32 respondentes).....	120
Tabela 71 - A implementação do bônus e a dinâmica do trabalho escolar - Resultado geral das cinco escolas estudadas	121
Tabela 72 – Premiação - Escola 1 - Premiada (29 respondentes).....	123
Tabela 73 – Premiação - Escola 2 - Não Premiada (44 respondentes).....	124
Tabela 74 – Premiação - Escola 3 - Premiada (24 respondentes).....	125
Tabela 75 – Premiação - Escola 4 - Não Premiada (17 respondentes).....	126
Tabela 76 – Premiação - Escola 5 - Premiada (32 respondentes).....	127
Tabela 77 - A premiação de todos os trabalhadores envolvidos - Resultado geral das cinco escolas estudadas:.....	128
Tabela 78 - Importância - Escola 1 - Premiada (29 respondentes)	129
Tabela 79 – Importância - Escola 2 - Não Premiada (44 respondentes)	130
Tabela 80 – Importância - Escola 3 - Premiada (24 respondentes).....	131
Tabela 81 – Importância - Escola 4 - Não Premiada (17 respondentes)	132
Tabela 82 - Importância - Escola 5 - Premiada (32 respondentes)	133
Tabela 83 - A importância da política na prática docente - Resultado geral das cinco escolas estudadas:	134
Tabela 84 - Ações propostas: criação e utilização de um Indicador de Desenvolvimento das Escolas:.	144
Tabela 85 - Ações propostas: Utilização das metas individuais projetadas pelo Ideb:	147
Tabela 86 - Anos Iniciais - Escola 2 não premiada.....	147
Tabela 87- Anos Finais - Escola 2 não premiada	147
Tabela 88 - Anos Iniciais - Escola 4 não premiada.....	147
Tabela 89 - Anos Finais - Escola 4 não premiada	148
Tabela 90 - Metas do Prêmio Escola de Valor - Ensino Fundamental - Anos Iniciais:	149
Tabela 91 - Metas do Prêmio Escola de Valor - Anos Finais do Ensino Fundamental.....	149
Tabela 92 - Metas do Prêmio Escola de Valor - Ensino Médio:	150
Tabela 93 - Bonificações de 2014 do Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas da Educação Básica:	150
Tabela 94 - Ações propostas: Utilização das metas e critérios do Prêmio Escola de Valor	151

LISTA DE ABREVIATURAS

ANRESC	Avaliação Nacional do Rendimento Escolar
ANA	Avaliação Nacional da Alfabetização
APMC	Associação de Pais e Mestres e Comunitários da Escola
BR1	Bonificação por Resultado “1”
BR2	Bonificação por Resultado “2”
BR3	Bonificação por Resultado “3”
CDE6	Coordenadoria Distrital Educacional “6”
CDE7	Coordenadoria Distrital Educacional “7”
CETI	Centro Educacional de Tempo Integral
ENEM	Exame Nacional do Ensino Médio
ETI	Escola de Tempo Integral
FVA	Fator de Valorização da Assiduidade
ID	Índice de Desempenho
IF	Índice de Fluxo
IDEPE	Índice de Desenvolvimento da Educação de Pernambuco Índice de Desenvolvimento Escolar do Estado do Rio de Janeiro
IDESP	Índice de Desenvolvimento da Educação do Estado de São Paulo (IDESP)
IDE	Indicador de Desenvolvimento da Escola
IMU	Indicador de Merecimento da Unidade
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas
IDEB	Índice de Desenvolvimento da Educação Básica
IDEAM	Índice de Desempenho Educacional do Amazonas
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
ICD	Indicador de Contribuição ao Desempenho

IRE	Indicador de Resultado
IEE	Indicador de Esforço
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MEC	Ministério da Educação e Cultura
PAEBES	Programa de Avaliação da Educação Básica do Espírito Santo
PNE	Plano Nacional de Educação
PNAIC	Pacto Nacional pela Alfabetização na Idade Certa
EJA	Educação de Jovens e Adultos
PNLD	Programa Nacional do Livro Didático
PM	Polícia Militar
PISA	<i>Programme for International Student Assessment</i>
PSS	Processo Seletivo Simplificado
PROEB	Programa de Avaliação da Educação Básica
SIGEAM	Sistema Integrado de Gestão Educacional do Amazonas
SAEPE	Sistema de Avaliação Educacional de Pernambuco
SPAECE	Sistema Permanente de Avaliação da Educação Básica do Ceará
SAERJ	Sistema de Avaliação da Educação do Estado do Rio de Janeiro
SIGE	Sistema de Gestão Escolar
SADEAM	Sistema de Avaliação de Desenvolvimento de Educação do Amazonas
SAEB	Sistema de Avaliação da Educação Básica
SEDUC/AM	Secretaria Estadual de Educação do Amazonas

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	17
1 A POLÍTICA DE BONIFICAÇÃO POR RESULTADO, ESTABELECIDADA NO PRÊMIO DE INCENTIVO AO CUMPRIMENTO DE METAS PARA OS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO DA SECRETARIA DE ESTADO E QUALIDADE DE ENSINO - SEDUC/AM	22
1.1 O CONTEXTO DA POLÍTICA DE BONIFICAÇÃO POR RESULTADO IMPLEMENTADA PELA SECRETARIA DE ESTADO E QUALIDADE DE ENSINO DE ENSINO – SEDUC/AM.....	22
1.2 METAS ESTABELECIDAS PELA POLÍTICA DE BONIFICAÇÃO POR RESULTADOS	30
1.2.1 Metas do Decreto nº 28.164 de 2008	30
1.2.2. Metas do Decreto n.º 31.488, de 02 de agosto de 2011.....	32
1.2.3. Metas estabelecidas pelo Decreto nº 35.983, de 26 de junho de 2015.....	35
1.2.4 Metas projetadas para os anos de 2011, 2013 e 2015 do Ideb	37
1.4 INSTITUIÇÕES PREMIADAS PELA BONIFICAÇÃO POR RESULTADO.....	42
1.5 ZONA NORTE DE MANAUS - COORDENADORIAS DISTRITAIS EDUCACIONAIS 6 E 7 ...	44
1.5.1 Perfil das escolas da Zona Norte de Manaus da Seduc/AM.....	47
1.5.2 Perfil das escolas selecionadas para a pesquisa de campo	48
1.5.2.1 Escola convencional premiada – Escola 1.....	48
1.5.2.2 Escola convencional não premiada – Escola 2	49
1.5.2.3 Centro de Ensino de Tempo Integral (CETI) – Instituição premiada - Escola 3	50
1.5.2.4 Centro de Ensino de Tempo Integral (CETI) Escola não premiada – Escola 4.....	52
1.5.2.5 Centro de Ensino de Tempo Integral (CETI) – Escola da Polícia Militar premiada – Escola 5	52
1.6 Atores Envolvidos com a Política de Bonificação por Resultados: Os professores da Rede Estadual de Ensino do Amazonas.....	53
2 FUNDAMENTOS TEÓRICOS SOBRE A POLÍTICA DE BONIFICAÇÃO POR RESULTADO	56
2.1 OS EIXOS NORTEADORES DA PESQUISA.....	56
2.1.1 Perfil das escolas e suas desigualdades	61
2.1.2 Metas Estabelecidas e Novas Possibilidades de Metas	65
2.2 O PERCURSO METODOLÓGICO DA PESQUISA.....	72
2.3 A OPINIÃO DOS PROFESSORES DA ZONA NORTE DE MANAUS SOBRE A POLÍTICA DE BONIFICAÇÃO POR RESULTADO	75
2.3.1 Perfil Profissional	75

2.3.2 O Contexto da Política de Bonificação por Resultado	83
2.3.3 A opinião dos professores sobre a Política de Bonificação por Resultado da Seduc/AM.....	86
2.3.4 Opinião dos docentes sobre o perfil das escolas.....	93
2.3.5 Metas Estabelecidas e Novas Possibilidades de Metas	107
2.3.6 A concepção dos professores sobre a implementação da Política de Bonificação por Resultado	115
2.3.7 A premiação dos profissionais da escola.....	122
2.3.8 A importância da implementação da bonificação que paga o 14º, 15º e 16º salário aos professores	129
3 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO PARA A POLÍTICA DE BONIFICAÇÃO SALARIAL DOS PROFESSORES DE MANAUS	139
3.1 CRIAÇÃO E UTILIZAÇÃO DE INDICADOR DE DESENVOLVIMENTO DAS ESCOLAS – IDE, SEMELHANTE AO ADOTADO PELO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO.....	141
3.2 UTILIZAÇÃO DAS METAS PROJETADAS PELO IDEB	145
REFERÊNCIAS.....	154
ANEXOS.....	159

INTRODUÇÃO

O presente trabalho trouxe para o campo de discussão a política de bonificação por resultado implementada pela Secretaria de Educação e Qualidade de Ensino do Amazonas - Seduc/AM, estabelecida no Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas para os Profissionais da Educação, que tem como propósito o pagamento de prêmio monetário por desempenho para os profissionais das escolas que atingirem as metas estabelecidas pela política, tendo como referência as avaliações externas.

De acordo com o desenho da política, os professores são remunerados com o prêmio de 14º (décimo quarto), 15º (décimo quinto) e 16º (décimo sexto) salários, sendo necessário que as escolas alcancem as metas estabelecidas pela Secretaria, apropriando-se dos resultados atingidos no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica - Ideb¹ e Índice de Desempenho Educacional do Amazonas - Ideam.

O Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas para os Profissionais da Educação foi implementado pelo Governo do Estado do Amazonas com a publicação do Decreto 28.164/2008, tendo como finalidade beneficiar os trabalhadores da educação da Rede Pública Estadual de Ensino. De acordo com o Capítulo I, Art. 2º deste decreto, a premiação visa o incentivo e o reconhecimento aos educadores da Rede Pública Estadual de Ensino. A premiação é oferecida aos trabalhadores da educação, e envolve os profissionais da educação lotados nas escolas premiadas, entre eles, os professores que ministram aulas nos anos iniciais do Ensino Fundamental (1º ao 5º ano), nos anos finais do Ensino Fundamental (6º ao 9º ano) e Ensino Médio.

O texto oficial do decreto traz a política de bonificação por resultado como uma política de estímulo, assim, faz parte das políticas meritocráticas recentes que estão sendo implementadas no Brasil. O item 7.36 do Plano Nacional de Educação - PNE, prevê como estratégia que sejam estabelecidas políticas de estímulo às escolas que melhorarem o desempenho no Ideb (Índice de Desenvolvimento da Educação Básica), de modo a valorizar o mérito do corpo docente, da direção e da comunidade escolar.

As metas projetadas para o pagamento do bônus salarial são estabelecidas pela Secretaria, como metas únicas de acordo com o nível de ensino, mudando apenas em relação as escolas convencionais e de tempo integral, sem observar a realidade das instituições ou mesmo a projeção de metas estabelecidas pelo MEC, que traduzem o nível de desempenho das escolas

¹ O Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb) foi criado pelo Inep em 2007. Este indicador reúne dois conceitos: fluxo escolar e médias de desempenho nas avaliações realizadas nas escolas do Brasil.

de forma mais concreta. Neste sentido, significa que a Secretaria faz apropriação dos resultados obtidos pelas escolas no Ideb, mas não utiliza as metas projetadas pelo Ministério da Educação - MEC.

Embora a política implementada tenha beneficiado alguns trabalhadores com o pagamento do 14º (décimo quarto), 15º (décimo quinto) e 16º (décimo sexto) salários, a bonificação salarial da Seduc/AM, que paga por mérito, trabalha com a padronização das metas, sem observar as particularidades e peculiaridades das instituições, podendo assim privilegiar instituições que estejam mais estruturadas para o desenvolvimento do processo de ensino- aprendizagem.

O Amazonas, como qualquer estado do Brasil, possui escolas em desigualdades de condições estruturais e de proficiência de aprendizagem, por isso é um problema tratar de forma igual as instituições com desigualdade de condições, fazendo aferições uniformes dos resultados. Portanto, atribuir valores iguais para escolas desiguais pode não favorecer todos os professores a se beneficiarem de forma igualitária, uma vez que a política não leva em conta o perfil das escolas no estabelecimento de metas.

O presente trabalho tem o propósito de verificar a política de bonificação por resultado destinada aos professores da Seduc/AM, em cinco escolas localizadas na Zona Norte de Manaus, sob a ótica dos professores. A escolha das escolas se deu da seguinte forma: uma escola convencional premiada, uma escola convencional não premiada, um Centro de Ensino de Tempo Integral premiada, um Centro de Ensino de Tempo Integral não premiada e uma escola integral administrada pela Polícia Militar do Amazonas premiada. A escolha das cinco escolas envolve os diferentes perfis existentes na Zona Norte de Manaus, além de abranger instituições bonificadas e não bonificadas.

Assim, faz-se necessário um estudo documental sobre a implementação da política, verificando os critérios, as premiações e metas estabelecidas. Considerando o objetivo deste caso, torna-se necessário desenvolver este estudo dialogando com os referenciais teóricos e com parte dos sujeitos envolvidos, neste caso, os professores que são beneficiados com a política que busca gerar algum tipo de impacto no cotidiano das escolas do Amazonas.

Como problema de pesquisa, observa-se que a política estabelece metas sem verificar o perfil e infraestrutura das instituições, privilegiando escolas mais estruturadas, com maiores recursos físicos e metodológicos, ou seja, que recebem maior investimento financeiro, além de desconhecermos os seus efeitos nos trabalhadores da educação, pois dispomos de poucos estudos sobre esta política instituída pela Secretaria. Dessa forma, perceber as limitações da

inclusão desta política na Zona Norte de Manaus acaba revelando se ela é capaz de alcançar as finalidades previstas, ou seja, o estímulo ao docente, valorizando e reconhecendo o seu trabalho. Diante do cenário de escolas com particularidades específicas e condições desiguais, estabelecer metas padronizadas produz efeitos diferentes, beneficiando algumas escolas, prejudicando muitas e excluindo totalmente da política outras tantas. Além dos problemas notados, faz-se necessário observar outras possibilidades de metas que poderiam ser utilizadas, tomando como base outras políticas de bonificação existentes no Brasil. Assim, este trabalho tem como questão de pesquisa:

O que pensam os professores de cinco escolas da Zona Norte de Manaus sobre a Política de Bonificação por Resultado da Seduc/AM?

No contexto da política de bonificação, muitas reformas implementadas utilizam o desempenho dos estudantes, associando os prêmios aos resultados obtidos nas avaliações externas. “[...] Mesmo empregando metodologias diversas, as premissas dos diferentes sistemas de bonificação são essencialmente as mesmas: existe uma relação entre o desempenho dos profissionais da educação (principalmente os professores) e a aprendizagem dos alunos”. (BROOKE, 2013, p. 37).

Assim, com a utilização de testes padronizados, a política de bonificação por resultado carrega a noção de responsabilização do professor pelos resultados alcançados pelos seus alunos. No atual cenário da política educacional brasileira, a bonificação salarial surge como uma estratégia de promoção de melhorias na qualidade da educação, sendo uma alternativa encontrada para amenizar os baixos resultados de desempenho educacional apresentados nas avaliações externas. Em outras palavras, quando a política associa o mérito do educador ao resultado obtido pelo aluno, acaba supondo que o professor é responsável por este resultado. De acordo com Brooke (2013) “[...] uma forma de aumentar o desempenho desses profissionais é oferecer um bônus ou prêmio relacionado ao nível de aprendizagem dos alunos, funcionando como um incentivo ou como reconhecimento pelos bons resultados do exercício da docência”. (BROOKE, 2013, p. 37).

A escolha do tema traduz o núcleo de nossa vivência profissional, afinal, a política de bonificação se tornou parte do cotidiano dos trabalhadores, indo além do muro das escolas. Assim, nesse campo de atuação, enquanto professora da rede, sendo parte dos sujeitos envolvidos com a política, a bonificação salarial se torna uma estratégia que causa algum tipo de debate no cotidiano da escola, sendo um meio de envolvimento e discussão coletiva, tendo em vista que o recebimento - ou não - do prêmio acaba sendo uma conquista da equipe. O processo

de práticas cotidianas coletivas no contexto escolar gera impactos nos afetos que trabalham com atividades comuns, com troca de experiências e acontecimentos na rotina diária dentro do mesmo campo de trabalho.

Na conjuntura dos acontecimentos do cotidiano escolar, a política surge com o discurso de promoção de qualidade na educação e reconhecimento do trabalho docente. Mas, neste cenário, a premiação me permite algumas reflexões enquanto observadora e professora da rede, que vão além dos objetivos colocados nos textos oficiais, principalmente, tratando-se da análise da percepção docente em relação a implementação e contexto desta ação presente no cotidiano dos trabalhadores da educação do município de Manaus, afinal, vivemos a política na nossa rotina e, diante deste fator, construímos compreensões acerca da mesma.

O interesse pelo tema surgiu através das observações que fiz na condição de professora da Rede Pública Estadual, onde pude verificar as reações, opiniões e interesses, ou desinteresses, dos profissionais com os quais convivi. Professora desde 2001, desde então, logo após a implementação desta política de bonificação por resultado, notei diferentes manifestações de neutralidade, aprovação ou reprovação da implementação deste acréscimo monetário no salário dos docentes que alcançam as metas estabelecidas.

A bonificação propõe o pagamento por resultado, de acordo com o crescimento dos indicadores educacionais, criando incentivos financeiros para o servidor. Nesse contexto, o prêmio é uma política pública cuja diretriz é construir a promoção do reconhecimento dos profissionais do magistério, tentando assegurar, com isso, que, ao buscar que os professores tentem elevar o desempenho dos estudantes nas avaliações externas, promova também melhorias na qualidade da educação pública da Rede Estadual de Ensino.

Esta política da Seduc/AM entra na agenda do Governo do Estado do Amazonas a partir de uma demanda da Secretaria que busca melhorar a qualidade da educação pública do estado através da implementação de diferentes ações, entre elas, a bonificação por resultado. Neste sentido, ela seria uma medida que visa promover impactos nesses atores, engajando-os no processo de obtenção da qualidade do serviço educacional.

O presente estudo de caso verificou a política de bonificação implementada na Seduc/AM, observando a visão de parte dos envolvidos, através da aplicação de questionários aos professores da Zona Norte de Manaus, trazendo dados do contexto da política implementada no estado do Amazonas. O estudo verificou a opinião de 146 professores lotados em escolas premiadas e não premiadas. O trabalho contou com a colaboração dos professores das duas Coordenadorias Distritais que fazem parte da Zona Norte de Manaus, ou seja, a Coordenadoria

Distrital Educacional “6” (CDE6) e a Coordenadoria Distrital Educacional “7” (CDE7). Neste caso, com o propósito de alcançar uma mostra significativa de docentes, o instrumento de pesquisa foi a aplicação de questionário fechado, utilizando a escala *likert*.

Este trabalho possui três capítulos, sendo importante ressaltar que este estudo é importante por investigar as opiniões daqueles que estão inseridos na política de bonificação por resultado implementada pelo Governo do Estado do Amazonas, traduzindo a vivência dos atores, neste caso em questão, os professores.

O primeiro capítulo apresentou o caso de gestão, trazendo o contexto da política e os dados sobre a premiação por mérito, através de documentos oficiais sobre a referida política implementada pela Secretaria de Estado e Qualidade de Ensino – Seduc/AM.

No segundo capítulo deste caso, tivemos a investigação empírica do mesmo, analisando e explorando bibliografias de outros autores de referência que tratam sobre políticas monetárias na área da educação. Em seguida, realizamos o estudo de campo, analisando a opinião dos professores por meio de uma pesquisa qualitativa.

No último capítulo, tivemos a proposição de melhorias, sugerindo ações à política, no sentido de traduzir o que os envolvidos esperam deste programa.

Este trabalho de caráter exploratório não pretende esgotar esta temática, mas contribuir na análise desta política utilizada pela rede pública educacional do Amazonas. O estudo foi relevante, pois teremos uma referência para estabelecer diretrizes e orientações para implementar o bônus de forma mais satisfatória, norteadas por possíveis mudanças. A pesquisa pode contribuir de forma significativa na compreensão do cenário do bônus nas escolas, buscando sugerir ajustes para melhorar sua eficácia.

1 A POLÍTICA DE BONIFICAÇÃO POR RESULTADO, ESTABELECIDADA NO PRÊMIO DE INCENTIVO AO CUMPRIMENTO DE METAS PARA OS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO DA SECRETARIA DE ESTADO E QUALIDADE DE ENSINO - SEDUC/AM

Neste capítulo, o propósito é apresentar o contexto da política de bonificação por resultado da Secretaria de Estado e Qualidade de Ensino do Amazonas – Seduc/AM. Assim, buscaremos mostrar o panorama estadual, tendo em vista que a política envolve o estado do Amazonas, em seguida o contexto municipal, logo depois o da Zona Norte do município de Manaus, com a apresentação dos dados oficiais, das metas estabelecidas, das escolas premiadas e do panorama da rede.

1.1 O CONTEXTO DA POLÍTICA DE BONIFICAÇÃO POR RESULTADO IMPLEMENTADA PELA SECRETARIA DE ESTADO E QUALIDADE DE ENSINO DE ENSINO – SEDUC/AM

Na Constituição Federal de 1988 temos a “garantia do padrão de qualidade” (VII, art. 206), assim como na LDB 9.394/1996, que também traz nos princípios e fins da educação nacional “garantia do padrão de qualidade”. (IX, art.3º). Com a crescente busca pela qualidade da educação, principalmente no que tange a educação pública, cresce no contexto brasileiro o mecanismo de prestação de contas dos serviços que são oferecidos pelo poder público, sendo, então, no contexto educacional, a política de avaliação, uma das ferramentas que trazem essas informações à população.

A partir do final do século XX, o Brasil presenciou o avanço das políticas de avaliações em larga escala com o propósito de diagnosticar as redes de ensino. No Brasil, primeiramente, tivemos a iniciativa do governo federal em implementar indicadores que pudessem avaliar a qualidade do ensino, mas, logo em seguida, diversas redes estaduais e municipais começaram a criar seus próprios sistemas de avaliações.

A LDB traz a proposta de avaliação externa em seu artigo 9º:

[...] VI - assegurar processo nacional de avaliação do rendimento escolar no ensino fundamental, médio e superior, em colaboração com os sistemas de ensino, objetivando a definição de prioridades e a melhoria da qualidade do ensino (BRASIL, 1996).

Partindo desta orientação legal, tivemos em nível nacional a criação do SAEB (Sistema de Avaliação da Educação Básica), criado em 1990 e realizado bienalmente por amostragem. Assim:

No caso brasileiro, destaca-se, entre outros, o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica – SAEB –, como uma iniciativa pioneira e de âmbito nacional de diagnóstico da situação de aprendizagem dos alunos em diversas etapas da escolarização e redes de ensino e que possui também a preocupação de levantar dados que sejam representativos de todos os estados e regiões do país. Por sua vez, o SAEB estabeleceu matrizes de referência e escalas de proficiência que, costumeiramente, também vieram a ser adotadas ou adaptadas pelas diversas Secretarias de Educação dos estados da Federação, e que vêm experimentando uma forte expansão desde a década de 1990 no Brasil (PONTES, 2015, p. 14).

Logo em seguida surgiu o ENEM (Exame Nacional do Ensino Médio), criado em 1998. Em 2005, através do desmembramento do Saeb, criou-se o ANRESC (Avaliação Nacional do Rendimento Escolar). Em 2005, tentando analisar o ensino público brasileiro por unidade escolar, culminou com a criação do Prova Brasil. Ainda temos em 2005 o surgimento do indicador que estima os resultados do Saeb, da Prova Brasil e dos indicadores de desempenho analisados pelo censo escolar, o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB). Em 2013, a Avaliação Nacional da Alfabetização (ANA), passou a compor o Saeb a partir de uma previsão no Pacto Nacional pela Alfabetização na Idade Certa (PNAIC).

Neste cenário da implementação e surgimento das políticas de avaliações externas, o Brasil começa a apresentar resultados desfavoráveis desde a primeira avaliação, em 2005. Catani *et al.* (2002) citam que a discussão acerca da avaliação não se restringe ao processo avaliativo em si, mas à compreensão do contexto em que este se insere no âmbito das reformas educacionais e no das mudanças políticas e econômicas mais amplas. Opinião similar trata Nascimento (2013), que explica que a educação, enquanto política social, sofre as interferências dos processos políticos, econômicos e sociais, das relações de poder e da luta por espaço de decisão, que afeta diretamente na implantação da política educacional.

Afetando diretamente os professores envolvidos com as avaliações em larga escala, a política de avaliação surge para ficar e para mobilizar o campo educacional. Mas, além de buscar indicadores para observar o desempenho escolar das instituições, a política de avaliação tenta encontrar responsáveis pelos resultados alcançados. Vicino (2013) explica que não resta dúvida que a divulgação dos resultados do Ideb à sociedade, por escola, ressalta o caráter de responsabilização pelos resultados das avaliações externas.

De acordo com Meneghel e Lamar (2002) o desempenho das escolas, avaliadas em moldes estritamente objetivos, como propõem as atuais políticas de avaliação, revela limitações significativas de abrangência e alcance. Os autores ainda completam dizendo que a homogeneidade dos critérios não permite refletir a óbvia heterogeneidade, diferenças regionais, de gestão, de tempo de existência, de maturidade, de perfil de atendimento e de disponibilidade de recursos das instituições.

O pagamento por performance traz a ideia de aumentar o desempenho dos trabalhadores e a produção. Nascimento (2013) parte do pressuposto de que o bônus promove mudanças na postura dos trabalhadores da educação, que passam a trabalhar mais para terem esse acréscimo no salário, sem que incorpore tais benefícios.

Para Vicino (2013), neste modelo de bônus por resultado, todos os docentes e também funcionários - e até alunos - podem ser premiados, com o objetivo de melhorar os resultados obtidos nas avaliações externas. Vicino (2013, p. 26) também registra que:

Ao se vincular a remuneração dos professores aos resultados dos alunos, uma das possíveis consequências é o incentivo a comportamentos questionáveis como a seleção e a exclusão de alunos, práticas de fraude, concentração de melhores professores em determinadas escolas, entre outras.

Diante do contexto da bonificação salarial, não sabemos exatamente o que esse tipo de remuneração causa nos envolvidos, afinal, o trabalho docente tem objetivos e finalidades que não estão a serviço apenas dos resultados alcançados pela política de avaliação. Os resultados que a sociedade espera com a educação vão além dos números apresentados nos indicadores. Nessa perspectiva, Nascimento (2013) aponta que educação de qualidade é aquela em que o ser humano se desenvolve em todas suas potencialidades, não sendo um mero objeto a ser investido para produzir mais.

Segundo Freitas (2012), a experiência do pagamento de bônus é um dos componentes de uma ampla reforma na área educacional iniciada pelos empresários americanos nos Estados Unidos a partir da década de 1980. No que tange a bonificação, a política apresenta preceitos do campo empresarial, que adota a meritocracia como um meio de estimular o trabalho docente, sendo algo muito comum no ambiente escolar nos dias atuais.

Assim, o sistema de incentivos ao alcance de metas nas avaliações externas, tendo como recompensa o bônus, assemelha-se à ideologia de *accountability* (responsabilização) norte-americana, premiando os profissionais pelo desempenho dos alunos. Afonso (2010, p.148) menciona que, “embora seja traduzido frequentemente como sinônimo de prestação de contas, o vocábulo *accountability* apresenta alguma instabilidade semântica porque corresponde, na

realidade, a um conceito com significados e amplitudes plurais” que, paulatinamente, vem se filiando a interesses econômicos, políticos, sociais e educacionais. Ainda, as políticas de responsabilização, que apresentam desenhos que desconsiderem outros fatores relacionados com o contexto de aprendizagem do aluno, como os fatores socioeconômicos, precisam ser estudadas sob a ótica dos sujeitos que estão inseridos no programa, que são protagonistas da política, reconhecendo o seu próprio papel no processo. Esses profissionais são familiarizados com os diferentes fatores que podem influenciar em suas práticas pedagógicas, assim como a política que pode, também, causar mobilizações nos profissionais em busca do bônus.

Na perspectiva das políticas educacionais do Amazonas, a política do bônus, que foi implementada em 2008, vem destacando-se como uma política voltada para alcançar melhorias na qualidade da educação, usando a meritocracia e o desempenho dos estudantes nas avaliações externas, apropriando-se desses resultados alcançados pela política de avaliação com o propósito de bonificar por resultado os professores, revelando com isso o diagnóstico das escolas envolvidas.

O Governo do Estado do Amazonas implementou a política de bonificação, que alcançou, até então, poucas escolas da rede nas premiações anuais, pois possui 583 escolas no estado em 2016. Assim, a premiação iniciou em 2008 com 18 escolas, atingindo 72 em 2010, 40 em 2011, 70 em 2012, 56 em 2013 e 54 na última premiação, em 2014, tendo como referência a apropriação dos resultados no Ideb e Ideam, beneficiando poucos professores. No ano de 2015 não houve divulgação de resultados, então, até o presente momento, nenhuma escola ou professor foram beneficiados.

No panorama do bônus, o acréscimo surge como algo passageiro, tendo em vista que não é uma renumeração definitiva no salário dos professores. Vicino (2013) explica que a ideologia do discurso oficial da bonificação muda o foco: em vez de falar em reajustes salariais para os professores, dá voz às vantagens pecuniárias como forma de complementar sua renda. Neste caso, vale uma reflexão sobre a luta por salários justos permanentes, ou um acréscimo salarial provisório.

No Brasil, a trajetória da bonificação por desempenho seguiu caminhos diferentes de acordo com cada estado que a implementou, trazendo propostas e modelos diversos de acordo com o contexto de cada estado ou município que optou pela adoção de prêmios de incentivos aos professores, escolas, alunos e demais funcionários da escola.

Observando o desempenho das escolas, uma das primeiras iniciativas foi o prêmio educacional “Escola do Novo Milênio – Educação de Qualidade”, implementado no Ceará a

partir de 2002, que premiava professores e funcionários das 50 escolas de melhor desempenho nas avaliações propostas pelo estado, que investigava o desempenho dos alunos, dos gestores e a aprovação e reprovação das escolas.

As políticas de remuneração monetária, que premiam acordo com os resultados alcançados pelos profissionais da educação, surgem como uma tendência nacional que adota a meritocracia docente, observando os resultados dos seus alunos. Analisando o bônus por desempenho aos docentes, logo percebemos duas características presentes, a mensuração do mérito dos professores e o desempenho alcançado pelos estudantes, sendo que o segundo tem estreita relação com o primeiro, tendo em vista noção da responsabilização colocada ao professor pelos resultados de seus alunos.

Cassetari (2016) traz uma explanação sobre as consequências da remuneração por desempenho, mostrando tanto os pontos positivos quanto os negativos dos defensores e opositores da bonificação por resultado. Assim, ela cita sobre os pontos positivos que:

Os defensores dessas propostas acreditam que esse modelo de remuneração pode colaborar para a atração e retenção dos melhores profissionais; motivar performances desejáveis; incentivar o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores; favorecer a consolidação de uma cultura empresarial baseada na inovação, na competência e na participação; reforçar e definir a estrutura e hierarquia da organização; e relacionar os custos com salários à produtividade da empresa. (CASSETARI, 2016, p. 2)

Como consequências negativas, seu texto traz:

Já os seus opositores destacam as possíveis consequências negativas da sua aplicação, como, por exemplo, o fato destes programas consumirem muito tempo e dinheiro das instituições e nem sempre alcançarem os resultados desejados, além de poderem trazer resultados inesperados, tais quais: a diminuição da colaboração entre os trabalhadores, o aumento da insatisfação com o trabalho, dentre outros. Além disso, existe um questionamento constante com relação a melhor maneira de avaliar o desempenho dos profissionais, uma vez que associar prêmios ou punições às avaliações pode estimular fraudes e outros comportamentos questionáveis, como o aumento da produtividade com prejuízos à qualidade. (CASSETARI, 2016, p. 02)

Cassetari (2016) explica que na educação, a renumeração por desempenho ganha centralidade em um momento em que a melhoria da qualidade docente vem sendo apontada como o principal fator que levaria a melhoria da qualidade da educação como um todo. Por isso, então, ela pontua que os defensores do pagamento por performance acreditam que, a fim de alcançar uma maior remuneração, os professores irão trabalhar mais e melhor, impactando o desempenho de suas escolas e sistemas educacionais.

Para Sousa (2008, pág. 82):

Um dos elementos que tem impulsionado os gestores a incorporar em suas políticas educacionais alternativas de premiação docente e de outros profissionais - ou de escolas por mérito ou produtividade - é a constatação de que as escolas e, particularmente, seus profissionais, não têm se mobilizado para enfrentar os baixos índices de desempenho que muitos alunos vêm reiteradamente apresentando nos testes que integram as avaliações em larga escala.

Assim, como qualquer política pública implementada no contexto brasileiro, os impactos surgem a longo prazo, por isso, há defensores e opositores que tentam analisar até que ponto a política é realmente eficaz do ponto de vista dos resultados esperados quando da sua implementação. A política de bonificação por resultado da Seduc/AM é apenas mais uma política pública que visa objetivos específicos, sendo orientada pela padronização prevista nos textos oficiais, apresentando um modelo que busca premiar os professores das instituições, observando o rendimento dos alunos nas avaliações externas. Cassetari (2016, p. 5) explica que no Brasil é possível identificar três modelos de remuneração por desempenho por professores:

[...] o pagamento por mérito individual (que remuneram os professores com melhor desempenho individual, sendo que a avaliação dos professores pode se dar de diversas maneiras); a bonificação com base no desempenho das escolas (que premiam todos os professores das escolas com melhores desempenhos absolutos ou melhores progresso em provas de rendimento dos alunos); e pagamento baseado nos conhecimentos e habilidade dos professores (que avaliam periodicamente os conhecimentos e habilidades dos professores, permitindo mudanças no seu nível salarial).

No modelo de bonificação por resultado adotado pela Seduc/AM, todos os funcionários da escola são premiados, pois há diferentes tipos de premiações destinadas aos profissionais de acordo com suas funções, inclusive premiando as coordenadorias e alunos. As premiações partem do desempenho dos alunos nos avaliadores, beneficiando os trabalhadores em educação e os alunos destaques. Um dos propósitos da política de incentivo monetário é envolver os sujeitos que podem contribuir nos avanços dos resultados revelados pelos indicadores, utilizando para isso incentivos financeiros, buscando melhorias nos resultados das avaliações externas e, conseqüentemente, melhor rendimento escolar. Com o envolvimento dos diferentes atores, os resultados atingidos surgem do esforço coletivo da equipe, principalmente, dos professores e alunos que podem trabalhar de forma colaborativa, uma vez que são os principais responsáveis diretamente pelos resultados.

Na proposta do Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas para os Profissionais da Educação, o prêmio é destinado aos professores., na forma de um bônus ao final da avaliação dos alunos no Ideb e Ideam, dependendo de seus desempenhos, e não de um acréscimo salarial permanente, fazendo com que os professores tenham que reconquistar o bônus a cada novo exame.

A política de bonificação da Seduc/AM traz sintonia com a política de avaliação, afinal, há apropriação dos resultados obtidos nas avaliações externas para bonificar os servidores, sendo, neste caso, utilizado os resultados alcançados para premiar - ou não - os trabalhadores. Os resultados apresentados nos indicadores são usados como referência para premiar, porém, as metas projetadas pelo MEC não são utilizadas pela regulamentação da política de bonificação, tendo em vista que a Secretaria estabelece metas próprias e padronizadas.

A política de bonificação salarial dos profissionais da educação da Seduc/AM foi implementada através do Decreto nº 28.165², de 17 de dezembro de 2008. O referido decreto governamental trouxe a regulamentação do Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas da Educação Básica. O primeiro decreto apresenta seis capítulos que tratam de prêmios para os servidores da rede, ou para as instituições escolares, sendo o Capítulo I, que regulamenta o Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas para os Profissionais da Educação, o foco do nosso estudo de caso, pois trata da bonificação salarial oferecida aos professores.

Todos os prêmios abordados no decreto são regulamentados por critérios específicos. O decreto que regulariza o Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas da Educação Básica traz os seguintes prêmios estabelecidos para bonificar por resultados:

- Capítulo I – Do Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas para os Profissionais da Educação;
- Capítulo II – Do Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas aos Gestores, Secretários, Corpo Administrativo, Vigias, Serviços Gerais, Merendeiros e Docentes Readaptados;
- Capítulo III – Do Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas aos Alunos;
- Capítulo IV - Do Prêmio Escola de Valor;
- Capítulo V – Do Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas das Coordenadorias Distritais e Regionais;
- Capítulo VI - Do Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas da Sede da Seduc.

² Além deste Decreto, a bonificação sofreu alterações e ajustes em mais dois decretos, o 31.488/11 e o 35.983/15. Neste estudo, ficaremos atentos para os Decretos de acordo com o período de estabelecimento.

O decreto regulamenta o Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas da Educação Básica, premiando os servidores em seus diferentes campos de atuação, inclusive premiando a própria escola, que pode receber um prêmio por crescimento nos resultados do Ideb e Ideam. Apesar da existência de seis prêmios monetários na política de bonificação por resultado implementada pela Seduc/AM, diante da proposta deste estudo, que busca compreender o contexto da política e a opinião dos professores, trataremos da bonificação salarial que paga o 14º (décimo quarto), 15º (décimo quinto) e 16º (décimo sexto) salários aos professores, então, o presente estudo se limitará ao Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas para os Profissionais da Educação, que é tratado no Capítulo I deste decreto.

Diante do efeito de responsabilização docente em relação a bonificação salarial oferecida pela política de bonificação do Amazonas, faz-se necessário analisar como a associação da política a prêmios, como forma de estímulo e motivação dos educadores, é percebida pelos professores.

O Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas da Educação Básica constitui uma política pública cuja intenção principal nos textos oficiais é assegurar a melhoria na qualidade da educação pública no Estado do Amazonas, incentivar e reconhecer os educadores da rede estadual. Para isso, a política propõe o pagamento por *performance*, de acordo com o crescimento dos indicadores educacionais, criando incentivos financeiros para o servidor, através do acréscimo salarial do pagamento do 14º (décimo quarto), 15º (décimo quinto) e 16º (décimo sexto) salários.

O desenho da política traz a premiação anual aos profissionais da educação lotados nas escolas que alcançarem as metas estabelecidas pela Secretaria. Assim, de acordo com o Art. 5º, do Decreto nº 28.164 de 2008, “A premiação será anual e os premiados de 2008 deverão ser todos os Profissionais da Educação, com vínculo ativo e com lotação na escola no ano de 2007, ficando a premiação proporcional ao tempo de serviço prestado na escola premiada”. Dessa forma, todos os profissionais que trabalham na escola, independentemente de serem efetivos ou contratados, deveriam ganhar o referido acréscimo salarial.

Em relação a apropriação dos resultados utilizada pela Secretaria de Educação para premiar os professores, temos para o Ensino Fundamental: Índice de Desenvolvimento da Educação Básica - IDEB, a ser apurado nos anos ímpares pelo Ministério da Educação - MEC, e Índice de Desenvolvimento da Educação do Estado do Amazonas - IDEAM, a ser apurado nos anos pares pelo Estado do Amazonas. Para o Ensino Médio: Índice de Desenvolvimento da

Educação do Estado do Amazonas - IDEAM, a serem apurados todos os anos pelo Estado do Amazonas.

O Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas da Educação Básica traz sua legalidade na Lei Estadual n.º 3.279. Desde a publicação do primeiro decreto, o prêmio já sofreu modificações, alterações e complementações. Assim, teremos a regularização da política organizada em três decretos, sendo o primeiro decreto, n.º 28.164/08, que regulamenta o prêmio e dá outras providências, trazendo metas até o ano de 2013. Logo em seguida, em 2011, através do decreto n.º 31.488, de 02 de agosto de 2011, o prêmio sofre a primeira alteração, modificando a legislação correspondente, trazendo novas metas e a inclusão do 16º (décimo sexto) salário. Após a primeira modificação em 2011, no ano de 2015, o atual governador do Amazonas alterou a política no dia 28 de maio, através da Lei nº 4.179, que, além de outras pequenas alterações, tratou dos recursos provenientes para a manutenção da bonificação por resultados. O decreto n.º 35.983, de 26 de junho de 2015, é o mais recente e atualizado decreto disponível, que regulamenta e orienta, modificando a legislação correspondente, definindo metas até 2017. Porém, o presente estudo precisará analisar desde o primeiro decreto, tendo em vista que o desenho da política traz conflitos, impactos e ponto de vista dos docentes desde que foi implementada em 2008. Além disso, os resultados até agora alcançados foram obtidos através da fundamentação da legislação vigente durante o período de implementação e agenda da política.

1.2 METAS ESTABELECIDAS PELA POLÍTICA DE BONIFICAÇÃO POR RESULTADOS

O programa educacional de bonificação do Estado do Amazonas tem seu desenho fundamentado no estabelecimento de metas próprias, apropriando-se dos resultados alcançados pelas escolas da rede em avaliações externas. Não há justificativas nos decretos de regularização da política que expliquem o porquê dos valores estabelecidos pela Secretaria, porém, todos os valores são superiores aos estabelecidos pelo Inep/Mec.

1.2.1 Metas do Decreto nº 28.164 de 2008

Este primeiro decreto traz, primeiramente, que os profissionais da educação da Rede Pública Estadual de Ensino precisam alcançar as metas definidas pelo Ideb e Ideam. Neste sentido, o texto coloca a responsabilização docente, ao citar que serão beneficiados com o prêmio os docentes que alcançarem as metas. Assim:

Art. 1.º O Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas da Educação Básica, instituído pela Lei n.º 3.279, de 22 de julho de 2008, no âmbito da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino-SEDUC é destinado a beneficiar os Profissionais da Educação da Rede Pública Estadual de Ensino, que alcançarem as metas definidas pelo Índice de Desenvolvimento da Educação Básica-IDEB e Índice de Desenvolvimento da Educação do Estado do Amazonas-IDEAM. (Amazonas, 2008)

Ainda tínhamos definidas as seguintes metas:

I - Para os anos iniciais do Ensino Fundamental - 1.º ao 5.º ano - a Meta da Premiação Estadual tem como referência o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica - IDEB/2007, ficando a premiação referente ao 14º (décimo quarto) salário, para os profissionais que atingirem o indicador igual ou maior que 5,0 (cinco), e a premiação com o 15º (décimo quinto) salário, para os profissionais que atingirem o indicador igual ou maior que 5,5 (cinco e meio), no ano de 2008;

II - Para os anos finais do Ensino Fundamental - 6.º ao 9.º ano - a Meta da Premiação Estadual tem como referência o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica - IDEB/2007, ficando a premiação referente ao 14º (décimo quarto) salário, para os profissionais que atingirem o indicador igual ou maior que 5,0 (cinco), e a premiação com o 15º (décimo quinto) salário, para os profissionais que atingirem o indicador igual ou maior que 5,5 (cinco e meio), no ano de 2008;

III - Para o ensino Médio a Meta da Premiação Estadual tem como referência o Índice de Desenvolvimento da Educação do Estado do Amazonas - IDEAM, ficando a premiação correspondente ao 14º (décimo quarto) salário, para os profissionais que atingirem o indicador igual ou maior que 60 (sessenta) pontos, e a premiação com o 15º (décimo quinto) salário, para os profissionais que atingirem o indicador igual ou maior que 65 (sessenta e cinco) pontos, no ano de 2009. (Amazonas, 2008)

O Art. 1º estabelece que o prêmio será oferecido ao alcançar as metas definidas no Ideb e Ideam. Mas, logo em seguida nos incisos I, II e III, o texto estabelece metas próprias estabelecidas pela Secretaria, inclusive, temos no Parágrafo Único que, “as metas a que se referem os incisos I, II e III deste artigo, relativas aos anos de 2009 a 2013 são as fixadas no Anexo I”. (Amazonas, 2008)

As tabelas 1, 2 e 3 trazem as metas estabelecidas pela política de bonificação por resultado, apresentando as metas que deverão ser cumpridas para o recebimento do acréscimo salarial nos Níveis Fundamental e Médio.

Tabela 1 - Metas dos anos iniciais do Ensino Fundamental:

ANOS INICIAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL: 5.º ANO							
Meta	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Premiação
Meta de Desempenho a atingir	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	14º salário
Meta de Desempenho a atingir	5,5	5,7	5,9	6,1	6,3	6,5	15º salário
Meta do MEC para o Estado do Amazonas	3,3	3,7	-	4,1	-	4,4	-

Fonte: Amazonas (2008).

Tabela 2 - Metas dos anos finais do Ensino Fundamental:

ANOS FINAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL: 9.º ANO							
Meta	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Premiação
Meta de Desempenho a atingir	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	14º salário
Meta de Desempenho a atingir	5,5	5,7	5,9	6,1	6,3	6,5	15º salário
Meta do MEC para o Estado do Amazonas	2,7	2,8	-	3,1	-	3,5	-

Fonte: Amazonas (2008).

Tabela 3 - Metas estabelecidas para o Ensino Médio:

METAS PARA O 3.º ANO DO ENSINO MÉDIO							
Meta	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Premiação
Meta de Desempenho a atingir	60,00	65,00	68,00	70,00	72,00	74,00	14º salário
Meta e Desempenho a atingir	65,00	68,00	70,00	73,00	75,00	77,00	15º salário

Fonte: Amazonas (2008).

Em 2008, a política de bonificação por resultado da Seduc/AM oferecia apenas o 14º (décimo quarto) e 15º (décimo quinto) salários. Observando as três tabelas trazidas no Decreto nº 28.164, podemos notar que os valores projetados de metas a serem atingidas são crescentes a cada novo exame. Naquele período, o Ensino Médio utilizou como referência apenas o Ideam, que iniciou estabelecendo escalas de 0,0 a 100,00 pontos, mas, no próximo decreto, teremos a escala de 0,0 a 10,00. O período de metas trazidos neste primeiro decreto é de 2008 a 2013, sendo que os valores estão na ordem crescente a cada novo ano.

1.2.2. Metas do Decreto n.º 31.488, de 02 de agosto de 2011

Com este novo decreto a política sofreu modificações, alterando a meta de 2013 e acrescentando as metas de 2014 e 2015. Assim, podemos observar nas tabelas 4, 5 e 6 as metas dos índices de desenvolvimento da educação para as unidades escolares.

Tabela 4 - Metas anos iniciais - Ensino Fundamental:

Metas a atingir	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Escolas convencionais (Incluindo Escolas de ensino presencial com mediação tecnológica)							
14.º salário	5,2	5,4	5,6	5,9	6,2	6,2	6,3
15.º salário	5,7	5,9	5,9	6,2	6,5	6,5	6,6
16.º salário	-	-	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
Escolas Integrais							
14.º salário	5,2	5,4	5,7	6,0	6,3	6,3	6,4
15.º salário	5,7	5,9	6,0	6,3	6,6	6,6	6,7
16.º salário	-	-	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
Centro Ensino de Tempo Integral – CETI							
14.º salário	5,2	5,4	5,7	6,0	6,6	6,6	6,7
15.º salário	5,7	5,9	6,0	6,3	6,9	6,9	7,0
16.º salário	-	-	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
Meta MEC para escolas estaduais do AM nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental	3,7	-	4,1	-	4,4	-	4,7

Fonte: Amazonas (2011).

Tabela 5 - Metas anos finais - Ensino Fundamental:

Metas a atingir	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Escolas convencionais (Incluindo Escolas de ensino presencial com mediação tecnológica)							
14.º salário	5,2	5,3	5,3	5,4	5,5	5,5	5,6
15.º salário	5,7	5,7	5,7	5,8	5,9	5,9	6,0
16.º salário	-	-	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
Escolas de Tempo Integrais – ETI							
14.º salário	5,2	5,4	5,4	5,5	5,7	5,7	5,8
15.º salário	5,7	5,8	5,8	6,0	6,1	6,1	6,2
16.º salário	-	-	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
Centro de Ensino de Tempo Integral – CETI							
14.º salário	5,2	5,4	5,4	5,5	5,8	5,8	5,9
15.º salário	5,7	5,8	5,8	6,0	6,2	6,2	6,3
16.º salário	-	-	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
Meta MEC para escolas estaduais do AM nos Anos Finais do Ensino Fundamental	2,8	-	3,1	-	3,5	-	3,9

Fonte: Amazonas (2011).

Tabela 6 - Metas - Ensino Médio:

Metas a atingir	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Escolas convencionais (incluindo Escolas de ensino presencial com mediação tecnológica)							
14.º salário	5,2	5,3	5,3	5,4	5,4	5,5	5,6
15.º salário	5,7	5,7	5,7	5,8	5,8	5,9	6,0
16.º salário	-	-	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
Escolas Integrais							
14.º salário	5,2	5,4	5,4	5,6	5,6	5,7	5,8
15.º salário	5,7	5,8	5,8	6,0	6,0	6,1	6,2
16.º salário	-	-	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
Centro de Ensino de Tempo Integral – CETI							
Escola de Valor	4,5	4,7	4,9	5,1	5,1	5,2	5,3
14.º salário	5,2	5,4	5,6	5,5	5,7	5,8	5,9
15.º salário	5,7	5,8	5,8	6,0	6,1	6,2	6,3
16.º salário	-	-	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
Meta MEC para escolas estaduais do AM no Ensino Médio	2,4	-	2,5	-	2,8	-	3,1

Fonte: Amazonas (2011).

As tabelas trazem as metas estabelecidas pela Secretaria de Educação – Seduc/AM, de acordo com o decreto do ano de 2011, que deveriam ser cumpridas pelas unidades escolares, usando como referência os resultados do Ideb e Ideam. As tabelas trazem as metas de 2009 a 2015, que deveriam ser alcançadas pelas escolas para que os professores fossem premiados com a bonificação salarial. A partir deste decreto, o Ensino Médio deixa de ser contado na escala de 0 a 100,00 pontos, passando a usar a escala de 0 a 10,0.

Este decreto trouxe mudanças na meta de 2013, alterando os valores. Além disso, estabeleceu novas metas, referente aos anos de 2014 e 2015. Neste decreto, o pagamento do 16º (décimo sexto) salário foi estabelecido, tendo em vista que no primeiro decreto não havia ainda o pagamento deste acréscimo salarial, porém, a meta determinada pela Secretaria para receber o 16º (décimo sexto) já partiu do estabelecimento de atingir a nota 8,0 (oito) no Ideb, nos anos iniciais e finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio. A meta inicial para o pagamento do 16º (décimo sexto) salário já surgiu com valor elevado, principalmente se considerarmos que as metas Brasil são para os anos iniciais e finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio, respectivamente, 6,0 (seis), 5,5 (cinco, cinco) e 5,2 (cinco, dois) para o ano de 2021.

Observando as metas estabelecidas nos decretos de 2008 e 2011 podemos notar que há um crescimento nos valores das metas projetadas pela Secretaria, que não são as mesmas metas que são projetadas pelo Inep/Mec. É comum que as metas estabelecidas sejam submetidas a um crescimento de valores, afinal, o objetivo é que o desempenho evolua.

Outra alteração foi o estabelecimento de metas diferentes entre as escolas convencionais e escolas de tempo integral. Assim, temos dois tipos de nomenclatura para as escolas de tempo integral no Estado do Amazonas: Centro de Ensino de Tempo Integral (CETI), que foi construída para este fim, e Escola de Tempo Integral (ETI), que antes era uma escola convencional, que acabou sendo adaptada para o fim de atendimento integral.

1.2.3. Metas estabelecidas pelo Decreto nº 35.983, de 26 de junho de 2015

Em 2015, o Governo do Estado do Amazonas estabeleceu este último decreto, que regulariza e modifica a bonificação, sendo o mais atualizado, que traz metas até o ano de 2017. As metas serão apresentadas nas tabelas 7, 8 e 9 abaixo:

Tabela 7 - Metas anos iniciais - Ensino Fundamental:

Metas	2015	2016	2017
Escolas Convencionais			
Bonificação por resultado 1 – BR1	6,3	6,4	6,6
Bonificação por resultado 2 – BR2	6,6	6,7	6,9
Bonificação por resultado 3 – BR3	8,0	8,0	8,0
Escolas de Tempo Integral (ETI)			
Bonificação por resultado 1 – BR1	6,4	6,5	6,7
Bonificação por resultado 2 – BR2	6,7	6,8	7,0
Bonificação por resultado 3 – BR3	8,0	8,0	8,0
Centros Educacionais de Tempo Integral (CETI)			
Bonificação por resultado 1 – BR1	6,7	6,8	7,0
Bonificação por resultado 2 – BR2	7,0	7,1	7,3
Bonificação por resultado 3 – BR3	8,0	8,0	8,0

Fonte: Amazonas (2015).

A tabela 7 traz as metas dos anos iniciais do Ensino Fundamental. Dentro dos três níveis tratados na bonificação, ou seja, anos iniciais e finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio, as metas dos anos iniciais são as mais elevadas. As metas são do período de 2015, 2016 e 2017. Lembrando que desde 2014 não há premiações, e o Governo do Estado do Amazonas ainda não se posicionou a respeito publicamente.

Tabela 8 - Metas anos finais - Ensino Fundamental:

Metas	2015	2016	2017
Escolas Convencionais			
Bonificação por resultado 1 – BR1	5,3	5,4	5,6
Bonificação por resultado 2 – BR2	6,0	6,1	6,3
Bonificação por resultado 3 – BR3	8,0	8,0	8,0
Escolas de Tempo Integral (ETI)			
Bonificação por resultado 1 – BR1	5,6	5,7	5,9
Bonificação por resultado 2 – BR2	6,2	6,3	6,5
Bonificação por resultado 3 – BR3	8,0	8,0	8,0
Centros Educacionais de Tempo Integral (CETI)			
Bonificação por resultado 1 – BR1	5,6	5,7	5,9
Bonificação por resultado 2 – BR2	6,3	6,4	6,6
Bonificação por resultado 3 – BR3	8,0	8,0	8,0

Fonte: Amazonas (2015).

A tabela 8 traz as metas dos anos finais do Ensino Fundamental dos anos de 2015, 2016 e 2017. Ela mostra, primeiramente, que há crescimento nos valores a cada novo exame para BR1 e BR2, mas estagnação no valor da BR3.

Tabela 9 - Metas - Ensino Médio:

Metas	2015	2016	2017
Escolas Convencionais			
Bonificação por resultado 1 – BR1	5,3	5,4	5,6
Bonificação por resultado 2 – BR2	6,0	6,1	6,3
Bonificação por resultado 3 – BR3	8,0	8,0	8,0
Escolas de Tempo Integral (ETI)			
Bonificação por resultado 1 – BR1	5,6	5,7	5,9
Bonificação por resultado 2 – BR2	6,2	6,3	6,5
Bonificação por resultado 3 – BR3	8,0	8,0	8,0
Centros Educacionais de Tempo Integral (CETI's)			
Bonificação por resultado 1 – BR1	5,6	5,7	5,9
Bonificação por resultado 2 – BR2	6,3	6,4	6,6
Bonificação por resultado 3 – BR3	8,0	8,0	8,0

Fonte: Amazonas (2015).

As tabelas 7, 8 e 9 trazem as últimas mudanças estabelecidas na política de bonificação da Seduc/AM que ainda estão em vigor, tendo em vista que há estabelecimento de metas até 2017 que precisarão ser alcançadas pelas escolas. Assim, este último, de 26 de junho de 2015, traz alterações nas metas de 2015, estabelecendo ainda as metas de 2016 e 2017. O novo decreto apresentou mudanças, como, por exemplo, as metas estabelecidas para os anos iniciais do Ensino Fundamental permaneceram as mesmas, porém, houve diminuição nos valores das metas dos anos finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio.

Na tabela, BR1 é o prêmio do 14º (décimo quarto) salário, BR2 é o 15º (décimo quinto) salário e BR 3 é o 16º (décimo sexto) salário.

A política de bonificação continua premiando os professores das escolas convencionais, CETI e ETI, estabelecendo metas um pouco mais elevadas para as escolas integrais. A meta para receber o 16º (décimo sexto) salário continua 8,0 (oito) em todas as fases e níveis de ensino, até o ano de 2016.

Neste último decreto de 2015, a Tabela 10 abaixo apresenta o percentual de frequência e o valor do bônus para profissionais lotados nas escolas estaduais. Neste caso, a premiação dos professores será condicionada a um percentual de frequência estabelecida.

Tabela 10 - Percentual de frequência/bonificação BR1, BR2, BR3:

Até o percentual de frequência do ano escolar 2015	Valor da Bonificação
94%	100%
93%	75%
92%	50%
Inferior a 92%	0%

Fonte: Amazonas (2015).

1.2.4 Metas projetadas para os anos de 2011, 2013 e 2015 do Ideb

Observando as metas disponíveis nos 3 (três) decretos que regulamentam o Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas dos Profissionais da Educação, temos metas próprias estabelecidas pela Secretaria que não acompanham as metas projetadas pelo Inep/Mec. Assim, temos, por exemplo, nas tabelas abaixo, a comparação das metas projetadas pelo Inep/Mec e as metas estabelecidas pelos decretos que envolvem os anos de 2011, 2013 e 2015.

Tabela 11 - Comparação das metas projetadas pelo MEC para os anos iniciais do Ensino Fundamental com as metas estabelecidas pela Seduc/AM:

Anos iniciais do Ensino Fundamental	Ideb observado	Metas projetadas pelo Inep/Mec	Metas estabelecidas pelo Decreto 28.164/08	Metas estabelecidas pelo Decreto 31.488/11	Metas estabelecidas pelo Decreto 35.983/15
2011	4,8	4,1	5,6	5,6	
2013	5,1	4,4	5,8	6,2	
2015		4,7	6,0	6,3	6,3

Fonte: INEP (2015).

Tabela 12 - Comparação das metas projetadas pelo MEC para os anos finais do Ensino Fundamental com as metas estabelecidas pela Seduc/AM:

Anos finais do Ensino Fundamental	Ideb observado	Metas projetadas pelo Inep/Mec	Metas estabelecidas pelo Decreto 28.164/08	Metas estabelecidas pelo Decreto 31.488/11	Metas estabelecidas pelo Decreto 35.983/15
2011	3,9	3,1	5,6	4,7	
2013	3,9	3,5	5,8	4,9	
2015		3,9	6,0	5,6	5,3

Fonte: INEP (2015).

Tabela 13 - Comparação das metas projetadas pelo MEC para o Ensino Médio com as metas estabelecidas pela Seduc/AM:

Ensino Médio	Ideb observado	Metas projetadas pelo Inep/Mec	Metas estabelecidas pelo Decreto 28.164/08	Metas estabelecidas pelo Decreto 31.488/11	Metas estabelecidas pelo Decreto 35.983/15
2011	3,4	2,5	70,00	5,3	
2013	3,0	2,8	72,00	5,4	
2015		3,1	74,00	5,6	5,3

Fonte: INEP (2015).

As tabelas 11, 12 e 13 trazem os dados do Ideb observado, as metas projetadas pelo Inep/Mec e as metas que foram estabelecidas pelos três decretos que regularizam a política. É possível observar que os decretos apresentam metas mais elevadas em comparação aos resultados atingidos e as metas projetadas pelo Inep/Mec.

Os dados do Inep/Mec são apenas ilustrativos, com o propósito de elucidar que as metas projetadas pelo Inep/Mec para o Amazonas são inferiores em relação as metas estabelecidas pela Secretaria, ou seja, que a Secretaria adota metas elevadas para a realidade educacional do Estado do Amazonas nos dados oficiais.

1.3 Panorama da Rede Estadual de Educação do Amazonas

O Estado do Amazonas é conhecido por suas riquezas naturais, inclusive possuindo a maior extensão de floresta tropical do mundo. O Sistema Estadual de Educação é composto por escolas federais, estaduais, municipais e privadas, além de possuir mais de 20 Instituições de Ensino Superior no Amazonas.

Em 2015, segundo informações disponibilizadas na página da internet da Seduc/AM, a Rede Estadual de Ensino do Amazonas possuía 7 coordenadorias na capital e 50 coordenadorias

regionais no interior. A Secretaria tinha em seu quadro 583 escolas, sendo 225 na capital e 358 no interior. Ainda, dentro do número de escolas apresentados, temos 44 escolas de tempo integral, sendo 26 delas na capital do Amazonas (AMAZONAS, 2015).

No universo das escolas públicas estaduais do município de Manaus, temos 199 escolas convencionais e 26 de tempo integral. A rede pública estadual de educação do Amazonas conta com 482.085 estudantes em todo o estado. A Secretaria oferece os níveis fundamental e médio, além das modalidades de Educação de Jovens e Adultos - EJA, Educação Profissional, Educação Especial e Educação Indígena (AMAZONAS, 2015).

A partir dos resultados insatisfatórios apresentados pelo Amazonas no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica - Ideb, buscando alcançar as metas projetadas para 2021 com os seguintes índices: 5.5 para a primeira fase do ensino fundamental; 4.7 para a segunda fase do ensino fundamental e 4.0 para o ensino médio, o Governo do Estado do Amazonas teve a iniciativa de premiar os professores cuja as escolas atingissem as metas, estabelecidas pela Secretaria por meio desse índice, iniciando com a premiação de 18 (dezoito) escolas no ano de sua implementação em 2008, e 54 (cinquenta e quatro) na última premiação, realizada em 2014.

O Ideb é um dos indicadores utilizados pela Política de Bonificação da Seduc/AM, que se apropria dos resultados alcançados pelas escolas na Prova Brasil. Este indicador avalia o Ensino Fundamental a ser apurado nos anos ímpares pelo Ministério da Educação - Mec. O Ideb utiliza os dados do Censo Escolar, observando a aprovação, reprovação e movimentação escolar. Os dados do fluxo escolar são calculados com os avaliadores do Inep (Saeb e Prova Brasil), que avalia a aprendizagem dos estudantes. Assim, temos o resultado da combinação do fluxo com a aprendizagem, sendo necessário que os sistemas de ensino busquem mobilizar políticas para trabalhar essas duas dimensões do indicador. A Política de Bonificação por Resultado se utiliza dos dados do Ideb nos anos ímpares, observando os resultados para verificar quais escolas atingiram as metas estipuladas pela Secretaria. Os dados apresentados na tabela abaixo representam o desempenho da rede estadual de ensino no Ideb:

Tabela 14 - Ideb observado das escolas estaduais do Estado do Amazonas - 5º ano do Ensino Fundamental:

Resultados e metas do Ideb	2005	2007	2009	2011	2013
Ideb Observado	3,3	3,9	4,5	4,8	5,1
Metas Projetadas		3,3	3,7	4,1	4,4

Fonte: Inep (2015).

A Tabela 14 mostra claramente os avanços da rede estadual do Amazonas nos anos iniciais do Ensino Fundamental, que vem ultrapassando as metas projetadas desde 2007. Neste sentido, o Estado do Amazonas vem avançando na construção de políticas educacionais que contribuam com as melhorias no desempenho escolar, sendo uma dessas possibilidades a bonificação salarial por resultado aos professores.

Tabela 15 - Ideb observado das escolas estaduais do Estado do Amazonas - 9º ano do Ensino Fundamental:

Resultados e metas do Ideb	2005	2007	2009	2011	2013
Ideb Observado	2,7	3,3	3,6	3,9	3,9
Metas Projetadas		2,7	2,8	3,1	3,5

Fonte: Inep (2015).

A tabela 15 mostra que, assim como nos anos iniciais do Ensino Fundamental, os anos finais também apresentaram avanços no Ideb desde 2005, ultrapassando as metas projetadas a cada novo exame.

Tabela 16 - Ideb observado das escolas estaduais do Estado do Amazonas - 3º ano do Ensino Médio:

Resultados e metas do Ideb	2005	2007	2009	2011	2013
Ideb Observado	2,3	2,8	3,2	3,4	3,0
Metas Projetadas		2,3	2,4	2,5	2,8

Fonte: Inep (2015).

A tabela 16 apresenta os resultados do Ideb do Ensino Médio e as metas projetadas para este nível de ensino, mostrando que o estado do Amazonas superou todas as metas, avançando gradativamente a cada biênio da execução da política de avaliação.

Observando as tabelas que trazem os dados referentes aos resultados das escolas públicas estaduais do Amazonas, podemos verificar que a rede pública estadual alcançou as metas projetadas pelo Mec. Porém, como os primeiros resultados apresentados foram de baixo desempenho, as metas projetadas também estabeleceram valores que estivessem de acordo com o crescimento paulatino dos valores neste indicador, estando de acordo com a realidade da Rede Estadual de Ensino do Amazonas.

Em relação ao estado do Amazonas, mesmo alcançado as metas projetadas pelo Mec, o estado não se encontra em uma posição relevante em relação aos demais estados do país.

O Ideam é o indicador próprio da Rede Estadual do Amazonas, sendo utilizado os dados pela de Bonificação por Resultado da Seduc/AM. O Índice de Desempenho Educacional do

Amazonas (Ideam) é calculado com a taxa de aprovação dos alunos nas escolas e a proficiência, que é verificada pelo Sistema de Avaliação de Desempenho do Amazonas (Sadeam). O Sadeam avalia a proficiência em Língua Portuguesa e Matemática dos alunos de Ensino Fundamental. No Ensino Médio, o sistema avalia, também, o desempenho em Língua Portuguesa, Matemática, Ciências Humanas e Ciências da Natureza. A política se apropria dos dados deste indicador nos anos pares para o Ensino Fundamental, e todos os anos para o Ensino Médio até o ano de 2015, onde houve reformulação no último decreto, incluindo a utilização dos resultados do Enem para o Ensino Médio. Porém, como não houve novas premiações desde 2014, não há relevância neste cenário a inclusão do Enem, pois os dados trazidos de premiações, neste estudo, correspondem apenas a apropriação dos resultados do Ideam para o Ensino Médio.

Tabela 17- Ideam da Rede Estadual de Ensino - Ensino Fundamental:

NÍVEL DE ENSINO	IDEAM 2008	IDEAM 2010	IDEAM 2012
EF - ANOS INICIAIS	3,5	4,3	4,7
EF - ANOS FINAIS	2,9	3,5	3,7

Fonte: SEDUC/DPGF/GAD (2015).

Tabela 18 - Ideam da Rede Estadual de Ensino - Ensino Médio:

NÍVEL DE ENSINO	IDEAM 2008	IDEAM 2009	IDEAM 2010	IDEAM 2011	IDEAM 2012	IDEAM 2013
ENSINO MÉDIO	2,2	3,8	3,6	4,0	3,9	4,0

Fonte: SEDUC/DPGF/GAD (2015).

As tabelas 17 e 18 trazem o desempenho da rede estadual no Ideam desde 2008 nos Níveis Fundamental e Médio, revelando avanços nos resultados. Seguindo o propósito de mensurar seu desempenho educacional, o estado do Amazonas criou seu próprio indicador, o Ideam - Índice de Desempenho Educacional do Amazonas, em 2008. Através dos resultados obtidos desde a sua aplicação, podemos verificar que há avanços a cada novo exame. Mesmo assim, os resultados ainda precisam avançar, levando o governo a implementar políticas de incentivo que visem melhorias na qualidade da educação.

Além do desempenho no Ideb e Ideam, a tabela abaixo traz o posicionamento do Amazonas no contexto nacional.

Tabela 19 - Posicionamento do Amazonas no ranking dos estados do país nos índices alcançados pelo Ideb:

	Anos iniciais do ensino fundamental (1º ao 5º ano)	Anos finais do Ensino Fundamental (6º ao 9º ano)	Ensino Médio
2005	19º	24º	27º
2007	18º	19º	24º
2009	18º	19º	15º
2011	18º	16º	15º
2013	17º	15º	19º

Fonte: G1 São Paulo (2014).

A tabela 19 traz o posicionamento do estado do Amazonas no ranking dos estados do país nos índices alcançados pelo Ideb. Analisando o posicionamento do estado do Amazonas em relação aos 26 estados e Distrito Federal do país, podemos perceber que ele se encontra ainda em posição desfavorável, embora tenha evoluído gradativamente em relação ao início da política de avaliação em 2005. O mais preocupante é o Ensino Médio, que ganhou posições em 2007, 2009 e 2011, porém, acabou perdendo 4 posições no ano de 2013.

Com o propósito de estimular os docentes, a política de bonificação por resultado surge como um auxílio para o alcance de melhorias, tanto que o estado a nomeia como um prêmio de incentivo ao cumprimento de metas, sendo que as referências utilizadas são os resultados atingidos pelo Ideb e Ideam, porém, as metas a serem alcançadas são determinadas pela própria Secretaria.

1.4 INSTITUIÇÕES PREMIADAS PELA BONIFICAÇÃO POR RESULTADO

A bonificação salarial envolve as escolas urbanas da capital e dos municípios do interior que são avaliadas pelo Ideb e Ideam. Assim, no primeiro ano em que a política foi implementada, em 2008, 14 escolas foram premiadas com o 14º salário e 4 escolas com o 14º e 15º salários, sendo o Ideb a referência utilizada naquele período.

Em 2009, a política de bonificação não divulgou resultados de premiações de professores, há apenas dados das premiações de escolas no Prêmio Escola de Valor³, que estabelece o montante para as escolas que atingirem determinadas metas de crescimento no

³ Entre as políticas de bonificação, temos o Prêmio Escola de Valor, instituído por intermédio do Decreto Estadual nº 27.040, de 05 de outubro de 2007, alterado recentemente pelo Decreto nº 35.983, de 26 de junho de 2015.

desempenho escolar dos alunos. A referência utilizada para o pagamento do prêmio foi o Sadeam⁴ de 2008.

Em 2010, 72 escolas foram premiadas, sendo 40 com o 14º salário e 32 com o 14º e o 15º salários. Foi o ano em que os professores receberam o prêmio tendo como referência o Ideb de 2009. No ano de 2011, 22 escolas receberam o prêmio de 14º e 18 receberam o 14º e 15º salários, no total de 40 escolas premiadas, utilizando como referência o Sadeam de 2010. Em 2012, 70 escolas foram premiadas, sendo 29 com o 14º salário e 41 com o prêmio de 14º e 15º salários. A premiação foi feita em 2012, porém a referência foi o Ideb de 2011.

Em 2013, 25 escolas receberam o prêmio de 14º salário e 31 escolas foram premiadas com o 14º e 15º salários, utilizando como referência os resultados alcançados pelo Sadeam. O bônus de 14º, 15º e 16º salários foram pagos em 2014, em referência ao Ideb de 2013. Em 2014, foram 21 escolas premiadas com o 14º salário, 32 com o 14º e 15º salários e 1 escola com o 14º, 15º e 16º salários. Assim, pela primeira vez, desde a implementação da política, uma escola foi premiada com o 16º salário. Trata-se de uma instituição do interior do Amazonas, localizada no município de Beruri.

Desde a implementação da política de bonificação, o número de escolas que atingiram as metas estabelecidas pela Secretaria ainda é reduzido, sendo um desafio para os educadores do Amazonas o alcance das referidas metas, dificultando, dessa forma, o número de bonificações aos trabalhadores. Mesmo com baixa premiação, o número de escolas vem crescendo a cada novo prêmio, sendo uma boa conjuntura a ser analisada, principalmente, se considerarmos o papel dos professores no processo.

Tabela 20 - Quantidade de escolas premiadas desde 2008:

Ano da Premiação	14º salário	14º e 15º salário	14º, 15º e 16º salário	Total de escolas
2008	14 escolas	04 escolas		18 escolas
2010	40 escolas	32 escolas		72 escolas
2011	22 escolas	18 escolas		40 escolas
2012	29 escolas	41 escolas		70 escolas
2013	25 escolas	31 escolas		56 escolas
2014	21 escolas	32 escolas	01 escola	54 escolas

Fonte: Amazonas (2008); Amazonas (2010); Amazonas (2011); Amazonas (2012); Amazonas (2013); Amazonas (2014).

⁴ O Governo do Estado do Amazonas cria, no ano de 2008, o Sistema de Avaliação de Desempenho Educacional do Amazonas (SADEAM), que é o avaliador do Índice de Desenvolvimento da Educação do Estado do Amazonas – IDEAM. As avaliações do SADEAM são aplicadas anualmente na rede pública estadual da capital e do interior do estado.

A tabela 20 apresenta os resultados das escolas premiadas desde 2008 até 2014, pulando apenas o ano de 2009, pois não houve divulgação de resultados oficiais. Nesse contexto, podemos notar que o primeiro ano de implementação da política de bonificação foi o de menor premiação, ou seja, no ano de 2008. Em 2010, tivemos um avanço considerado, mas, logo no ano seguinte, em 2011, o número de escolas recuou para apenas 40 instituições. De forma surpreendente, em 2012, o número subiu novamente, premiando 70 escolas. Mas, logo em 2013, recua para 56 e, em 2014, para 54.

No geral, podemos observar que esses dados mostram oscilações entre o número de escolas que são premiadas da rede estadual, apresentando aumento gradual e recuos na quantidade de escolas, revelando que os avanços não são crescentes por causa, justamente, desses recuos. Porém, se levarmos em consideração o primeiro ano da política e o último ano observado neste estudo, podemos considerar que a política vem apresentando avanços, apesar da baixa premiação desde a sua implementação.

1.5 ZONA NORTE DE MANAUS - COORDENADORIAS DISTRITAIS EDUCACIONAIS 6 E 7

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a Zona Norte é a região mais populosa de Manaus, apresentando em seus dados de 2010 a quantidade de 501.055 habitantes nesta área da cidade.

A Coordenadoria Distrital Educacional 6 foi instituída em agosto de 2005. A CDE6 está localizada na Zona Norte de Manaus, sendo que, na sua origem, era composta por 34 escolas e 14 anexos, funcionando em três turnos. Em julho de 2011, a CDE6 foi desmembrada em duas coordenadorias por causa da extensão da Zona Norte. Assim temos, de 2011 até o presente momento na Zona Norte de Manaus, as Coordenadorias Distritais Educacionais 6 e 7.

No último levantamento feito em 2015 pela equipe técnica da CDE6, temos 27 escolas na área de abrangência, entre as instituições temos um CETI, funcionando como Colégio Militar da Polícia Militar, e um ETI, atendendo 43.000 alunos da Zona Norte. Ainda temos 1.721 professores, 52 pedagogos e 39 apoios pedagógicos.

As tabelas abaixo mostram o desempenho da Coordenadoria Distrital Educacional 6 no Ideb e Ideam. Os dados são a partir do ano de implementação da coordenadoria, pois, antes, a organização distrital tinha outra área de abrangência, trabalhando em conjunto com outras zonas da cidade.

Tabela 21- Ideb (Prova Brasil) CDE6 - Anos Iniciais do Ensino Fundamental:

	2009	2011	2013
Amazonas	3,9	4,5	4,8
Manaus	4,0	4,5	4,9
CDE 6	3,9	4,2	4,6

Fonte: CDE6.

Tabela 22 - Ideb (Prova Brasil) CDE6 - Anos Finais do Ensino Fundamental:

	2009	2011	2013
Amazonas	3,3	3,6	3,9
Manaus	3,3	3,4	3,8
CDE 6	3,9	3,2	4,6

Fonte: CDE6.

Tabela 23 - Ideam (Sadeam) CDE6 - Ensino Médio:

	2008	2010
Manaus	3,6	3,4
CDE 6	3,5	3,5

Fonte: CDE6.

Observando as tabelas 21, 22 e 23 que trazem dados oficiais das notas do Ideb, Ideam e Enem da CDE6, podemos notar que ela se encontra praticamente no mesmo nível do estado do Amazonas e do município de Manaus em relação a rede estadual. Lembrando apenas que a CDE6 foi instituída em 2005 e o Ideb foi criado em 2007, sendo que os dados dos indicadores são a partir de 2009. Os dados do Ideam foram a partir de sua implementação, ou seja, em 2008. As escolas de Ensino Fundamental eram premiadas utilizando o Ideb, e as de Ensino Médio o Ideam até o ano de 2014, pois, desde então, não temos divulgação de premiação.

A CDE7, localizada na Zona Norte de Manaus, foi criada em 26 de julho de 2011 do desmembramento da CDE6, devido as dimensões e amplitude da área de abrangência zonal. A CDE7 possui 25 escolas, sendo quatro Centros de Tempo Integral - CETI, um deles funcionando como Colégio Militar da Polícia Militar, uma Escola de Tempo Integral - ETI e 20 escolas regulares, atendendo na sua totalidade 34.965 alunos. Na CDE7 temos 1.644 professores, 43 pedagogos e 20 apoios pedagógicos.

As tabelas abaixo mostram o desempenho da Coordenadoria Distrital Educacional 7 no Ideb e Ideam. Os dados são a partir da implementação da coordenadoria, em 2011.

Tabela 24 - Ideb CDE7 - Anos iniciais:

	2011	2013
Amazonas	4,8	4,8
CDE 7	4,6	5,0

Fonte: CDE7.

Tabela 25 - Ideb CDE7 - Anos finais:

	2011	2013
Amazonas	3,9	3,9
CDE 7	3,8	4,1

Fonte: CDE7.

Tabela 26 - Ideam CDE7 - Ensino Médio:

	2011	2013	2015
CDE 7	3,8	3,9	4,2

Fonte: CDE 7

As médias da CDE7 estão acompanhando os valores do Amazonas, inclusive sendo mais elevadas em alguns casos.

Observando a recente implementação das duas coordenadorias, principalmente a CDE7, que surgiu em 2011, este estudo vai selecionar escolas que tiveram professores premiados com o 14º, 15º e 16º salários em 2014, último ano de premiação divulgado pela Secretaria. Assim, observem as escolas premiadas em 2014 que fazem parte das duas coordenadorias da Zona Norte:

Tabela 27 - Escolas da Coordenadoria Distrital Educacional 6 premiadas em 2014:

CDE6	Premiação
CETI A (Colégio da Polícia Militar)	14º e 15º salários
ETI B	14º e 15º salários
ESCOLA CONVENCIONAL C	14º Salário

Fonte: CDE6.

Tabela 28 - Escolas da Coordenadoria Distrital Educacional 7 premiadas em 2014:

CDE7	Premiação
CETI D	14º salário
CETI E	14º e 15º salários
CETI F	14º salário

Fonte: CDE7.

Observando as escolas premiadas em 2014 na Zona Norte de Manaus, podemos notar que apenas seis escolas foram premiadas com o Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas para os Profissionais de Educação, sendo que quatro são Centros de Educação de Tempo Integral - CETIs, uma Escola de Tempo Integral - ETI e apenas uma escola convencional.

1.5.1 Perfil das escolas da Zona Norte de Manaus da Seduc/AM

A Secretaria possui na Zona Norte de Manaus 52 escolas, sendo 5 CETIs, onde dois funcionam como Colégio Militar da Polícia Militar, 02 ETIs e 45 escolas convencionais.

As escolas convencionais fazem parte do ensino regular, sendo que o ensino é ministrado nos turnos matutino, vespertino e noturno, com 25 tempos semanais de 48 minutos cada. As escolas convencionais e de tempo integral utilizam os livros didáticos orientados e aprovados pelo MEC, sendo que a escolha se dá a cada 3 anos pelos docentes, fazendo parte do programa PNLD.⁵ As escolas convencionais não gozam da mesma estrutura das escolas de tempo integral. Muitas não possuem quadra para a realização de atividades desportivas, livros didáticos para todos os alunos, bibliotecas em funcionamento, laboratórios de informática ou ciências, além da ausência de auditório em todas as escolas. Algumas estão com sérios problemas estruturais, como falta de condicionadores de ar, instalações sucateadas, problemas elétricos, além da falta de segurança em algumas escolas, que acabam sendo constantemente assaltadas.

As Escolas de Tempo Integral (ETI) são escolas que funcionavam como convencionais, mas que foram adaptadas para funcionar em horário integral. Assim, as escolas que antes funcionavam nos turnos matutino, vespertino e noturno, começaram a funcionar em turno integral, com o oferecimento de cardápio diferenciando aos alunos, implementação de laboratório de informática e de ciências. Nessas escolas, a carga horária das disciplinas é maior, sendo que o tempo de aula também é diferenciado, com 35 tempos de aulas semanais de 60 minutos.

Os Centro de Ensino de Tempo Integral (CETIs) são escolas que foram construídas com a finalidade de funcionarem no período integral, para isso, há instalações adequadas para este fim, como: local de conforto, laboratório de informática, laboratório de ciências, auditório, piscina, salas equipadas com projeto multimídia, computador, número diferenciado de alunos por sala (aproximadamente 40), biblioteca, salas de estudo e cardápio alimentar diferenciado das

⁵ O PNLD é o Programa Nacional do Livro Didático, que coordena a distribuição dos livros didáticos em aos alunos da Educação Básica em ciclos trienais alternados.

escolas convencionais. Os alunos passam mais tempo estudando, pois, a carga horária das disciplinas é maior, além de os tempos de aula serem de 60 minutos.

Na rede estadual, algumas escolas de tempo integral com estrutura de CETI são administradas pela Polícia Militar do Amazonas em parceria com a Seduc/AM. Os professores lotados são concursados, ou contratados pela Secretaria, mas a parte administrativa e pedagógica é dirigida pela PM/AM. O objetivo dessas escolas é estabelecer a disciplina militar no ambiente escolar, pois a PM/AM dirige essas escolas com metodologia diferente das escolas convencionais. O lema principal dessas escolas é “disciplina, honra e educação”. Nessas escolas, profissionais da PM/AM trabalham junto com os profissionais da Seduc/AM. As escolas deste perfil trabalham com livros didáticos, apostilas e livros paradidáticos comprados pelos familiares. A família ainda precisa comprar fardamento militar, materiais escolares e pagar taxa para a APMC.⁶

1.5.2 Perfil das escolas selecionadas para a pesquisa de campo

Das escolas premiadas da Zona Norte, selecionamos três instituições, sendo uma convencional, uma de tempo integral e outra de tempo integral com intervenção militar. Este estudo também pesquisou mais duas escolas não premiadas, sendo uma convencional e outra integral.

1.5.2.1 Escola convencional premiada – Escola 1

A escola 1 foi inaugurada em 1981. Fica localizada no bairro da Cidade Nova, na Zona Norte de Manaus, fazendo parte da CDE6. A escola atende o bairro que faz parte, os conjuntos residenciais Renato Souza Pinto, Canaranas, Nova Cidade, Manôa, Oswaldo Frota e alguns condomínios residenciais localizados nesta zona.

A escola funciona nos turnos matutino, vespertino e noturno. A forma de ingresso é sem processo seletivo, sendo a matrícula realizada pelo Sistema Integrado de Gestão Educacional do Amazonas - Sigeam, que é uma central de matrícula da Rede Estadual do Amazonas e a Rede Municipal de Manaus, sendo a matrícula por ordem de procura. A escola oferta apenas o Ensino Médio nos três turnos. A escola possui doze salas de aula, um laboratório de ciências, um laboratório de informática, uma sala de mídia, uma biblioteca, quadra coberta e refeitório. As salas de aula têm em média 50 alunos por turma. A escola possui o programa ISO 9001:2008, onde a Secretaria estabelece fiscalização aos trabalhos pedagógicos com o objetivo de garantir a

⁶ A APMC é a Associação de Pais e Mestres e Comunitários da escola. A cobrança mensal é de R\$40,00 por aluno.

qualidade nos serviços oferecidos, estabelecendo metas e critérios que deverão ser trabalhados pelos professores e demais funcionários.

Todas as salas de aula possuem projetores instalados, tela de projeção, caixa de som, sistema de áudio e ponto eletrônico. A escola possui uma estrutura conservada com pinturas anuais. Há câmeras de vigilância nos corredores e salas de aula. De acordo com a gestora, quase não há ocorrência de violência, ou furtos.

No ano de 2016, a escola conta com 65 professores, 1 gestor, 1 secretário, 1 pedagogo, 4 funcionários administrativos, 3 porteiros e atende 1.681 alunos. A escola tem serviço de segurança e limpeza terceirizados. A merenda escolar também é terceirizada. No período escolar, os professores desenvolvem o projeto étnico-cultural brasileiro, além de realizarem semana de prova bimestral com aplicação de simulado.

Os alunos têm 25 tempos de aulas semanais de 48 min cada. A escola cumpre os 200 dias letivos e as 800 horas previstas no calendário escolar. A escola possui grêmio estudantil e Associação de Pais e Mestres (APMC), onde a associação cobra o valor de R\$ 5,00 para ajudar nas despesas e manutenção da escola, além de executarem a venda de cópias e fardamento escolar. O nível socioeconômico predominante é classe média. A escola 1 já foi premiada em 2012 com o 14º e 15º salários, e em 2014 com o 14º.

1.5.2.2 Escola convencional não premiada – Escola 2

A escola 2 foi inaugurada em abril de 2004. Localizada no bairro Nova Cidade, na Zona Norte de Manaus, fazendo parte da CD7. A escola atende o conjunto residencial Nova Cidade e demais conjuntos e bairros adjacentes da Zona Norte. A escola funciona nos três turnos: matutino, vespertino e noturno, trabalhando com o Ensino Fundamental I e II e Ensino Médio. A forma de ingresso é sem processo seletivo, sendo a matrícula realizada pelo Sistema Integrado de Gestão Educacional do Amazonas – SIGEAM, que é uma central de matrícula da Rede Estadual do Amazonas e a Rede Municipal de Manaus, sendo a matrícula por ordem de procura.

Os alunos têm 25 tempos de aulas semanais de 48 min cada. A escola cumpre os 200 dias letivos e as 800 horas previstas no calendário escolar. O Ensino Fundamental I está em fase final de oferta, pois a escola assiste apenas o 5º ano e vai finalizar neste ano de 2016 o atendimento deste nível de ensino.

A escola possui 28 salas de aula, atendendo 3.085 alunos neste ano de 2016. A escola 2 tem em seu quadro funcional 89 professores, 1 gestor pedagógico, 1 gestor administrativo, 1

pedagogo, 7 apoios pedagógicos, 1 Secretária, 7 funcionários administrativos, 2 porteiros e 10 merendeiras. O serviço de segurança e limpeza são terceirizados. A merenda escolar é fornecida pela Seduc/AM.

A escola possui em sua estrutura 1 sala de recursos que atende crianças com necessidades especiais, 1 laboratório de informática, 1 sala de mídia, 1 biblioteca em funcionamento, 1 quadra coberta. A última reforma foi realizada em 2012. A estrutura da escola é bastante danificada, com vidros quebrado, paredes pichadas, salas sem fechaduras e até mesmo sem portas. A escola já registrou várias ocorrências de uso e venda de drogas no recinto escolar, violência, assaltos, invasão e depredação ao patrimônio. Em algumas salas não há climatização adequada, causando tumulto e manifestações por parte de professores e alunos, principalmente porque o clima equatorial amazônico é muito quente.

O nível socioeconômico dos alunos é bastante variado, mesmo atendendo alunos oriundos do Conjunto Nova Cidade, um complexo habitacional que foi construído para oferecer moradias aos funcionários públicos do estado. Assim, muitos alunos são filhos de professores, policiais militares, profissionais da saúde e de outros órgãos administrativos do serviço público. Mesmo assim, a escola recebe alunos de bairros mais periféricos, que surgiram de invasões, ou de conjunto habitacionais que foram doados pelo Governo aos moradores que estavam em área de risco em outras zonas da cidade.

A Associação de Pais e Mestres da escola está em pleno funcionamento, inclusive vendendo fardamento escolar para os alunos. O Grêmio estudantil está em processo de implementação. A escola realiza aproximadamente 5 reuniões de pais e mestres anuais. A Escola já recebeu o Prêmio Escola de Valor nos anos de 2009 e 2010, apenas no nível Fundamental I. O dinheiro foi utilizado na compra de materiais permanentes para a instituição.

1.5.2.3 Centro de Ensino de Tempo Integral (CETI) – Instituição premiada - Escola 3

A escola 3 foi inaugurada em 2010. Localizada no Conjunto Nova Cidade. Possui 24 salas de aula, biblioteca, sala de mídia, auditório, quadra coberta, campo de futebol, piscina semiolímpica, laboratório de Informática, Ciências, Biologia e Física, sala de musculação, salas de dança, artes plásticas e música. A escola oferece Ensino fundamental II e Ensino Médio. As aulas iniciam as 7h da manhã, indo até 16h. A escola atende 960 alunos em regime integral. Os alunos estudam 35 tempos de aula semanais com duração de 1h cada.

O quadro de funcionários é composto por 1 gestor pedagógico, 1 gestor administrativo, 2 pedagogos, 2 assistentes administrativos, 3 merendeiras e 38 professores. A merenda escolar é

fornecida pela Seduc/AM e de forma terceirizada. Sendo que duas refeições são da empresa fornecedora de alimentos terceirizada e 1 refeição fornecida pela Secretaria. O serviço de limpeza e segurança são terceirizados. A escola possui serviço de câmera de segurança em todas as salas e nos corredores.

A escola atende principalmente o Conjunto Nova Cidade, Conjunto João Paulo, os bairros da Santa Etelvina, Viver Melhor, Monte das Oliveiras e Cidade Nova. O nível socioeconômico é misto, compondo alunos de classe média e baixa renda.

A escola adota critérios de ingresso através de processo seletivo para admissão dos alunos na instituição. Os critérios são a localização, distorção idade/série e desempenho escolar verificado no histórico do aluno. As admissões são feitas no 6º ano do Fundamental II e 1º ano do Ensino Médio. Há projeto de reforço escolar nos componentes de língua portuguesa e matemática. A escola executa 5 reuniões de pais e mestres ao longo do ano.

As salas são equipadas com projetores. O livro didático é fornecido pelo MEC. Os professores desenvolvem vários projetos na escola. Há poucos registros de violência, mas a escola já sofreu alguns assaltos. A última reforma foi realizada em 2014. A escola é bem conservada, aparentemente sem sinais de depredações ao patrimônio.

Não há grêmio estudantil. Há APMC, sendo que a associação não faz cobranças, porém vende o fardamento escolar, onde arrecada dinheiro para contribuir com a manutenção da escola. A escola foi premiada em 2012 com o 14º e 15º salários, e em 2014 com o 14º e 15º salários.

1.5.2.4 Centro de Ensino de Tempo Integral (CETI) Escola não premiada – Escola 4

A escola 4 foi inaugurada em 2010. Pertence a Coordenadoria Distrital Educacional 7. Localizada no Conjunto Parque Riachuelo, no bairro Tarumã. Possui 24 salas de aula, biblioteca, sala de mídia, auditório, quadra coberta, campo de futebol, piscina semiolímpica, laboratório de Informática, Ciências, Biologia e Física, sala de musculação, salas de dança, artes plásticas e música. A escola oferece Ensino fundamental I e II e Ensino Médio de forma integral, mas, no período da noite há oferta da modalidade da Educação de Jovens e Adultos (EJA). De acordo com o gestor da escola, a EJA baixa o rendimento da instituição pelo número elevado de alunos desistentes. A escola foi projetada para atender somente de forma integral, mas, devido à necessidade local, a Seduc/AM implementou a EJA no período da noite. As aulas iniciam as 7h da manhã, indo até 16h para os alunos de tempo integral. A escola atende 695

alunos em regime integral e 183 na EJA noturno. Os alunos de tempo integral estudam 35 tempos de aula semanais com duração de 1h cada.

A escola atende principalmente o Conjunto Cidadão X, um conjunto habitacional que fica localizado ao lado da escola, onde os moradores foram retirados de áreas de risco e realocados na área. Além desse conjunto, a escola atende o Parque Riachuelo, Conjunto Celebridade e Bairro Tarumã. O nível socioeconômico é composto por alunos de baixa renda.

A escola adota critérios de ingresso através de processo seletivo para admissão dos alunos na instituição. Os critérios são a localização, distorção idade/série e desempenho escolar verificado no histórico do aluno. As admissões são feitas no 1º ano do Fundamental I, 6º ano do Fundamental II e 1º ano do Ensino Médio. A escola executa 5 reuniões de pais e mestres ao longo do ano. Não há critérios de seleção na EJA noturno.

Os funcionários das escolas são compostos por 1 gestor pedagógico, 1 gestor administrativo, não há pedagogo, mas há dois apoios pedagógicos, que são professores readaptados de função, 36 professores trabalhando no regime de tempo integral, 1 secretário, não há outros funcionários administrativos. A merenda escolar é terceirizada. Os serviços de limpeza e segurança são terceirizados. Os alunos têm três refeições por dia.

A escola tem APMC, mas não arrecada recursos através de taxas aos alunos. Os livros didáticos utilizados são fornecidos pelo MEC. O fardamento escolar é doado pelo governo e produzido pelos comunitários da localidade. Além, da APMC, a escola tem Conselho Escolar, porém não tem grêmio estudantil. A escola tem estrutura conservada, porém é constantemente assaltada, inclusive registrou mais de 10 ocorrências apenas neste ano de 2016 de furto e invasão ao patrimônio. A instituição até o presente momento, nunca recebeu a premiação.

1.5.2.5 Centro de Ensino de Tempo Integral (CETI) – Escola da Polícia Militar premiada – Escola 5

A escola 5 é gerenciada pela Polícia Militar do Amazonas e possui regimento específico com normas pré-estabelecidas pela corporação. A escola foi inaugurada em 2010. Faz parte da Coordenadoria Distrital Educacional “6”. Localizada no bairro da Cidade Nova, na Zona Norte de Manaus. Com 37 salas de aula, a escola atende 1994 alunos. Funciona em período integral, iniciando as 7h e finalizando as 16h. Os alunos possuem 35 tempos de aula semanais de 60 min cada. A escola oferece Ensino Fundamental II e Ensino Médio. A equipe gestora é formada por um tenente coronel da Polícia Militar como Diretor Geral, uma subcomandante capitã da Polícia

Militar, um coordenador pedagógico cabo da Polícia Militar, todos da corporação da Polícia Militar do Amazonas. A escola ainda conta com a lotação de 30 policiais militares do estado que trabalham na portaria, corredores, segurança, na APMC e em outros departamentos da instituição.

Além dos funcionários oriundos da Polícia Militar do Amazonas, a escola tem 6 técnicos administrativos, 2 apoios pedagógicos, 01 porteiro da Seduc/AM, 1 porteiro terceirizado, a limpeza e alimentação são serviços terceirizados. A escola conta com 70 professores, porém o número de professores com carga compartilhada⁷ é elevado, 29. Isso dificultou a aplicação do questionário, pois os docentes trabalham em duas, ou três escolas no mesmo turno de trabalho.

A escola possui biblioteca, auditório, quadra coberta, campo de futebol, piscina semiolímpica. As salas de mídia, de informática, o laboratório de ciências e de matemática, sala de dança e música foram transformados em sala de aula para ampliar o número de alunos. Há sistema de vigilância com câmeras instaladas em todas as salas e corredores. Há projetores nas salas de aulas. A estrutura da escola é bem conservada. Não há ocorrência de violência, ou assaltos.

A escola adota critérios de ingresso através de processo seletivo para admissão dos alunos na instituição. Os critérios são a localização, distorção idade/série e desempenho escolar verificado no histórico do aluno. Além do processo seletivo, os filhos de membros da Polícia Militar têm prioridade nas vagas. As admissões são feitas no 6º ano do Fundamental II e 1º ano do Ensino Médio. A escola executa 5 reuniões de pais e mestres ao longo do ano.

A escola adota o uso de apostila, onde a compra é bimestral. Além das apostilas, os alunos precisam comprar outros livros paradidáticos. A escola utiliza três tipos de fardamento escolar comprados pelos pais. A APMC cobra uma taxa de R\$ 45,00 mensais por aluno para ajudar na manutenção do prédio e pagamento de profissionais para o reforço escolar e outras atividades. A escola tem dentista, psicólogo e um técnico de enfermagem, todos fazem parte da corporação da Polícia Militar. Os alunos são predominantemente de classe média e classe média alta. A escola foi premiada em 2012 e 2014 com o 14º e 15º salários.

1.6 Atores Envolvidos com a Política de Bonificação por Resultados: Os professores da Rede Estadual de Ensino do Amazonas

A rede estadual do Amazonas possui 24.370 professores distribuídos na capital e no interior do estado. Entre todos os demais profissionais da área educacional, o professor (a) teve

⁷ A carga compartilhada é quando o professor não tem sua carga horária de trabalho completa em uma única escola, necessitando compartilhar em duas ou mais escolas as sobras de cargas disponíveis após a lotação.

seu papel na política de do bônus, principalmente no que tange a pagamento de bonificação por resultado, que paga o 14º, 15º e 16º aos trabalhadores da educação. A bonificação salarial direcionada aos docentes é tratada no Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas para os Profissionais da Educação, que é o estudo de caso deste trabalho em questão.

A Zona Norte de Manaus, que abrange as Coordenadorias Distritais Educacionais 6 e 7, possui 3.365 professores, com 52 escolas, porém apresentou apenas 6 instituições premiadas na última premiação em 2014.

Como a bonificação por resultado é uma política de incentivo e estímulo docente, o contexto traduz a ideia de que os professores necessitam de políticas que despertem o interesse por melhorias em seus desempenhos e em suas produtividades. Nascimento (2013) cita que a política de bonificação, na visão geral pressupõe um incentivo, um estímulo para àqueles que se encontram desmotivados, sem ânimo para desenvolver suas atividades.

Assim, o bônus é destinado a beneficiar os profissionais da educação da Rede Pública Estadual de Ensino, que alcancem as metas definidas para os Índices de Desenvolvimento da Educação. Então, a construção da aprendizagem dos estudantes envolve diferentes atores, como: merendeiras, vigias, técnicos administrativos, gestor (a), alunos e professores, ou seja, diferentes profissionais da escola. Mas, isso não significa dizer que todos estão sintonizados com a busca do bônus no seu local de atuação, mas, sabe-se que todos fazem parte do processo, e, em caso de alcance de metas, serão contemplados com o acréscimo monetário.

No cotidiano das escolas, os docentes lotados na Seduc são caracterizados como professores efetivos, integrados e contratados via Processo Seletivo Simplificado – PSS.

Os professores efetivos são os profissionais aprovados em concurso público, tornando-se estatutários após 3 anos de estágio probatório. Os professores integrados fazem parte do quadro de servidores do estado que foram admitidos sem concurso público. O caso se deu por um regime especial que levou em conta o tempo de permanência do profissional no serviço público incluso via regime temporário, logo em seguida, tornaram-se servidores integrados ao quadro de funcionários públicos. Os professores contratados são os profissionais selecionados no Processo Seletivo Simplificado, realizado com a análise do currículo profissional do docente. Geralmente os contratos são firmados no período de 1 ou 2 anos de duração. De acordo com os textos oficiais, todos os profissionais, independente da forma de ingresso na rede, receberão o incentivo monetário.

Nesta pesquisa, 146 professores lotados na Seduc/AM expuseram suas opiniões, onde contamos com a participação de profissionais efetivos, contratados e integrados neste estudo.

Após a apresentação do contexto da política de bonificação salarial por resultado da Seduc/AM, explorando os documentos oficiais que a legalizam, as escolas contempladas pelo Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas dos Profissionais da Educação, buscaremos observar o olhar do docente sobre a política de bonificação por resultado da Rede Estadual de Ensino do Amazonas, esperando compreender a opinião desses professores que vivem a política no cotidiano, tornando-se os atores do chão da escola, que são os protagonistas que a política de bonificação busca beneficiar, tendo em vista que seu objetivo é o cumprimento das metas estabelecidas para que os atores sejam contemplados com o prêmio, ainda visa o incentivo e o reconhecimento dos educadores da Rede Estadual de Ensino.

Nas escolas premiadas, a bonificação não contempla apenas os professores das disciplinas avaliadas. Todos os decretos da política garantem a premiação de todos os profissionais da escola premiada. Observe o Decreto n.º 31.488, de 02 de agosto de 2011:

Art. 5.º A premiação será anual e os premiados, por nível de ensino, serão todos os Profissionais da Educação, com vínculo ativo e com lotação na escola, ficando a premiação proporcional ao tempo de serviço prestado na escola premiada durante o ano de apuração do Índice de Desenvolvimento da Educação.

De fato, a premiação envolve todos os trabalhadores da escola, pois, a aprendizagem é o resultado dos esforços dos diferentes atores do processo. Porém, não sabemos se há mais esforço e preocupação com as disciplinas avaliadas, ou se há estreitamento do currículo para beneficiar testes. Uma das principais críticas feitas por Ferraz (2009) sobre a política de bonificação por resultado é que os professores responderão aos incentivos colocando mais esforços em ensinar nas séries e matérias testadas.

2 FUNDAMENTOS TEÓRICOS SOBRE A POLÍTICA DE BONIFICAÇÃO POR RESULTADO

Neste segundo capítulo teremos três seções. Na primeira seção apresentaremos os conceitos teóricos que fundamentam a política de bonificação por resultado da Secretaria de Estado e Qualidade de Ensino – Seduc/AM, estabelecendo os eixos de análises que nortearam a pesquisa de campo, trazendo reflexões de Bresolin (2014) sobre metas e outras possibilidades através da visualização dos critérios dos outros estados e de Soares (2004) e Alves e Soares (2012, 2013) sobre condições desiguais e estrutura das escolas, trazendo à tona o perfil das instituições e o público que dela faz parte. Na segunda seção teremos a abordagem metodológica utilizada pelo caso, trazendo os instrumentos que serão utilizados para coletar os dados com os atores envolvidos. Na terceira seção será apresentada a opinião dos atores envolvidos que foram investigados, neste caso, os professores, analisando os dados levantados na pesquisa que trouxeram a visão dos professores sobre a política de bonificação por resultado implementada pela Seduc/AM.

Com o propósito de trazer informações relevantes sobre a Política de Bonificação por Resultado da Seduc/AM, faz-se necessário realizar este estudo empírico dentro do campo dos envolvidos, além de contextualizarmos os problemas de pesquisa encontrados no percurso desta pesquisa. Como os trabalhadores da educação das instituições devem ser premiados com bônus salarial a cada novo exame, temos, neste cenário, os professores, que podem ser beneficiados com o prêmio de 14º, 15º e 16º salários. Assim, torna-se necessário observar a opinião docente acerca do Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas dos Profissionais da Educação. Neste estudo, além deste objetivo principal, analisando os problemas de pesquisas encontrados, que são o perfil das escolas e as metas estabelecidas e novas possibilidades de metas, busca-se como objetivo específico abordar os problemas desta pesquisa através da análise bibliográfica e ótica dos professores. Desta forma, este estudo investigou 5 escolas da Zona Norte de Manaus de diferentes perfis, observando escolas premiadas e não premiadas.

2.1 OS EIXOS NORTEADORES DA PESQUISA

Este estudo foi norteado tendo como eixos de análise: as metas estabelecidas e novas possibilidades de metas e o perfil das escolas e suas desigualdades.

A história do bônus por resultado surge como alternativa de estímulo aos trabalhadores no campo empresarial. De acordo com Cassettari (2011) em 1862 na Inglaterra implementou o programa de pagamento por performance, sendo este adotado em vários países como a Índia, o Chile, o México, além de diversos distritos dos Estados Unidos. Chamadas em outros países de pagamento por resultados, incentivos de desempenho ou remuneração variável, essas políticas abrangem o que aqui são chamados de sistemas de bonificação ou premiação, projetados para calcular e conceder um adicional, eventual à remuneração dos profissionais da educação. (Brooke, 2013, pág. 37)

Vicino (2013) pontua que no final do século XX, o modelo de gestão pública implantado em vários setores da economia do Brasil incorporou características trazidas das empresas, com técnicas que têm como objetivo a melhoria da qualidade e da eficiência. Esse modelo também teve impacto na educação. Para Brooke:

No Brasil as políticas de bonificação são de diferentes tipos, aplicadas com metodologias e periodicidades distintas e com níveis variados de abrangência e premiação, mas, para ele, todas coincidem em propor uma remuneração variável adicional para os professores que, no seu cálculo, leva em consideração o nível de desempenho alcançado pelos alunos da escola em uma ou mais avaliações externas. (BROOKE, 2013, P.37)

Para Nascimento (2013), a política educacional na atual conjuntura está repleta de concepções pautada do mundo capitalista que enaltece a ação do indivíduo, o seu poder de competição e a premiação daqueles que se destacam como vem acontecendo com a política de bonificação. Ela ainda faz críticas dizendo que a justificativa de que:

[...] o bônus pode melhorar o desempenho dos trabalhadores, conforme estudos e experiências têm demonstrado que se trata de um grande equívoco, pois o que está por trás dessa política é a própria desresponsabilização do Estado, transferindo para cada trabalhador, alunos e pais toda a responsabilidade. (NASCIMENTO, 2013, P. 54).

Opinião similar trata Vicino (2013), que cita que a tendência que se mostra mais visível é a de que os resultados aferidos pelas avaliações externas sejam usados com o intuito de responsabilizar as escolas e seus professores pelo desempenho dos alunos.

Ball (2010) fala sobre a existência de uma atitude, de um posicionamento ético com o qual professores e pesquisadores, nos mais variados setores da educação, têm se deparado; atitude baseada na responsabilização e no empreendedorismo – termos que constituem, de um lado, parâmetros de trabalho e relação social e, de outro, que definem um modo de fazer e um modo de ser.

De acordo com Nascimento (2013), vários estados e municípios estão implementado a política de bonificação por resultados como forma de estímulo docente, buscando com isso tornar a profissão mais atrativa, objetivando melhorias no desempenho dos estudantes, e, conseqüentemente, avanços nos resultados das avaliações externas.

Nascimento (2013) argumenta que a exposição dos resultados, sem posterior discussão e problematização com a sociedade, de forma a desprestigiar, principalmente a escola pública que nos exames têm obtido resultados nada satisfatórios. Para ela, esta política de avaliação gera um profundo mal-estar entre as escolas, os docentes, os alunos que se veem expostos para a sociedade “no momento da divulgação do resultado do IDEB, que se obtiver um resultado aquém do que foi definido pelo MEC se constrói no seio da sociedade todo um processo de desvalorização e desconfiança da escola pública”. (NASCIMENTO, 2013, p.77)

Ao fazer um levantamento sobre os estados brasileiros que possuem experiências em política de incentivo monetário que utilizavam metas para bonificar professores, alunos e os demais profissionais da educação, apresentam-se: Amazonas, Ceará, Pernambuco, Rio de Janeiro, Minas Gerais, Espírito Santo e São Paulo. Os estados e municípios que adotam incentivos financeiros utilizam seus próprios sistemas de avaliações, ou fazem uso de indicadores do contexto nacional, como no caso o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep).

Diante do contexto nacional, inúmeros estados do Brasil iniciam o pagamento por mérito, sendo importante pontuarmos suas experiências, pois cada um traz uma metodologia diferente. Cada estado do Brasil trouxe metas ou indicadores para serem adotados como critérios para o pagamento de bônus, sendo que no caso da bonificação do Amazonas, pontuamos que as metas padronizadas e novas possibilidades de metas são eixos de análises deste estudo. Por isso, faz-se necessário visualizarmos outras formas de implementação da bonificação por mérito.

Bresolin (2014) traz um estudo sobre as bonificações por resultados nos estados brasileiros que já implementaram este tipo de política. Sobre o estado de Minas Gerais ele explica que há o conhecido Acordo de Resultados, que é um instrumento de pactuação de resultados que estabelece, por meio de indicadores e metas, quais compromissos devem ser entregues pelos órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual ao Governo do Estado e à sociedade. Em contrapartida são oferecidos benefícios aos servidores, como incentivo, para que apresentem desempenho conforme estabelecido pelas metas.

Ferraz (2009, pág. 184) fala sobre o programa de bonificação por resultado no estado de São Paulo:

O Programa Qualidade na Escola foi lançado em 2008 pela Secretaria de Educação de São Paulo. Ele consiste num conjunto de metas de qualidade a serem alcançadas pelas escolas e, atrelando a essas metas, um sistema de remuneração por desempenho para seus funcionários. As metas são baseadas num índice de qualidade denominado Índice de Desenvolvimento da Educação do Estado de São Paulo (IDESP), que é composto por dois critérios: as notas dos alunos em provas de proficiência e um indicador de fluxo escolar.

Ferraz (2009) explica que as metas desenhadas pela Secretaria de Educação servem para monitorar a evolução da qualidade da educação nas escolas. Porém, a inovação do programa está na introdução de um sistema de remuneração que relaciona um bônus monetário ao alcance dessas metas.

De acordo com Bresolin (2014), o Programa Bônus de Desempenho Educacional foi instituído em Pernambuco pela Lei nº 13.486, como uma premiação por resultados, destinada aos servidores lotados e em exercício nas unidades escolares de Ensino Fundamental e Médio da Rede Pública Estadual de Ensino, para promover a melhoria no processo de ensino e aprendizagem, elevação da qualidade, equidade e eficiência do ensino e da aprendizagem; e fortalecer a política de valorização e remuneração dos profissionais da educação, visando a melhoria da qualidade do ensino.

Sobre a bonificação por resultado de Pernambuco, Ferraz (2009, pág. 187) informa que:

O programa de bônus por desempenho de Pernambuco foi criado em 2008 pela lei nº 13.486. Seu objetivo é criar incentivo para a melhoria da qualidade da educação de Pernambuco, premiando os funcionários de escolas que atinjam metas de desempenho estabelecidas com base no Sistema de Avaliação Educacional de Pernambuco (SAEPE). As metas são baseadas num índice de qualidade composto pelas notas dos alunos em provas de proficiência e um indicador de fluxo escolar, de forma análoga ao Ideb.

Vicino (2013), em seu estudo sobre a bonificação por resultado no estado de São Paulo, observou que na visão dos Professores Coordenadores o programa gerou certo impacto no início de sua implantação, mas como no decorrer do tempo nem todos se sentiram recompensados apesar dos esforços empreendidos, este foi um fator que acabou desmotivando parte significativa dos profissionais.

Sobre o estado do Espírito Santo, em seu estudo, Bresolin (2014) cita que a Bonificação por Desempenho foi estabelecida pela Lei Complementar nº 504, em 23 de novembro de 2009, com o objetivo de valorizar o magistério, proporcionar a melhoria e o aprimoramento permanente da qualidade da educação básica pública estadual e estimular a busca pela melhoria contínua do desempenho dos alunos e da gestão das unidades escolares e administrativas. Ele

continua dizendo que, inspirada inicialmente no modelo paulista, a política sofreu uma série de modificações visando ajustes e aprimoramentos.

Bresolin (2014) cita que o Prêmio Aprender Pra Valer foi instituído no Ceará pela Lei nº 14.484 de 08 de outubro de 2009, com o intuito de reconhecer o mérito nas escolas da rede pública de ensino que alcançam as metas anuais de evolução da aprendizagem dos alunos. Ele ainda relata que, focado no Ensino Médio, o Prêmio busca estimular os gestores, professores e os demais servidores da escola na implementação de um projeto pedagógico que possibilite a todos os alunos deste nível de ensino a permanência na escola e o alcance dos níveis de proficiência adequado para cada série nas diversas áreas do conhecimento, reconhecer o trabalho de todos os profissionais da educação das escolas que apresentam bons resultados de aprendizagem dos alunos, e dar visibilidade às escolas com experiências bem sucedidas que possam ser replicadas em outras instituições da rede estadual.

Sobre o Rio de Janeiro, Bresolin (2014) pontua que a bonificação por resultado foi instituída nos termos do Decreto no 42.793, de 06 de janeiro de 2011, sendo paga aos servidores públicos efetivos da Secretaria de Estado de Educação. Ele pontua que a política foi implementada com o intuito de propiciar o alcance, pelas escolas públicas estaduais do Rio de Janeiro, das metas propostas pelo Ministério da Educação e levou em consideração a necessidade de definir e gerenciar diretrizes que incorporam a realidade das escolas e suas demandas, associadas à tomada de ações corretivas na busca de oferecer uma educação pública de qualidade.

Bresolin (2014) traz informações sobre o Bônus de Estímulo à Regência, que foi instituído em Goiás pela Lei Complementar nº 17.402 de 06 de setembro de 2011 para remunerar professores titulares de cargo efetivo do quadro do magistério público estadual em efetivo exercício de regência de classe. Segundo ele, diferentemente dos outros modelos estaduais, a bonificação em Goiás foi implementada com o objetivo de estimular o retorno e a permanência de docentes às salas de aula. Ele informa que com periodicidade semestral, casos de afastamento decorrentes de licença para tratamento de saúde, assim como faltas abonadas por atestado médico, penalizam o pagamento da gratificação, que obedece um rigoroso critério pré- estabelecido de desconto progressivo de acordo com o percentual de faltas no período considerado para a bonificação.

No estudo de Vicino (2013) sobre a bonificação por resultado no estado de São Paulo, alguns professores, em especial os que atuam no Ciclo I, informaram que o bônus não influenciou o trabalho desenvolvido na escola, pois o objetivo perseguido por eles, de acordo

com os depoimentos, é a garantia de aprendizagem a todos os alunos, independentemente do bônus.

A bonificação salarial da Seduc/AM envolve as escolas urbanas da capital e dos municípios do interior que são avaliadas pelo Ideb e Ideam. Assim, trouxemos dados dos documentos oficiais que regularizam o Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas dos Profissionais da Educação. Entre as características deste programa educacional de bonificação do Governo do Amazonas, o desenho fundamentado no estabelecimento de metas próprias construídas pela Secretaria sem justificativa plausível nos textos oficiais é um fato relevante, por se apropriar dos resultados alcançados pelas escolas no Índice de Desenvolvimento Educacional do Brasil - Ideb e Índice de Desempenho Educacional do Amazonas - Ideam.

2.1.1 Perfil das escolas e suas desigualdades

Pimenta (2012) cita que a escola é o *lócus* privilegiado de implementação da política pública educacional. É nela que as ações pensadas, elaboradas e definidas pelos órgãos governamentais - intermediários e centrais - tomam forma e podem, ou não, promover mudanças.

A Seduc/AM possui escolas de diferentes perfis, entre eles, escolas convencionais, incluindo escolas de ensino presencial com mediação tecnológica, Escolas de Tempo Integrais (ETIs) e Centro de Ensino de Tempo Integral (CETI). Este estudo realizado na Zona Norte revelou que na última premiação em 2014, apenas uma escola convencional foi premiada, mesmo com o número reduzido de escolas integrais. As escolas integrais foram recentemente implementadas no estado, mas já começaram com destaque nos avaliadores.

A premiação da Seduc/AM destaca as escolas que alcançam ou superam as metas estabelecidas, que utiliza como referência os avaliadores externos. A predominância de premiações de escolas integrais é um dado que revela que o perfil da escola pode interferir nos resultados, assim como na bonificação dos servidores, que não estão concorrendo de forma igualitária.

Na Zona Norte de Manaus, apenas uma escola convencional foi premiada, porém, é considerada uma escola que atende predominantemente a classe média. Localizada em área de grande fluxo e comercial, sendo considerada uma escola “modelo” tradicional no bairro da Cidade Nova. A escola recebeu o certificado da Seduc/AM para as normas ISO 9001 de garantia de qualidade. A outra escola convencional estudada, a escola 2, fica localizada em uma área

mais periférica, atendendo estudantes dos bairros mais pobres. A escola enfrenta problemas estruturais, além de elevado índice de violência e criminalidade. Soares (2004) considera três estruturas sociais que influenciam o desempenho do aluno: a condição socioeconômica e cultural, a família e a escola que frequenta.

As condições socioeconômicas dos alunos influenciam no desempenho nas avaliações externas (SOARES, 2004; NETO, 2007). Tanto a origem socioeconômica dos estudantes, quanto as condições de infraestrutura das escolas podem influenciar no desempenho dos estudantes, assim como no desempenho da escola nas avaliações (ALVES e PASSADOR, 2001). Sabemos que a educação de qualidade é direito de todos, definido na Lei Nº 9.394/96, Art. 3º, IX. Porém, apesar das escolas públicas serem da mesma rede de ensino, elas não estão em igualdade de condições para o atendimento à população. Para Nascimento (2012, p. 42)

Nossa perspectiva de educação de qualidade é aquela em que o ser humano seja desenvolvido em todas suas potencialidades, não sendo um mero objeto a ser investido para produzir mais. A ofensiva para uma educação de qualidade tem trilhado muitos caminhos e a escola tem sofrido, por não conseguir materializar a educação de qualidade. O que se pode depreender, é que a escola que atende os filhos da classe trabalhadora, a escola pública é marcada por políticas educacionais, que de modo algum atingem a raiz do problema(...).

Pimenta (2012) considera que a avaliação é elemento importante na construção de políticas educacionais com vistas à melhoria da qualidade. Porém, ela explica que diante de um país com dimensões continentais, de disparidades regionais e sociais profundas, uma educação que garanta a permanência dos alunos na escola e sua efetiva aprendizagem exige esforços tanto dos órgãos governamentais como das escolas e seus profissionais.

A partir da década de 60 a avaliação da educação ganhou relevância no mundo todo, devido ao Relatório Coleman, uma pesquisa realizada nos Estados Unidos. Esse relatório concluiu que as diferenças existentes entre alunos do mesmo nível educacional eram por questões socioeconômicas (NETO, 2007).

Diante das diversidades e particularidades das instituições, torna-se difícil desenhar metas que sejam justas, visualizando os perfis das escolas que existem dentro de uma rede educacional. As escolas de Manaus possuem diferentes perfis, mas isso não é o único ponto a considerarmos diante das premiações apresentadas até então. O fato de o maior número de premiações na Zona Norte contemplar escolas de tempo integral com padrão estrutural superior as convencionais, além de possuir carga horária maior, revela que o perfil influencia nos resultados dos avaliadores, e, conseqüentemente na bonificação salarial.

Assim, Pimenta (2012) explica que os esforços empregados pelos órgãos governamentais, escolas e seus profissionais passam pelas avaliações externas, pelas avaliações internas das escolas, pela avaliação institucional. Dessa forma, segundo ela, os resultados passam também pelo investimento na carreira docente – no que concerne à formação dos profissionais da educação e também na sua valorização em termos salariais; na infraestrutura das unidades escolares e no fortalecimento dos mecanismos democráticos de gestão. Isso traduz que entre outros fatores, a estrutura das escolas influencia nos resultados de qualquer avaliação.

“Assume-se que o nível socioeconômico é um construtor teórico que sintetiza as características dos indivíduos em relação à sua renda, ocupação e escolaridade, permitindo a criação de estratos ou classes de indivíduos semelhantes em relação a estas características”. (ALVES e SOARES, 2012, p.3). Desta forma, as escolas não são mensuradas apenas pela estrutura física, instalações, materiais didáticos disponíveis, mas pelo público alvo que dela faz parte, ou seja, os estudantes. O perfil da escola deve também levar em conta as condições socioeconômicas dos alunos da instituição.

No estudo de Nascimento (2013) sobre a política de bonificação por resultado implementada pela Seduc/AM na cidade de Manaus, ela cita que tem grande aceitação, por parte dos sujeitos entrevistados, pois as escolas mergulhadas em todas as formas de carência, vê nessa política um estímulo, a possibilidade de uma educação de qualidade, de um aumento salarial. Para ela, os trabalhadores são envolvidos de tal modo a não perceberem que a política de bonificação não significa investimento na educação pública para todas as escolas, é uma política que parte do princípio de que as escolas devem primeiramente alcançar uma meta, para depois serem premiadas, quando na verdade se a educação fosse prioridade, o investimento deveria ser o ponto de partida, colocando todas as escolas em condições adequadas de funcionamento.

Ainda, de acordo com Nascimento (2013), os sujeitos entrevistados de escolas premiadas afirmaram que o prêmio é um incentivo, mas não é o suficiente. Ela ainda citou que conforme o relato de alguns entrevistados essa política tem excluído alunos com dificuldade de aprendizagem, havendo uma segregação intra e extraescolar, assim como vem acontecendo a manipulação dos resultados de aprovação.

Dentro desse contexto de desigualdade de premiações de acordo com o perfil das escolas, torna-se interessante verificar outras possibilidades de metas que poderiam ser implementadas para reduzir as desigualdades e observar as particularidades das escolas, que estão em diferentes pontos de partida.

No estudo de Alves e Soares (2013) os resultados evidenciaram que o Ideb da escola é fortemente associado ao nível socioeconômico médio de seus alunos, mesmo com o controle dos fatores considerados em relação à escola. Os dados mostraram que outros fatores do aluno também têm impacto significativo no Ideb, porém em magnitude bem menor. Neste caso, não podemos ignorar que se a escola traz em seu perfil alunos com nível socioeconômico baixo, de alguma forma isso trará algum tipo de impacto nas avaliações.

Soares (2004) pontua alguns fatores que podem diminuir a dependência entre a posição social e o sucesso escolar, pois, segundo o autor, no Brasil existe uma dependência, pois os menos favorecidos acabam tendo os piores desempenhos. São eles: políticas sociais, políticas escolares e contribuição da família. De acordo com Soares, esses três fatores devem caminhar juntos para melhoria da qualidade na educação.

Ponczek (2015) cita que os sistemas educacionais ao redor do mundo vêm adotando esquemas de remuneração a professores baseados em medidas de desempenho dos estudantes, onde esses programas, em geral, avaliam os alunos e/ou as escolas a partir de exames de proficiência padronizados e oferecem recompensas salariais àquelas que apresentarem os maiores ganhos de notas. Ela não deixa de apontar que a ideia por trás da implantação destas políticas baseia-se no problema clássico de agente-principal: o incentivo financeiro elevaria o nível de esforço dos gestores e professores e, portanto, impactaria positivamente o desempenho dos estudantes.

Porém, mesmo que seja um incentivo aos professores e alunos, a bonificação não pode sanar todos os demais fatores que influenciam no rendimento escolar, levando os estudantes a obterem bons resultados em testes. Utilizando dados do SAEB 2001, Soares (2004) percebeu que existe uma relação positiva entre proficiência e nível socioeconômico, confirmando o Relatório Coleman de que a qualidade do ensino não é distribuída igualmente para toda a população. Outra pesquisa similar de Del Porto e Ferreira (2007) sobre fatores socioeconômicos e culturais associados ao desempenho dos alunos no PISA traz evidências de que no Brasil existe uma relação significativa entre o desempenho (PISA) e as variáveis socioeconômicas e culturais contidas no questionário do PISA.

Dentre as escolas integrais da Zona Norte, em 2014 cinco foram premiadas no total de sete. Uma das escolas foi inaugurada em 2015, não sendo possível ter sido avaliada, a outra tem peculiaridades específicas, uma delas é ser localizada em área de invasão, atendendo alunos de baixa renda. Outro fator é o ensino noturno do EJA, que de acordo com o gestor da escola acaba

prejudicando o rendimento geral da escola pelo grande número de evasão escolar por diferentes problemas sociais inerentes desta modalidade de ensino.

Mesmo assim, no total de sete escolas integrais da Zona Norte, cinco foram premiadas em 2014, sendo um número bastante relevante diante das outras quarenta e cinco escolas convencionais que totalizam as cinquenta e duas escolas desta zona. Entre outros fatores, a carga horária expandida pode ter gerado impacto nos resultados. Bellei (2009) estudou o impacto de um programa adotado no Chile em 1997, onde a carga horária foi expandida em 27% para os alunos do Ensino Médio das escolas públicas. Os resultados deste estudo mostraram que os alunos com maior tempo de aula tiveram melhores desempenho em matemática e português.

O perfil das escolas envolve a sua estrutura, instalações, climatização, o tempo que os alunos gastam na escola, os recursos disponíveis, a metodologia, a gestão e o nível socioeconômico dos estudantes, entre outras características. Diante dos diferentes perfis, fica difícil definir padrões, assim como estabelecer metas homogêneas para realidades heterogêneas.

A bonificação sozinha não vai contribuir para bons resultados, sendo apenas um dos fatores de influência. Porém, a ausência da premiação de determinada escola pode trazer efeitos negativos nos professores, que se sentirão responsabilizados pelos baixos resultados, mesmo que façam um grande esforço no cotidiano da escola. Por isso, torna-se importante observar os impactos deste tipo de premiação nos trabalhadores, pois o bônus pode trazer efeitos positivos e negativos. O estudo de Ponczek (2015) mostrou que o aumento salarial indica um efeito positivo sobre o desempenho. Já a política de pagamento por mérito não se mostrou eficaz gerando resultados negativos no desempenho. Nesse caso específico, os professores se interessam mais por aumentos reais nos salários a acréscimos temporários.

2.1.2 Metas Estabelecidas e Novas Possibilidades de Metas

Na conjuntura da política de bonificação salarial da Seduc/AM, este trabalho traz o fato de que a bonificação por resultado orienta parâmetros iguais, padronizando metas, com aferição dos resultados de forma uniforme. Na política do Amazonas, as metas não observam as condições socioeconômicas, os recursos financeiros disponíveis, o desempenho nos avaliadores e as metas projetadas no Ideb, estabelecendo metas sem justificar o porquê dos valores. Um exemplo é a meta para atingir o 16º salário, onde as escolas precisam alcançar 8,00 no Ideam e Ideb, independentemente de serem escolas de tempo integral, ou convencional.

A única diferença que podemos perceber é nos valores de metas entre as escolas de tempo integral e convencionais no alcance do 14º e 15º salários, porém, a diferença é mínima, sendo que os valores são elevados mesmo para as convencionais. Um exemplo foi a diferença na última premiação, que foi em 2014, mas que teve como referência o ano e as metas de 2013. As escolas convencionais de Ensino Médio necessitavam alcançar 5,4 e 5,8 no Ideb para que os professores fossem premiados com o 14º e 15º salários, respectivamente. As Escolas de Tempo Integral (ETIs) necessitavam alcançar no Ideb 5,6 e 6,0, ainda, os Centros de Ensino de Tempo Integral (CETIs) necessitavam alcançar 5,7 e 6,1.

Ainda, notamos que não interessa para a Secretaria se as escolas estão com baixo desempenho nos indicadores, elas deverão buscar o alcance das metas estipuladas, partindo de caminhos diferentes, pois cada instituição tem suas próprias metas a serem alcançadas no Ideb e Ideam, tendo como base o ponto de partida de cada escola. Mesmo com a diferença entre escolas convencionais e de tempo integral, as escolas, dentro de seus perfis, ou seja, convencionais, ETIs e CETIs, necessitam alcançar os mesmos resultados.

Além do contexto da implementação, que se deu através dos decretos oficiais, observando as metas padronizadas utilizadas pela Secretaria, que não justifica nos textos o porquê de adotar os valores estabelecidos, percebemos que as metas da Seduc/AM são elevadas em comparação as metas do Ideb. Um exemplo claro são as projeções do Ideb para o país para o ano de 2021, que não são tão ousadas como as metas da Seduc/AM. Apresentando, portanto, as seguintes projeções: 6,0 para os anos iniciais do Ensino Fundamental, 5,5 para os anos finais do Ensino Fundamental e 5,2 para o Ensino Médio. Dessa forma, as metas da Secretaria acabam sendo um passo muito largo para as escolas alcançarem, tendo como resultado a baixa premiação.

Sabemos que o Ideb, que é um dos indicadores observado pela política, observa o fluxo e o desempenho, criando projeções de metas de acordo com o crescimento da instituição, inclusive, indo de acordo com a realidade das escolas. Da mesma forma, o Ideam observa fluxo e desempenho, mas, o fato de a Secretaria padronizar as metas de forma uniforme pode gerar desigualdade de oportunidades de premiar os docentes, que terão que ultrapassar as dificuldades encontradas no cotidiano das escolas que apresentam baixo desempenho desde os primeiros exames.

Sobre a padronização apresentada, Ravitch (2011) cita que os especialistas em testagem frequentemente relembram os administradores de escolas que os escores padronizados de testes “não deveriam ser usados isoladamente para tomar decisões importantes sobre estudantes, mas

apenas em conjunto com outras avaliações de *performance* estudantil, como as notas, participação em aula, temas de casa e as recomendações de professores”. (RAVITCH, 2011, pág.174)

Conhecendo sobre as metas da Seduc/AM, que traz critérios homogêneos, vamos observar um breve relato sobre a política de bonificação por resultado no Brasil, notando como outros estados brasileiros executam suas medidas para premiar no campo educacional.

Em 2008, outros modelos implementados iniciaram a utilização de metas estabelecidas pelas Secretarias, usando como base indicadores que observavam desempenho em avaliações em larga escala e fluxo escolar, sendo a bonificação por resultados da Secretaria Estadual de Educação do estado de São Paulo uma dessas iniciativas. O modelo de São Paulo surgiu como iniciativa a outros estados como Espírito Santo e Pernambuco, que trouxeram algumas similaridades, mas que foram sujeitos a mudanças no desenho ao longo dos anos. Em 2008, surge também no Amazonas o Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas para os Profissionais da Educação, que também utiliza as avaliações em larga escalas como parâmetros.

Bresolin (2014) aponta que em Minas Gerais o Acordo de Resultados é composto por um conjunto amplo de indicadores, que são referenciados no Programa de Avaliação da Educação Básica (Proeb), que avalia o domínio de Língua Portuguesa e de Matemática dos alunos do ensino fundamental e médio. Ele explica que não se trata de um programa de bônus com desenho pautado em metas específicas sobre a aprendizagem dos alunos, nem é condicionado ao percentual de falta dos docentes, mas de um programa governamental abrangente com incentivo financeiro baseado em resultados, pactuados com os servidores para uma gama de indicadores.

Em Pernambuco, de acordo com Bresolin (2014), o bônus é pago a partir da realização mínima de 50% (cinquenta por cento) das metas estabelecidas, com valor proporcional ao percentual realizado da meta, até atingir o valor máximo de 100 % (cem por cento). Ele cita que para efeito de cálculo é considerada a proporcionalidade do tempo em que o servidor está lotado e em exercício nas unidades escolares; não é considerado o tempo em que o servidor estiver afastado da unidade escolar; exceto nas hipóteses de licença-maternidade e de licença médica. Bresolin (2014), ainda explica que os critérios e indicadores para bonificação levam em conta o Índice de Desenvolvimento da Educação de Pernambuco (IDEPE), composto pelo desempenho dos alunos em Leitura e Matemática, aferidos no Sistema de Avaliação Educacional de Pernambuco (SAEPE), pelo fluxo dos alunos nas diferentes séries registrado pela taxa de

aprovação e uma meta de desempenho específica para cada unidade escolar, estabelecida em Termo de Compromisso de Gestão Escolar.

Oshiro, Scorzafave e Dorigan (2015) relatam que no estado de São Paulo, as metas são estabelecidas com base no Índice de Desenvolvimento da Educação do Estado de São Paulo (Idesp) para cada etapa escolar. Ele cita que o Idesp, por sua vez, é composto por dois outros índices: ID é o Índice de Desempenho e IF é o Índice de Fluxo. O ID é baseado nas notas do Saresp, exame de avaliação externa paulista, que é aplicado para a segunda, quarta, sexta e oitava séries (ou terceiro, quinto, sétimo e nono ano) do ensino fundamental, além da terceira série do ensino médio nas escolas administradas pelo governo estadual. Eles continuam dizendo que para efeito de pagamento do bônus, o sistema paulista considera a soma dos indicadores (IQ +IC), limitado entre 0 e 120%. Assim, o valor pago varia de acordo com a parcela da meta cumprida e é feito a professores do ciclo que cumpriram a meta e para funcionários com nível de absenteísmo abaixo de $\frac{1}{3}$. A bonificação do estado de São Paulo já passou por inúmeras modificações, inclusive com ameaça de seu cancelamento neste ano de 2016.

Bresolin (2014) cita sobre o estado do Ceará que a cada ano o Poder Executivo estabelece metas estaduais, que servirão de parâmetro para concessão do Prêmio, que consiste em um reconhecimento do quadro funcional das escolas que atingem as metas anuais de evolução da aprendizagem dos alunos do ensino médio, definidas pela Secretaria da Educação, tendo como referência os resultados no Sistema Permanente de Avaliação da Educação Básica do Ceará (SPAECE).

No caso do estado do Espírito Santo o cálculo do bônus é feito com base em um Indicador de Desenvolvimento da Escola (IDE), que leva em consideração o nível socioeconômico dos alunos. Brooke (2013, pág. 40) cita:

Dessa forma, a bonificação pode ser distribuída tanto para escolas de periferia quanto para escolas com clientela mais privilegiadas. Mais concretamente, o IDE é função dos resultados da escola, calculado com base no percentual de alunos em cada faixa de desempenho em todos os diferentes testes aplicados ao longo do período de referência de dois anos ou mais, multiplicado pelo indicador de esforço da escola. Esse indicador, que tenta fazer uma equalização do nível de dificuldade da clientela, em termos do esforço necessário por parte dos docentes, fundamenta-se em dois critérios: o nível socioeconômico dos alunos da escola, com base nos dados sobre a renda, ocupação e escolaridade dos pais, coletados pelos instrumentos contextuais do Programa de Avaliação da Educação Básica do Espírito Santo (Paebes), e a série dos alunos testados.

O Espírito Santo traz um modelo interessante de distribuição de prêmios que tenta garantir equidade na concorrência. A implementação de uma política não garante a sua eficácia, sendo necessário, algumas vezes, ajustes com o propósito de melhorias. Brooke (2013) lembra

que no Ceará, as políticas de premiação têm sido assimiladas após constantes ajustes nas regras de distribuição para eliminar aparentes injustiças. Ele completa dizendo que em outros lugares, como no Rio de Janeiro e em São Paulo, as mesmas políticas têm incitado intensa polêmica, levando, no primeiro caso, ao encerramento da política, e, no segundo, à reformulação da sua metodologia.

O Espírito Santo traz um sistema de avaliação que busca desenvolver critérios heterogêneos, sendo um parâmetro que pode ser utilizado como referência para outros estados. A política de bonificação do Espírito Santo também já sofreu modificações e ajustes na sua implementação. Bresolin (2014) explica que a política é composta por critérios coletivos e individuais, onde o cálculo do bônus apresenta maior nível de complexidade, mas assim como em São Paulo e em Pernambuco, considera a frequência dos profissionais e uma meta de desempenho dos alunos.

Ele explica que no critério coletivo, a política leva em conta o Índice de Merecimento da Unidade, que considera os resultados de proficiência em Matemática e Português no Programa de Avaliação da Educação Básica do Espírito Santo (PAEBES) consolidados no Indicador de Desenvolvimento das Escolas Estaduais do Espírito Santo (IDE), que busca resumir os fundamentos básicos da qualidade dos sistemas educacionais: acesso, permanência e aprendizagem para todos, no tempo certo, respeitando as diferenças e necessidades específicas dos contextos internos e externos às unidades escolares. No Critério Individual temos o Indicador de Contribuição ao Desempenho (ICD) e o Fator de Valorização da Assiduidade (FVA). Ele relata também que toda e qualquer falta será penalizada, inclusive justificada e/ou abonada, licenças e os demais afastamentos legalmente admitidos, excetuando-se apenas o afastamento em virtude de férias. A prática de descontar do bônus ofertado faltas e licenças, inclusive justificadas, mostra um caráter punitivo na política, tendo em vista que o docente acaba sendo responsabilizado por situações que não pode mudar. Além disso, este critério deixa os professores que estão doentes, ou com problemas familiares sérios, em desigualdade com os demais.

Sobre o estado do Rio de Janeiro, Bresolin (2014) informa que as metas para o ensino regular são fixadas utilizando como indicador o Índice de Desenvolvimento Escolar do Estado do Rio de Janeiro (IDERJ), instrumento criado para mensurar a qualidade escolar e fornecer um diagnóstico fundamentado em dois critérios: Indicador de Fluxo Escolar (IF) e Indicador de Desempenho (ID), medido a partir do agrupamento das notas obtidas pelos alunos em exames

de língua portuguesa e matemática no Sistema de Avaliação da Educação do Estado do Rio de Janeiro (SAERJ) e em avaliação externa da educação complementar promovidos pelo Estado.

Em Goiás, Bresolin (2014) cita que para receber o bônus é necessário realizar funções específicas, estabelecidas de acordo com cargo. Assim, o professor regente deve apresentar o planejamento de aulas a cada duas semanas e ministrar conforme o quadro de horário definido previamente na unidade escolar; o coordenador pedagógico deve participar das formações oferecidas pela Secretaria e estar presente na unidade escolar, de acordo com a carga horária definida; o tutor pedagógico deve participar das formações oferecidas pela Secretaria e cumprir o planejamento semanal estabelecido pelo Núcleo Pedagógico da Subsecretaria. Ainda, ele relata que o grupo gestor deve garantir o cumprimento dos dias letivos constantes do calendário escolar e executar lançamento diário, no Sistema de Gestão Escolar (SIGE), da frequência dos alunos, de lançamento semanal da frequência dos professores regentes e coordenadores pedagógicos e, a cada duas semanas, entrega dos planos de aula dos professores regentes, lançamento bimestral da nota e frequência de alunos por disciplina, além de acessar diariamente o e-mail institucional da escola.

De fato, as metas são parâmetros que a política precisa utilizar como diretriz de premiações, mas o perfil das escolas pode influenciar nos resultados que as instituições apresentam. Soares (2000) traz uma abordagem importante sobre o fracasso escolar, onde pontua que nessa luta pela escola de qualidade o povo ainda não é vencedor, continua vencido, pois a escola que existe é antes contra o povo que para o povo. Ela traz uma reflexão de que a nossa escola tem se mostrado incompetente para a educação das camadas populares, e essa incompetência, gerando fracasso escolar, tem tido o grave efeito não só de acentuar as desigualdades sociais, mas, sobretudo, de legitimá-las.

Soares (2000) cita que as desigualdades sociais têm, pois, origens econômicas e nada tem a ver com desigualdades naturais ou desigualdades naturais ou desigualdades de dom, aptidão ou inteligência. Com isso, percebemos que as condições socioeconômicas podem influenciar nos resultados, tendo em vista que as escolas não partem do mesmo ponto, mas são avaliadas da mesma forma, sendo isso uma limitação a vontade do docente que precisa de resultados satisfatórios para que receba a premiação. Dessa forma, estabelecer metas sem observar a realidade das escolas pode apenas privilegiar aquelas que estão em boas condições estruturais, com mais recursos, com instalações adequadas e que atendem alunos em melhores condições socioeconômicas.

Os especialistas em testagem sabem que “os testes têm suas limitações, e que as próprias empresas de testes publicamente afirmam que os resultados de seus exames nunca deveriam ser usados como o único dado a partir do qual decisões importantes são tomadas”. (RAVITCH, 2011, pág. 190)

É importante perceber que os professores recebem o prêmio de acordo com o desempenho de seus alunos, que são avaliados em testes padronizados. Assim, as avaliações servem como um termômetro que sinaliza que a instituição precisa analisar todos os fatores que levam a resultados satisfatórios ou insatisfatórios, realizando um diagnóstico, buscando com isso intervir no processo de ensino-aprendizagem da instituição, sem deixar de levar em conta as limitações e recursos disponíveis. O problema com a responsabilização baseada em testes é que “ela impõe sérias consequências para as crianças, educadores e escolas com base em escores que podem refletir um erro de mensuração, um erro estatístico, uma variação aleatória, ou um conjunto de fatores ambientais ou atributos dos estudantes”. (RAVITCH, 2011, pág. 189)

Mesmo com Ravitch (2011) trazendo críticas a responsabilização baseada em teste com caráter punitivo, em seu estudo ele cita dois tipos de responsabilização, sendo uma a responsabilização positiva, onde escores baixos desencadeiam um esforço para ajudar a escola e outra, a responsabilização punitiva, em que escores baixos proporcionam um motivo para demitir a equipe e fechar a escola.

Um dos exemplos trazidos por Ravitch (2011) foi o ocorrido no Distrito Chancellor, na cidade de Nova York, que era administrada pelo chanceler Rudy Crew em 1996. Após resultados insatisfatórios, Crew colocou 58 das escolas de mais baixa performance a receberem assistência intensiva, saturando-as com serviços e recursos adicionais. Ele reduziu o tamanho das turmas, ampliou o dia escolar e ofereceu tutoria aos estudantes que necessitavam de ajuda extra. Após essas medidas, os resultados foram melhorando gradualmente.

Outro exemplo foi em Atlanta, onde a superintendente Beverly Hall estabeleceu uma série de intervenções para ajudar escolas em dificuldades. Uma das intervenções foi, quando uma escola atingisse 70% de suas metas, a equipe inteira receberia um bônus, incluindo os trabalhadores da lanchonete, motoristas de ônibus, a enfermeira da escola e os professores, trazendo melhorias nos resultados a partir de então.

O uso de metas precisa traduzir o que se deseja alcançar através delas. Se as metas são muito elevadas, injustas e descontextualizadas com a realidade das escolas e dos alunos, significa que foram desenhadas sem cuidado com as particularidades e peculiaridades presentes nas instituições, gerando desigualdade nas premiações.

2.2 O PERCURSO METODOLÓGICO DA PESQUISA

Com o propósito de encontrar respostas ao problema central abordado nesta investigação, que é compreender a concepção dos professores sobre a política de bonificação por resultado, assim como, explorar o referencial teórico que norteia a compreensão da política de bonificação, embasando os eixos de análise, os textos oficiais que regularizam a política e os resultados apresentados a partir de sua implementação, faz-se necessário compreender os atores a serem investigados na pesquisa empírica, o percurso metodológico e os instrumentos de coleta de dados.

A pesquisa realizada sobre a percepção dos professores de instituições convencionais, ou de tempo integral premiadas e não premiadas caracteriza-se por ser um estudo de caso encaminhado para uma abordagem qualitativa. Atendendo ao propósito do trabalho, realizamos um levantamento bibliográfico documental dos Decretos que regularizam a política de bonificação por resultado, bem como a exploração de diálogo com outros autores que abordam a mesma temática. Neste sentido, de acordo com Minayo (2010) as etapas da pesquisa qualitativa contemplam ainda a fase exploratória correspondendo à busca documental do tema específico.

Para complementar as etapas de desenvolvimento da pesquisa, adotamos a pesquisa de campo para compreender o ponto de vista dos sujeitos, “Pesquisar dentro do mundo dos sujeitos da investigação, porém o pesquisador continua a estar do lado de fora” (BOGDAN E BIKLEN 1994, p. 113). O campo é o lugar natural onde acontecem os processos, onde se coleta informações no ambiente em que os sujeitos vivem, trabalham, estão reunidos, relacionando-se. Além da análise documental dos decretos que regulamentam a política, os dados desta pesquisa também foram obtidos através da aplicação de questionário, onde os sujeitos responderam um questionário específico que buscou investigar a opinião dos mesmos sobre a política de bonificação por resultado da Seduc/AM. Os dados coletados por meio do questionário trouxeram as informações necessárias para o estudo empírico proposto por esta temática.

O presente trabalho é um estudo exploratório, que tem como objeto a bonificação por resultado, através da opinião dos professores lotados na Zona Norte de Manaus. Para o estudo de campo, optamos por investigar a ótica dos professores de escolas que receberam bônus e que não receberam o prêmio. As escolas selecionadas foram aquelas bonificadas com a premiação do ano de 2014. Foram selecionadas cinco escolas da Zona Norte, sendo uma convencional premiada em 2014, uma convencional que nunca foi premiada, uma escola de tempo integral

premiada em 2014, uma escola de tempo integral que não foi premiada e uma escola de tempo integral com administração da Polícia Militar.

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário com questões fechadas, utilizando na maioria dos itens e subitens a escala *likert*, relativas a investigação deste estudo através dos sujeitos pesquisados para levantamento de opiniões dos professores sobre a bonificação por resultados. Assim, optou-se em construir uma Escala de Likert para a realização da pesquisa de campo exploratória junto aos professores das escolas selecionadas. A Escala de Likert foi criada por Rensis Likert (1932) para medir atitudes. De acordo com Mattar (2005), a escala traz afirmações em relação ao objeto pesquisado, onde o respondente não apenas concorda ou discorda das afirmações, mas indica o grau de concordância e discordância.

Assim, a população alvo foram os professores da Seduc/AM, lotados na Zona Norte do município de Manaus. O tamanho da amostra envolveu as 2 Coordenadorias Distritais de Educação de abrangência desta zona (CDE6 e CDE7), onde a unidade de análise englobou todos os professores das escolas, que estão cadastrados em escolas convencionais, ou de tempo integral. Sendo assim, os instrumentos de coleta de dados definidos para esta pesquisa foram aplicados somente aos professores.

O questionário foi organizado em 3 eixos: no primeiro eixo, as questões versam sobre o perfil profissional; o eixo 2, trata do contexto da política de bonificação por resultado, o eixo 3 versa sobre a opinião dos professores acerca do perfil das escolas, metas da política, implementação da política e papel da política na rede de ensino.

O questionário foi aplicado aos docentes das cinco escolas selecionadas para a pesquisa, respeitando a disponibilidade dos que aceitaram contribuir neste estudo. Os questionários eram anônimos. O estudo não envolveu apenas os professores cujas disciplinas são avaliadas no Sadeam e na Prova Brasil, mas todos os professores da escola que quiseram colaborar, envolvendo todos os componentes curriculares disponíveis no currículo escolar do Ensino Fundamental e Médio. Ao todo foram aplicados 146 questionários. O período da aplicação do questionário foi de 13 a 20 de junho do ano de 2016, seguindo o cronograma apresentado na Tabela 29:

Tabela 29 - Cronograma da pesquisa de campo:

Data	Turno e escola visitada	Atividade realizada
13/06	Matutino: Escola 1 Vespertino: Escola 3	Matutino: Coleta dos dados da escola Vespertino: Coleta dos dados da escola
14/06	Matutino, Vespertino e Noturno: Escola 1	Matutino, Vespertino e Noturno: Aplicação do questionário
15/06	Matutino: Escola 5 Vespertino: Escola 4	Matutino: Coleta dos dados da escola Vespertino: Coleta dos dados da escola
16/06	Matutino: Escola 5 Vespertino: Escola 3	Matutino: Aplicação do questionário Vespertino: Aplicação do questionário
17/06	Matutino: Escola 2 Vespertino: Escola 4	Matutino: Coleta dos dados da escola Vespertino: Aplicação do questionário
20/06	Matutino, Vespertino e Noturno: Escola 2	Matutino, Vespertino e Noturno: Aplicação do questionário

Fonte: Elaborado pela autora.

Durante o campo, houve boa receptividade por parte da equipe gestora, que contribuiu na descrição das escolas e que encaminhou a aplicação dos questionários junto com os professores, agendando um dia para a sua aplicação. Os professores também foram receptivos, mostrando disposição em colaborar neste estudo. Em todas as escolas, a aplicação ocorreu na sala dos professores. De acordo com o cronograma apresentado, as visitas foram iniciadas com uma conversa com os gestores, que fizeram as descrições das escolas e levantamento dos dados solicitados pela pesquisadora.

Os gestores colaboraram prontamente, conversando com os professores anteriormente a aplicação do questionário. Em seguida, os gestores apresentavam a pesquisadora aos professores, deixando que a aplicação fosse feita de forma espontânea e livre. No momento da aplicação, todos os professores que estavam na escola eram convidados a participar da pesquisa pelos gestores. Um diferencial no colégio militar pesquisado, o administrador da escola é um Tenente Coronel da Polícia Militar, que também foi receptivo a pesquisa. Em todas as escolas fui encaminhada aos docentes, onde tive inicialmente um diálogo solicitando suas colaborações no estudo. Logo, todos os que aceitaram participar fizeram a leitura do questionário com calma e atenção, entregando-me após o término. No fim da pesquisa de campo, 146 professores responderam ao questionário, o que corresponde a 49% dos docentes lotados nas cinco escolas selecionadas para este estudo. As cinco escolas possuem professores de carga compartilhada em seus quadros de funcionários, ou seja, que estão lotados em duas, ou mais escolas, dificultando o alcance da totalidade dos sujeitos.

2.3 A OPINIÃO DOS PROFESSORES DA ZONA NORTE DE MANAUS SOBRE A POLÍTICA DE BONIFICAÇÃO POR RESULTADO

A pesquisa feita com 146 professores lotados em escolas da Zona Norte de Manaus foi subdividida em perfil profissional, contexto da política e a opinião dos professores sobre a bonificação da Seduc/AM, apresentando os dados de acordo com a estrutura organizada do questionário aplicado. A partir dos resultados revelados, as análises serão feitas de acordo com as afirmações pontuadas na Escala Likert. A tabela 30 detalha o número de professores que responderam o questionário por escola.

Tabela 30 - Número de respondentes por escola estudada:

Escola pesquisada	Total de professores da escola	Número de professores que participaram	Representatividade dos professores que participaram
Escola 1 – Convencional Premiada	65	29	44,6%
Escola 2 – Convencional Não premiada	89	44	49,4%
Escola 3 – Centro de Ensino de Tempo Integral premiado	38	24	63,1%
Escola 4 – Centro de Ensino de Tempo Integral não premiado	36	17	47,2%
Escola 5 – Centro de Ensino de Tempo Integral com intervenção da Polícia Militar premiado	70	32	45,7%
Total	298	146	49,0%

Fonte: Elaborada pela autora.

Os gestores das cinco escolas solicitaram aos professores que pudessem colaborar com a pesquisa. A aplicação do questionário foi agendada previamente. A tabela acima mostra o número de professores disponíveis a colaborar. É importante lembrar da dinâmica das escolas, onde os professores se ausentam de forma justificada, ou estão em outras escolas por causa da carga compartilhada.

2.3.1 Perfil Profissional

Nesta subseção, teremos os dados detectados do campo profissional dos pesquisados. Na tabela 31 apresentamos os componentes curriculares que os docentes participantes da pesquisa lecionam nas cinco escolas estudadas.

Tabela 31 - Componentes curriculares dos professores nas cinco escolas da pesquisa:

Componente curricular encontrados nas cinco escolas estudadas	Número de professores	Percentual
Língua portuguesa	25	17,1%
Língua Estrangeira Moderna	7	4,8%
Matemática	27	18,5%
Ciências Naturais	8	5,5%
Biologia	10	6,8%
Química	9	6,2%
Física	7	4,8%
Ensino das artes	3	2,0%
Ensino Religioso	1	0,7%
Geografia	15	10,3%
História	13	8,9%
Filosofia	2	1,4%
Sociologia	6	4,1%
Educação Física	9	6,2%
Pedagogia (1º ao 5º ano do Ensino Fundamental I)	4	2,7%
Total	146	100%

Fonte: Elaborada pela autora.

Analisando a tabela 31, percebemos que o estudo contemplou todos os componentes da Educação Básica existentes na Rede Estadual de Ensino do Amazonas, inclusive, os profissionais do Fundamental I, que são professores graduados na área de Pedagogia, que lecionam todas as disciplinas ofertadas do 1º ao 5º.

A Zona Norte possui duas Coordenadorias Distritais de Educação. Na tabela 32 temos o número de professores lotados por coordenadoria que participaram deste estudo.

Tabela 32 - Lotação dos professores por Coordenadoria Distrital:

	Coordenadoria Distrital Educacional “6” (CDE06)	Coordenadoria Distrital Educacional “7” (CDE07)
Número Absoluto	61	85
Percentual	41,8%	58,2%

Fonte: Elaborada pela autora.

Como este estudo investigou três escolas da CDE7 e duas da CDE6, isso justifica o maior número de professores pertencentes a CDE7.

Após observarmos o número de professores por coordenadoria distrital da Zona Norte, verificamos quantos professores cursaram educação continuada através de cursos de pós-graduações. Os dados serão mostrados na tabela 33. Dos professores questionados, o seguinte quantitativo possui ou não Pós-Graduação por escola pesquisada:

Tabela 33 - Professores pesquisados com cursos de Pós-graduação na Escola

	Possuem Pós-Graduação	Não possuem Pós-Graduação
Escola 1 – Premiada	19	10
Percentual	65,5%	34,5%
Escola 2 – Não Premiada	33	11
Percentual	75%	25%
Escola 3 – Premiada	14	10
Percentual	58,3%	41,7%
Escola 4 – Não Premiada	12	5
Percentual	70,5%	29,5%
Escola 5 – Premiada	19	13
Percentual	59,4%	40,6%

Fonte: Elaborada pela autora.

Em relação aos profissionais com cursos de pós-graduação, não há concentração em apenas uma escola, todas possuem independentemente de serem premiadas, ou não. Neste caso, o número de professores pós-graduados em escolas não premiadas é elevado, sendo até superior em relação as instituições premiadas dentro da proporção de professores pesquisados por escola. Diante desses dados detectados, não podemos afirmar se a educação continuada, ou seja, o processo de capacitação dos profissionais afeta nos resultados e, conseqüentemente, no recebimento do bônus.

Na tabela abaixo teremos o resultado geral das cinco escolas pesquisadas, mostrando o quantitativo de docentes que possuem cursos de pós-graduação.

Tabela 34 - Professores pesquisados com cursos de Pós-graduação – Resultado geral das cinco escolas pesquisadas na Zona Norte:

	Possuem Pós-Graduação	Não possuem Pós-Graduação
Número Absoluto	97	49
Percentual	66,4%	33,6%

Fonte: Elaborada pela autora.

O número de professores com cursos de pós-graduação é superior aos que ainda não possuem, ou seja, aos que estão apenas no nível de graduação. Isso significa que os professores estão buscando o crescimento profissional através da educação continuada, sendo que, na Rede Estadual de Ensino do Amazonas, através do Plano de Cargos Carreira e Renumeração dos Professores da Seduc/AM, há a progressão por titularidade, conhecida como progressão vertical.

Sobre o nível de ensino que lecionam, os professores pesquisados declararam suas áreas de atuação na escola. Observem a tabela abaixo:

Tabela 35 - Nível de Ensino dos professores pesquisados:

	Ensino Fundamental	Ensino Médio	Ensino Fundamental e Ensino Médio
Número Absoluto – Escola 1	-	17	12
Percentual	-	58,6%	41,4%
Número Absoluto – Escola 2	18	13	13
Percentual	41,0%	29,5%	29,5%
Número Absoluto – Escola 3	8	7	9
Percentual	33,3%	29,2%	37,5%
Número Absoluto – Escola 4	7	4	6
Percentual	41,2%	23,5%	35,3%
Número Absoluto – Escola 5	20	7	6
Percentual	60,6%	21,2%	18,2%

Fonte: Elaborada pela autora.

A escola 1 só oferta Ensino Médio, então, os professores que declararam o Ensino Fundamental devem lecionar esse nível em outras escolas, pois é comum os professores laborarem em outras instituições da Zona Norte e em outros turnos, ou até mesmo em outras zonas da cidade de Manaus. As escolas 2, 3, 4 e 5 possuem o Nível Fundamental e Médio, porém, a oferta do Ensino Fundamental é maior nessas escolas, isso justifica o maior número de professores lotados neste nível de ensino.

Tabela 36 - Nível de Ensino dos professores pesquisados nas escolas cinco escolas estudadas:

	Ensino Fundamental	Ensino Médio	Ensino Fundamental e Ensino Médio
Número Absoluto	52	48	46
Percentual	35,6%	32,9%	31,5%

Fonte: Elaborada pela autora.

Como podemos notar na tabela 36, a pesquisa envolveu os dois Níveis de Ensino da Educação Básica, que são da responsabilidade do estado, o Ensino Fundamental e o Ensino Médio, lembrando que apenas 4 professores pesquisados pertencem aos anos iniciais do Ensino Fundamental, pois ainda há escolas da Seduc/AM que ofertam este nível de ensino.

A próxima tabela traz os dados sobre a formação e atuação dos professores, procurando levantar se atuam na área em que são graduados, ou seja, em suas áreas de formações específicas.

Tabela 37 - Atuam na mesma área de suas formações – Resultado por escola estudada:

	Sim	Não
Número Absoluto – Escola 1	27	2
Percentual	93,2%	6,8%
Número Absoluto – Escola 2	35	9
Percentual	79,5%	20,5%
Número Absoluto – Escola 3	23	1
Percentual	95,8%	4,2%
Número Absoluto – Escola 4	14	3
Percentual	82,3%	17,7%
Número Absoluto – Escola 5	27	5
Percentual	84,4%	15,6%

Fonte: Elaborada pela autora

Em relação a atuação na mesma área de formação, temos três escolas com maior concentração de professores atuando fora de suas formações acadêmicas, sendo duas não premiadas e uma premiada. As escolas premiadas possuem professores com desvio de formação, porém em menor quantidade. Mesmo com a maior concentração em duas escolas não premiadas, o fato de possuir uma escola premiada dentro desse parâmetro dificulta qualquer julgamento sobre a influência da lotação dos profissionais em disciplinas que não correspondem as suas formações profissionais com os resultados do desempenho que os levam a premiação. Porém, é importante observar com cuidado o fato das escolas que ainda não foram premiadas possuírem um número importante de professores atuando fora de suas escolaridades, afinal, o correto é que cada professor trabalhe dentro de sua formação acadêmica.

Tabela 38 - Atuam na mesma área de suas formações - Resultado geral das cinco escolas pesquisadas:

	Sim	Não
Número Absoluto	126	20
Percentual	86,3%	13,7%

Fonte: Elaborada pela autora

Dos 146 professores investigados, 20 ainda trabalham com componentes curriculares com os quais não foram habilitados para lecionar. No Amazonas, alguns docentes acabam assumindo disciplinas que não são de suas formações universitárias, ou que completam a carga horária com pontas de carga de outras disciplinas que não são da sua formação. As pontas de cargas são as sobras de carga horária que surgem após a distribuição das horas aulas completas aos docentes das escolas. Como as pontas de cargas não possuem uma carga horária completa para lotar um professor numa mesma escola, alguns professores da acabam trabalhando em diversas escolas assumindo essas pontas de cargas que sobraram.

Os professores possuem o seguinte regime de trabalho por escola de acordo com a tabela 39:

Tabela 39 - Regime de trabalho por escola estudada:

	Regime Temporário	Regime Estatutário	Regime Integrado
Número Absoluto – Escola 1	3	26	0
Percentual	10,3%	89,7%	0%
Número Absoluto – Escola 2	3	39	2
Percentual	6,8%	88,6%	4,6%
Número Absoluto – Escola 3	4	19	1
Percentual	16,6%	79,2%	4,2%
Número Absoluto – Escola 4	1	15	1
Percentual	5,8%	88,2%	5,8%
Número Absoluto – Escola 5	1	31	0
Percentual	3,1%	96,9%	0%

Fonte: Elaborada pela autora

Não há diferenças significativas entre as escolas premiadas e não premiadas, pelo menos no que tange ao regime de trabalho. Vamos perceber que tanto em escolas premiadas, quanto em escolas não premiadas, o número de professores em regime temporário e integrado são reduzidos, não tendo, então, concentração em escola específica. Uma mostra é que na escola 5 premiada, assim como na escola 4 não premiada, o número de professores temporários é apenas um em cada escola. Em relação ao regime integrado, a escola 2 possui o maior número, porém, precisamos lembrar que foi a escola que teve o maior número de professores pesquisados, 44 docentes. A escola 3 premiada, apresentou um professor em regime integral, assim como a escola 4 não premiada. Por isso, não temos como pontuar a influência do regime de trabalho no desempenho das escolas.

Tabela 40 - Regime de trabalho - Resultado geral das escolas pesquisadas:

	Regime Temporário	Regime Estatutário	Regime Integrado
Número Absoluto	12	130	4
Percentual	8,3%	89,0%	2,7%

Fonte: Elaborada pela autora

A maior parte dos professores pesquisados, ou seja, 89%, são professores que foram aprovados em concurso público e que se tornaram estatutários. O número de professores em regime temporário e regime integrado representa apenas 8,3%.

Na tabela 41 teremos o resultado dos professores que já foram premiados detectados por escola estudada.

Tabela 41 - Professores que já foram premiados ou não pela Política de Bonificação que paga o 14º, 15º e 16º salários – Resultado por escola estudada:

	SIM	NÃO
Número absoluto – Escola 1	16	13
Percentual	55,2%	44,8%
Número absoluto – Escola 2	4	40
Percentual	9,1%	90,9%
Número absoluto – Escola 3	7	17
Percentual	29,2%	70,8%
Número absoluto – Escola 4	2	15
Percentual	11,8%	88,2%
Número absoluto – Escola 5	16	16
Percentual	50%	50%

Fonte: Elaborada pela autora

Conforme podemos observar todas as escolas possuem em seu quadro de funcionários professores que já foram premiados. Porém, há em maior número nas escolas premiadas. No total, temos 45 professores premiados encontrados neste estudo.

Este estudo foi feito em 5 escolas, sendo 3 premiadas. Após a coleta de dados, verificamos que em todas as 5 instituições haviam professores premiados pela bonificação, mesmo em escolas não premiadas. Isso acontece por causa da rotatividade, onde os professores optam em solicitar remoção para escolas mais próximas as suas casas. Mesmo assim, apesar da rotatividade dos professores entre as escolas da Seduc/AM, ainda conseguimos encontrar um número significativo de professores premiados, ou seja, 30,8%. Mesmo sendo minoria, o percentual de professores bonificados foi muito significativo para este estudo. Na próxima tabela teremos o número de professores premiados somando as cinco escolas estudadas.

Tabela 42 - Professores que já foram premiados ou não pela Política de Bonificação que paga o 14º, 15º e 16º salários - Resultado geral das cinco escolas pesquisadas:

	SIM	NÃO
Número absoluto	45	101
Percentual	30,8%	69,2%

Fonte: Elaborada pela autora

Assim, encontramos 45 (30,8%) professores que já foram premiados, mesmo utilizando três instituições bonificadas neste estudo. A próxima tabela mostra o resultado por escola do questionamento feito sobre o conhecimento da política de bonificação pelos professores.

Tabela 43 - Conhecimento da política de bonificação pelos professores por escola – Resultado por escola estudada:

	SIM	NÃO
Número absoluto – Escola 1	24	5
Percentual	82,7%	17,3%
Número absoluto – Escola 2	29	15
Percentual	65,9%	34,1%
Número absoluto – Escola 3	17	7
Percentual	70,8%	29,2%
Número absoluto – Escola 4	11	6
Percentual	64,7%	35,3%
Número absoluto – Escola 5	27	5
Percentual	84,4%	15,6%

Fonte: Elaborada pela autora

Os resultados detectaram que as escolas 1 e 5, duas escolas que já foram premiadas, possuem, proporcionalmente, professores com maior conhecimento da bonificação. As duas escolas com menor conhecimento são escolas que não foram premiadas, a escola 2 e 4. O conhecimento de uma política pública, seus benefícios, critérios e metodologia, pode contribuir na motivação e estímulo dos envolvidos na busca de melhorias no desempenho.

Tabela 44 - Conhecimento da política de bonificação pelos professores - Resultado geral das cinco escolas estudadas:

	SIM	NÃO
Número absoluto	108	38
Percentual	74%	26%

Fonte: Elaborada pela autora

Este resultado revela que grande parte dos professores conhecem a política pública educacional implementada que os bonifica por mérito. Contudo, cabe destacar que ainda 26% que desconhecem, um percentual significativo.

Neste estudo, 49% dos professores lotados nas 5 escolas estudadas participaram desta pesquisa. Este estudo envolveu professores de todas as áreas de conhecimento do currículo escolar da Educação Básico, sendo a maior parte professores de Língua Portuguesa (17,1%) e Matemática (18,5%). Dos entrevistados, um número elevado possui cursos de pós-graduações (66,4%).

Em relação ao Nível de Ensino que lecionam, há uma distribuição bem equilibrada, sendo 35,6% professores apenas do Ensino Fundamental, 32,9% apenas do Ensino Médio,

enquanto 31,5% trabalham com os dois níveis de ensino simultaneamente, Ensino Médio e Fundamental.

Em relação ao exercício da função dentro da área de formação, 86,3% estão lotados de acordo com sua escolaridade, porém, ainda temos 13,7% dos profissionais lecionando disciplinas que não são de suas formações profissionais. Em relação ao regime de trabalho, a maior parte são professores concursados em regime estatutário (89,0%).

Neste trabalho, 41,8% são professores da CDE6, enquanto 58,2% são da CDE7, porém, o estudo foi feito em três escolas da CDE7, por isso o número mais elevado. Dos profissionais envolvidos, 30,8% já foram premiados pela política, enquanto 69,2% nunca foram contemplados. Ainda, dos questionados, 74% conhecem a política da Seduc/AM.

Após a observação da quantidade de professores que conhecem a política estudada, buscou-se conhecer por quais meios eles tiveram conhecimento dentro do contexto da política.

2.3.2 O Contexto da Política de Bonificação por Resultado

Nesta subseção, teremos os resultados acerca do contexto da política, explorando quais foram os meios pelos quais os professores tomaram conhecimento sobre a política, quantos professores pesquisados já foram premiados, quantas vezes receberam o prêmio e qual foi a premiação recebido pelos docentes. Ainda, observamos o conhecimento dos professores sobre as metas utilizadas pela Secretaria.

Tabela 45 - Meio pelos quais os professores tomaram conhecimento da Política de Bonificação por Resultado – Resultado geral das cinco escolas estudadas:

Meio	Número absoluto	Percentual
Diário Oficial	1	0,7%
Mídia	11	7,5%
Sindicato	0	0%
Diretoria	5	3,4%
Na escola	102	69,9%
Outros meios	0	0%
Não optaram ou não conhecem	27	18,5%

Fonte: Elaborada pela autora

A escola é um espaço de debate, de interação, de desenvolvimento de relações humanas, mas também é um espaço de informação. Observando apenas os que responderam positivamente sobre o conhecimento da política, a maior parte (69,9%) declararam que foi no ambiente escolar que recebeu esta informação. Após observarmos por quais meios de comunicação os professores foram informados sobre a política, foi de nosso interesse definir o

quantitativo de professores que, no universo de 146 pesquisados, foram premiados. Sabemos que mesmo nas escolas premiadas, existem mudanças no quadro de funcionários todos os anos, por remoção, aposentadoria, licenças médicas, especiais ou por interesse particular, ainda, há aqueles que tiverem seus contratos finalizados. Assim, na tabela 45, apresentamos o número de professores que foram premiados no total dos questionados.

Tabela 46 - Prêmio extra recebido pelos professores das cinco escolas estudadas:

Prêmio	Número absoluto de professores	Percentual de professores
14º Salário	23	51,1%
14º e 15º Salários	22	48,9%
14º, 15º e 16º Salários	0	0%

Fonte: Elaborada pela autora

Os dados coletados evidenciam que o pagamento dos prêmios extras aos professores que já foram contemplados pela política na Zona Norte nas escolas verificadas corresponde a 23 (51,1%) docentes, que receberam apenas o 14º salário, e 22 (48,9%) que receberam o 14º e 15º salários, sendo um número significativo de premiados.

Após a verificação do número de professores premiados nas instituições estudadas, questionamos sobre qual dos bônus ofertados eles foram contemplados. A tabela 47 mostra qual foi a premiação por escola apenas dos professores que declaram já terem recebido o prêmio por mérito.

Tabela 47 - Prêmio extra recebido pelos professores por escola estudada:

Prêmio – Escola 1	Número absoluto de professores	Percentual de professores
14º Salário	14	87,5%
14º e 15º Salários	2	12,5%
14º, 15º e 16º Salários	0	0%
Prêmio – Escola 2	Número absoluto de professores	Percentual de professores
14º Salário	3	75%
14º e 15º Salários	1	25%
14º, 15º e 16º Salários	0	0%
Prêmio – Escola 3	Número absoluto de professores	Percentual de professores
14º Salário	3	42,9%
14º e 15º Salários	4	57,1%
14º, 15º e 16º Salários	0	0%
Prêmio – Escola 4	Número absoluto de professores	Percentual de professores
14º Salário	2	100%
14º e 15º Salários	0	0%
14º, 15º e 16º Salários	0	0%
Prêmio – Escola 5	Número absoluto de professores	Percentual de professores
14º Salário	1	6,25%
14º e 15º Salários	15	93,75%
14º, 15º e 16º Salários	0	0%

Fonte: Elaborada pela autora

A escola 1 recebeu na última premiação em 2014 o prêmio de 14º salário, por isso a predominância de professores premiados com este bônus. A escola 2 nunca foi premiada com o pagamento do 14º, 15º e 16º salários durante todo o período da política, mas, devido a rotatividade de professores, os professores premiados, ou seja, 4 docentes, são oriundos de outras escolas que já foram bonificadas por resultado. A Escola 3 recebeu, primeiramente, o prêmio de 14º e 15º salários, mas no ano de 2014, na última premiação, recebeu apenas o prêmio do 14º salário. A escola 4 ainda não foi premiada com a bonificação por resultados aos professores, por isso, os poucos professores encontrados são oriundos de outras escolas que já foram premiadas na cidade de Manaus, ou em outros municípios do estado do Amazonas. A escola 5 foi premiada com o 14º e 15º salários na última premiação em 2014, por isso, há uma grande concentração de professores encontrados com este bônus.

Na tabela 48 teremos o número de vezes que os 45 professores premiados encontrados neste estudo afirmaram terem recebido a premiação por mérito.

Tabela 48 - Número de vezes que os professores receberam o prêmio extra – Resultado geral das cinco escolas estudadas:

Quantidade	Número de professores	Percentual
Apenas uma vez	27	60%
Apenas duas vezes	13	28,9%
Apenas três vezes	4	8,9%
Quatro vezes ou mais	1	2,2%

Fonte: Elaborada pela autora

Os dados apontam que a maioria dos professores receberam o bônus apenas uma vez, mas, mesmo assim, temos professores que foram premiados duas, três, quatro ou mais vezes pela política de pagamento por mérito.

Na tabela 49, observaremos se os professores conhecem como a política de bonificação implementada pela Seduc/AM estabelece as metas para alcançarem o prêmio.

Tabela 49 - Número de professores que conhecem como são estabelecidas as metas da Política de Bonificação por Resultado que paga o 14º, 15º e 16º salários - Resultado geral das cinco escolas estudadas:

Conhecimento	Sim	Não
Número absoluto de professores	77	69
Percentual	52,7%	47,3%

Fonte: Elaborada pela autora

Os dados mostram que mesmo tendo um percentual maior de professores que conhecem os critérios de metas da política, ou seja, 52,7%, o quantitativo de professores que desconhecem ainda é significativo. Essa situação evidencia que as informações acerca do desenho da política por parte da Secretaria não são suficientes para esclarecer os envolvidos sobre o estabelecimento de metas a serem alcançadas.

2.3.3 A opinião dos professores sobre a Política de Bonificação por Resultado da Seduc/AM

Nesta subseção, observamos a opinião dos professores pesquisados sobre a política de bonificação, trazendo dados acerca do principal responsável pelo bom resultado da escola, qual é a influência de fatores que estão diretamente envolvidos no rendimento escolar como: salário docente, material pedagógico, currículo escolar, relação professor-aluno, relação equipe gestora-professores, relação equipe gestora-alunos, relação equipe gestora-comunidade escolar, instalação física das escolas e bonificação por resultado. Trazemos, ainda, opiniões acerca do

perfil das escolas, das metas estabelecidas, da implementação da política e da premiação dos trabalhadores.

Na próxima tabela teremos a opinião dos professores sobre os principais fatores responsáveis pelo desempenho da escola.

Tabela 50 - Principal responsável pelo resultado da escola segundo os professores - Resultado geral das cinco escolas estudadas:

Principal responsável	Número absoluto de respondentes	Percentual
Equipe gestora	82	56,2% (dos 146 professores entrevistados)
Os professores	121	82,9% (dos 146 professores entrevistados)
Os demais profissionais	52	35,6% (dos 146 professores entrevistados)
Os alunos	84	57,5% (dos 146 professores entrevistados)
Outros	0	0% (dos 146 professores entrevistados)
Todos	15	10,3 (dos 146 professores entrevistados)

Fonte: Elaborada pela autora

Nesta parte do estudo, os professores podiam marcar mais de uma opção, ou citar novas opções para verificar o principal responsável pelo desempenho escolar. Na opinião da maioria dos docentes, ou seja, de 121 (82,9%) dos 146 pesquisados, os professores são os principais responsáveis pelo resultado da escola. Logo em seguida, os alunos (57,5%) e a equipe gestora (56,2%). Para os questionados, que sugeriram novas opções à pesquisa, todos os envolvidos (10,3%) apareceu em último lugar no grau de importância. Porém, vale lembrar que a opção “todos” não constava no questionário. A opção que pontua “os demais profissionais” ficou com apenas 35,6% dos pesquisados, ou seja, 52 professores optaram por este item dos 146 respondentes.

Na próxima tabela, o estudo levou os questionados a pontuarem o grau de influência de alguns fatores ligados ao rendimento escolar, citando na escala de influência qual deles não influencia, influencia pouco, influencia razoavelmente e influencia muito no cotidiano da docência e, automaticamente, no desempenho escolar.

Entre outros fatores existentes, a bonificação foi colocada entre um os demais fatores. Este questionamento é importante para sabermos até que ponto a bonificação influência nos resultados da escola, e, conseqüentemente, no alcance da bonificação pelos professores.

Tabela 51 - A opinião dos professores sobre o grau de influência dos seguintes fatores no rendimento escolar - Resultado geral das cinco escolas:

FATOR	Não influencia	Influencia pouco	Influencia razoavelmente	Influencia muito
Salário do docente	10 6,9%	14 9,6%	25 17,1%	97 66,4%
Material pedagógico	2 1,4%	7 4,8%	21 14,4%	116 79,4%
Currículo escolar	2 1,4%	13 8,9%	33 22,6%	98 67,1%
Relação professor - aluno	4 2,8%	11 7,5%	31 21,2%	100 68,5%
Relação equipe gestora-professores	6 4,2%	11 7,5%	31 21,2%	98 67,1%
Relação equipe gestora-alunos	8 5,5%	14 9,6%	39 26,7%	85 58,2%
Relação equipe gestora-comunidade escolar	7 4,8%	15 10,3%	41 28,1%	83 56,8%
Instalação física da escola	6 4,2%	5 3,4%	37 25,3%	98 67,1%
Bonificação por	17 11,6%	16 11,0%	33 22,6%	80 54,8%

Fonte: Elaborada pela autora

Primeiramente, todos os fatores, dentro da escala de influência, tiveram a opção “influencia muito” como a mais escolhida pelos docentes. Esses dados foram analisados dentro do total de professores questionados, ou seja, os 146. A partir dos dados, onde a opção

“influencia muito” foi a predominante, veremos os resultados revelados de acordo com a ótica docente.

De todos os fatores citados, o material pedagógico é o que mais influencia no rendimento escolar de acordo com a opinião dos docentes, alcançando (79,4%) na escala de influência. Logo em seguida, teremos a relação-professor-aluno como o segundo fator de maior influência, atingindo 68,5% na opção influencia muito. Três fatores tiveram o mesmo resultado, ficando na terceira posição, sendo eles a instalação física da escola, relação equipe gestora- professores e o currículo, todos alcançando 67,1% na escala influencia muito.

Os dados revelaram que o salário docente é o quarto fator de maior influência no rendimento escolar, atingindo 66,4%. Depois, teremos a relação equipe gestora-alunos (58,2%), relação equipe gestora-comunidade escolar (56,8), e, na última posição, alcançando 54,8% na escala influencia muito, a bonificação por resultado.

Neste estudo, cabe destacar que para os professores a bonificação é a que menos influencia no rendimento escolar, ficando atrás até mesmo do salário docente, que para eles ainda tem um grau de influência importante no desempenho escolar, e, automaticamente, nos resultados das escolas.

Na tabela 52 veremos o campo de visão dos professores que já foram premiados pela política, verificando se a importância da bonificação muda após o recebimento do prêmio.

Tabela 52 - Opinião dos professores premiados sobre os fatores que influenciam no rendimento escolar:

FATOR	Não influencia	Influencia pouco	Influencia razoavelmente	Influencia muito
	4	5	9	27
Salário docente	8,9% dos 45 professores premiados	11,1% dos 45 professores premiados	20,0% dos 45 professores premiados	60,0% dos 45 professores premiados
	0	3	7	35
Material pedagógico	0% dos 45 professores premiados	6,7% dos 45 professores premiados	15,5% dos 45 professores premiados	77,8% dos 45 professores premiados
	0	2	12	31
Currículo escolar	0% dos 45 professores premiados	4,4% dos 45 professores premiados	26,7% dos 45 professores premiados	68,9% dos 45 professores premiados
Relação professor - aluno	1	5	11	28
	2,2% dos 45 professores premiados	11,1% dos 45 professores premiados	24,4% dos 45 professores premiados	62,3% dos 45 professores premiados
Relação equipe gestora-professores	2	5	6	32
	4,4% dos 45 professores premiados	11,1% dos 45 professores premiados	13,3% dos 45 professores premiados	71,2% dos 45 professores premiados
Relação equipe gestora-alunos	4	4	12	25
	8,9% dos 45 professores premiados	8,9% dos 45 professores premiados	26,7% dos 45 professores premiados	55,5% dos 45 professores premiados
Relação equipe gestora-comunidade e escolar	1	7	11	26
	2,2% dos 45 professores premiados	15,5% dos 45 professores premiados	24,4% dos 45 professores premiados	57,9% dos 45 professores premiados
	0	2	15	28
Instalação física da escola	0% dos 45 professores premiados	4,4% dos 45 professores premiados	33,3% dos 45 professores premiados	62,3% dos 45 professores premiados
	2	3	11	29
Bonificação por resultado	4,4% dos 45 professores premiados	6,7% dos 45 professores premiados	24,4% dos 45 professores premiados	64,5% dos 45 professores premiados

Fonte: Elaborada pela autora

Os dados mostram que para os professores que já foram contemplados com o prêmio, a opinião sobre o grau de influência da bonificação altera razoavelmente. Assim, como no contexto geral dos professores estudados, os professores premiados também apontaram que todos os fatores “influenciam muito” no rendimento escolar, ficando esta escala como a

predominante nos resultados. Porém, apesar do material pedagógico ter liderado mais uma vez o grau de influência, a bonificação não ficou em último lugar. Para os bonificados, o quarto fator na escala de influência é a bonificação (64,5%).

Na tabela 53, são apresentados os resultados dos professores que nunca foram premiados, observando os fatores que influenciam no rendimento escolar.

Tabela 53 - A opinião dos professores não premiados sobre os fatores de influência:

FATOR	Não influencia	Influencia pouco	Influencia razoavelmente	Influencia muito
	6	9	16	70
Salário docente	5,9% dos 101 professores não premiados	8,9% dos 101 professores não premiados	15,8% dos 101 professores não premiados	69,4% dos 101 professores não premiados
	2	4	14	81
Material pedagógico	2,0% dos 101 professores não premiados	4,0% dos 101 professores não premiados	13,8% dos 101 professores não premiados	80,2% dos 101 professores não premiados
	2	11	21	67
Currículo escolar	2,0% dos 101 professores não premiados	10,9% dos 101 professores não premiados	20,8% dos 101 professores não premiados	66,3% dos 101 professores não premiados
	3	6	20	72
Relação professor-aluno	3,0% dos 101 professores não premiados	5,9% dos 101 professores não premiados	19,8% dos 101 professores não premiados	71,3% dos 101 professores não premiados
	4	6	25	66
Relação equipe gestora-professores	4,0% dos 101 professores não premiados	5,9% dos 101 professores não premiados	24,8% dos 101 professores não premiados	65,3% dos 101 professores não premiados
	4	10	27	60
Relação equipe gestora-alunos	4,0% dos 101 professores não premiados	9,9% dos 101 professores não premiados	26,7% dos 101 professores não premiados	59,4% dos 101 professores não premiados
	6	8	30	57
Relação equipe gestora-comunidade escolar	5,9% dos 101 professores não premiados	7,9% dos 101 professores não premiados	29,7% dos 101 professores não premiados	56,5% dos 101 professores não premiados
	6	3	22	70
Instalação física da escola	5,9% dos 101 professores não premiados	3,0% dos 101 professores não premiados	21,8% dos 101 professores não premiados	69,3% dos 101 professores não premiados
	15	13	22	51
Bonificação por resultado	14,9% dos 101 professores não premiados	12,9% dos 101 professores não premiados	21,8% dos 101 professores não premiados	50,4% dos 101 professores não premiados

Fonte: Elaborada pela autora

Os resultados apontam que para os professores que nunca receberam o bônus de 14º, 15º e 16º salários, a bonificação fica em último lugar na escala de influência (50,4%), e o material pedagógico continua sendo o fator de maior influência.

De forma geral, dentro do número absoluto dos docentes pesquisados, o bônus fica em último lugar, não tendo muita influência no rendimento escolar, mas, de forma específica, há variações de opiniões entre professores bonificados e não bonificados, trazendo percepções diferentes em relação a influência deste prêmio.

Dentro dos resultados expostos, percebe-se que há um diferencial na percepção dos professores premiados e não premiados em relação ao bônus. Enquanto os professores não premiados colocam a bonificação em último lugar no grau de influência do rendimento escolar, aqueles que já foram contemplados com o acréscimo, deixam o bônus na quarta posição.

O material pedagógico foi o fator pontuado como de maior influência tanto para os bonificados quanto para os não bonificados, mas o prêmio alcançado pelos resultados passa a ser visto de forma diferente quando se trata de docentes que já receberam. De alguma forma, o prêmio deve ter alterado a dinâmica desses professores, que passam a olhar como um fator que altera o rendimento escolar.

2.3.4 Opinião dos docentes sobre o perfil das escolas

Um dos eixos de análise deste estudo é o perfil das escolas e suas desigualdades. Os próximos dados apresentados serão sobre o perfil das cinco escolas estudadas localizadas na Zona Norte de Manaus. É importante lembrar que este estudo foi amplo no sentido de ter explorado os diferentes perfis existentes de acordo com o propósito de considerar que o perfil interfere na premiação. A partir daqui, nas tabelas abaixo, traremos os resultados relacionados com o perfil das escolas.

Tabela 54 – Perfil - Escola 1 - Premiada (29 docentes respondentes):

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discord	Concordo totalmente
As escolas da Seduc da Zona Norte de Manaus estão em igualdade de condições estruturais entre elas.	13	10	3	3
Há diferenças estruturais entre as escolas convencionais e as escolas de tempo integral como os CETIs.	1	2	5	21
O aumento da carga horária das escolas de tempo integral influencia no desempenho dos alunos, e, consequentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.	1	3	12	13
A gerência da polícia militar nas escolas influencia no desempenho dos alunos, e, consequentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.	3	3	15	8
A disponibilidade de recursos didáticos influencia no desempenho dos alunos, e consequentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.	2	1	14	12
A estrutura física das escolas, as instalações, iluminação, climatização influenciam no desempenho dos alunos, e, consequentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.	1	1	13	14
A merenda escolar influencia no desempenho dos alunos, e, consequentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.	4	4	12	9

Fonte: Elaborada pela autora

A escola 1 é convencional premiada. Nesta escola, 23 professores tendem a discordar que as escolas da Zona Norte estão em igualdade de condições estruturais. Ainda, 26 pesquisados tendem a concordar que há diferenças estruturais entre as escolas convencionais e

as escolas de tempo integral. Com 29 docentes respondentes, 25 tendem a concordar que o aumento da carga horária das escolas de tempo integral influencia no desempenho dos alunos. Nesta escola, 23 docentes tendem a concordar que a escola ser gerida pela Polícia Militar influencia no desempenho escolar, bem como, 26 concordam que os recursos didáticos influenciam no recebimento no desempenho e, conseqüentemente no recebimento do bônus. Além disso, 27 docentes tendem a concordar que a estrutura física das escolas, as instalações, iluminação, climatização influenciam no desempenho, assim como, a maior parte, 21 professores, tendem a concordar que a própria merenda escolar é fator de influência no desempenho escolar que leva a bonificação por mérito.

Tabela 55 – Perfil - Escola 2 - Não Premiada (44 docentes respondentes):

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discord	Concordo totalmente
As escolas da Seduc da Zona Norte de Manaus estão em igualdade de condições estruturais entre elas.	21	10	5	8
Há diferenças estruturais entre as escolas convencionais e as escolas de tempo integral como os CETIs.	3	2	4	35
O aumento da carga horária das escolas de tempo integral influencia no desempenho dos alunos, e, consequentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.	-	8	16	20
A gerência da Polícia Militar nas escolas influencia no desempenho dos alunos, e, consequentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.	7	7	12	18
A disponibilidade de recursos didáticos influencia no desempenho dos alunos, e consequentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.	-	3	12	29
A estrutura física das escolas, as instalações, iluminação, climatização influenciam no desempenho dos alunos, e, consequentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.	-	4	8	32
A merenda escolar influencia no desempenho dos alunos, e, consequentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.	4	8	11	21

Fonte: elaborada pela autora

A escola 2 é convencional ainda não premiada. Nesta escola, não diferente da escola 1, a maior parte, ou seja, 31 pesquisados tendem a discordar que as escolas da Seduc/AM da Zona Norte estão em igualdade de condições, assim como há diferenças estruturais entre as escolas de tempo de tempo integral e escolas convencionais de acordo com 39 professores. Para 26

pesquisados que tendem a concordar com a seguinte afirmação, o aumento da carga horária é fator de influência no desempenho dos estudantes. Não diferente, 30 pesquisados tendem a concordar que a gerência da Polícia Militar nas escolas influencia no desempenho escolar. Nesta escola, ainda, 41 pesquisados tendem a concordar com a importância dos recursos didáticos no desempenho, bem como, 40, da mesma forma, tendem a concordar que a estrutura física das escolas, instalações, iluminação, climatização são fatores de influência. Por fim, 32 pesquisados tendem a concordar que a merenda escolar, dentre outros fatores, também influencia no desempenho dos estudantes e, conseqüentemente, no recebimento da bonificação.

Tabela 56 – Perfil - Escola 3 - Premiada (24 docentes respondentes):

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discord	Concordo totalmente
As escolas da Seduc da Zona Norte de Manaus estão em igualdade de condições estruturais entre elas.	9	11	2	2
Há diferenças estruturais entre as escolas convencionais e as escolas de tempo integral como os CETIs.	1	2	2	19
O aumento da carga horária das escolas de tempo integral influencia no desempenho dos alunos, e, conseqüentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.	5	4	9	6
A gerência da polícia militar nas escolas influencia no desempenho dos alunos, e, conseqüentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.	7	8	4	5
A disponibilidade de recursos didáticos influencia no desempenho dos alunos, e conseqüentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.	5	-	8	11
A estrutura física das escolas, as instalações, iluminação, climatização influenciam no desempenho dos alunos, e, conseqüentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.	1	3	6	14
A merenda escolar influencia no desempenho dos alunos, e, conseqüentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.	6	2	5	11

Fonte: Elaborada pela autora

A escola 3 é integral premiada. Nesta escola, 24 professores participaram deste estudo, sendo que, proporcionalmente, foi a escola de maior participação dos docentes lotados. Para os professores desta escola integral, 20 pesquisados tendem a discordar que as escolas estão em

igualdade de condições estruturais na Zona Norte, sendo isso veementemente detectado neste estudo. Não diferente, 21 docentes tendem a concordar que há diferenças entre as escolas de tempo integral e escolas convencionais da mesma rede de ensino.

Sobre o aumento da carga horária existente nas escolas integrais, 15 pesquisados tendem a concordar que isso realmente influencia no desempenho dos estudantes. Para os professores desta escola integral, a gerência da PM não desempenha tanta influência como para as escolas 1 e 2, que são convencionais, pois 19 pesquisados tendem a discordar que a presença da PM influencia no desempenho escolar.

Observando a disponibilidade de recursos didáticos, a maior parte dos professores, ou seja, 19 docentes tendem a concordar que isso é realmente um fator de influência no desempenho escolar. Não diferente das demais escolas até agora apresentadas, a maior parte dos professores também tendem a concordar que a estrutura física das escolas, as instalações, iluminação e climatização influenciam no desempenho dos estudantes. Ainda temos como resultado, a influência da merenda escolar de acordo com 16 professores que tendem a concordar com esta afirmação.

Tabela 57 – Perfil - Escola 4 - Não Premiada (17 docentes respondentes):

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
As escolas da Seduc da Zona Norte de Manaus estão em igualdade de condições estruturais entre elas.	9	4	4	-
Há diferenças estruturais entre as escolas convencionais e as escolas de tempo integral como os CETIs.	-	1	6	10
O aumento da carga horária das escolas de tempo integral influencia no desempenho dos alunos, e, conseqüentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.	1	5	5	6
A gerência da polícia militar nas escolas influencia no desempenho dos alunos, e, conseqüentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.	-	3	9	5
A disponibilidade de recursos didáticos influencia no desempenho dos alunos, e conseqüentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.	-	-	4	13
A estrutura física das escolas, as instalações, iluminação, climatização influenciam no desempenho dos alunos, e, conseqüentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.	-	-	5	12
A merenda escolar influencia no desempenho dos alunos, e, conseqüentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.	-	-	6	11

Fonte: Elaborada pela autora

A escola 4 é uma integral não premiada. Essa escola além de ser integral no período diurno, trabalha com a modalidade EJA no noturno, porém, apenas os professores do período integral participaram deste estudo. Dos 17 respondentes, 13 tendem a discordar que há

igualdade de condições nas escolas da Seduc/AM da Zona Norte. 16 respondentes tendem a concordar que há diferenças estruturais entre as escolas integrais e convencionais. 11 professores tendem a concordar que o aumento da carga horária influencia no desempenho escolar, sendo importante ressaltar que nas duas escolas integrais até agora analisadas, o número de discordância apesar de ser menor, é significativo. Talvez isso se justifique pela insatisfação dos trabalhadores de trabalharem em tempos de 60 min, diferente das convencionais que são de apenas 48 min.

Sobre a presença da Polícia Militar, 14 tendem a concordar que este fator influencia no rendimento. É importante lembrar que esta escola fica localizada em área de invasão e com elevada criminalidade. Sobre os três últimos fatores relacionados com o perfil das escolas, a disponibilidade de recursos didáticos, a estrutura física de forma geral e a merenda escolar, todos os 17 respondentes tendem a concordar que são fatores que influenciam no desempenho escolar e, conseqüentemente no recebimento do bônus.

Tabela 58 – Perfil - Escola 5 - Premiada (32 docentes respondentes):

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
As escolas da Seduc da Zona Norte de Manaus estão em igualdade de condições estruturais entre elas.	19	11	1	1
Há diferenças estruturais entre as escolas convencionais e as escolas de tempo integral como os CETIs.	-	3	8	21
O aumento da carga horária das escolas de tempo integral influencia no desempenho dos alunos, e, conseqüentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.	2	5	11	14
A gerência da Polícia Militar nas escolas influencia no desempenho dos alunos, e, conseqüentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.	2	2	10	18
A disponibilidade de recursos didáticos influencia no desempenho dos alunos, e conseqüentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.	1		10	21
A estrutura física das escolas, as instalações, iluminação, climatização influenciam no desempenho dos alunos, e, conseqüentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.	1	4	13	14
A merenda escolar influencia no desempenho dos alunos, e, conseqüentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.	4	2	16	10

Fonte elaborada pela autora

A escola 5 é uma instituição gerida pela Polícia Militar premiada. Neste estudo, 30 professores dos 32 respondentes tendem a discordar que as escolas estão em igualdade de condições estruturais. 29 tendem a concordar que há diferenças estruturais entre as escolas de

tempo integral e escolas convencionais. Sobre a influência do aumento da carga horária, 25 tendem a concordar que esse fator realmente influencia no desempenho. Um número significativo de professores tendem a concordar com a influência da PM no desempenho escolar, ou seja, 28 respondentes.

Sobre a disponibilidade de recursos didáticos, a maior parte, totalizando 31 de 32 respondentes, tendem a concordar com a influência deste fator. Ainda, 27 professores tendem a concordar que a estrutura física das escolas, as instalações, iluminação e climatização influenciam no rendimento dos estudantes. Da mesma forma, 26 professores tendem a concordar que a merenda escolar também influencia no desempenho, não diferente de todos os demais fatores detectados neste estudo que acabam influenciando no rendimento escolar das instituições e, consequentemente, no recebimento do bônus.

Tabela 59 - Perfil das escolas - Resultado geral das cinco escolas pesquisadas:

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
As escolas da Seduc da Zona Norte de Manaus estão em igualdade de condições estruturais entre elas.	71 48,6%	46 31,5%	15 10,3%	14 9,6%
Há diferenças estruturais entre as escolas convencionais e as escolas de tempo integral como os CETIs.	5 3,4%	10 6,8%	25 17,1%	106 72,7%
O aumento da carga horária das escolas de tempo integral influencia no desempenho dos alunos, e, consequentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.	9 6,2%	25 17,1%	53 36,3%	59 40,4%
A intervenção da polícia militar nas escolas influencia no desempenho dos alunos, e, consequentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.	19 13,0%	23 15,8%	50 34,2%	54 37,0%
A disponibilidade de recursos didáticos influencia no desempenho dos alunos, e consequentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.	8 5,5%	4 2,7%	48 32,9%	86 58,9%
A estrutura física das escolas, as instalações, iluminação, climatização influenciam no desempenho dos alunos, e, consequentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.	3 2,0%	12 8,2%	45 30,8%	86 59,0%
A merenda escolar influencia no desempenho dos alunos, e, consequentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.	18 12,3%	16 11,0%	50 34,2%	62 42,5%

Fonte: Elaborada pela autora

Neste percurso da pesquisa, os docentes tiveram a oportunidade de responder sobre as afirmações acerca do perfil das escolas. Na afirmação apresentada sobre as condições estruturais

das escolas, 117 professores tendem a concordar que as escolas da Zona Norte estão em condições desiguais estruturais, o que pode influenciar nos avanços e nas melhorias do desempenho escolar. Pimenta (2012) citou sobre a infraestrutura das escolas e sua influência nos resultados das avaliações em seu estudo.

Sobre as diferenças estruturais entre as escolas convencionais e as escolas de tempo integral, 131 docentes tendem a concordar que há diferenças entre esses dois modelos de escola. Em Manaus, as escolas integrais foram construídas com diferentes instalações e equipamentos, proporcionando um ambiente favorável ao ensino. As condições de infraestrutura das escolas podem influenciar no desempenho dos estudantes nas avaliações. (ALVES e PASSADO, 2001)

Em relação ao aumento da carga horária executado pelas escolas integrais, 112 tendem a concordar que a carga horária maior influencia no desempenho dos alunos, e, consequentemente no alcance das metas que levarão os docentes a serem bonificados. Enquanto isso, apenas 34 tendem a discordar sobre esta afirmação. As escolas convencionais ofertam 25 tempos de aula de 48 min, enquanto as escolas integrais ofertam 35 tempos de aula de 60 min cada. Bellei (2009) percebeu que o aumento da carga horária melhora o desempenho escolar em português e matemática.

O maior período de tempo dos alunos nas escolas traduz resultados melhores, principalmente se observarmos que as escolas de tempo integral alcançam resultados maiores em relação as escolas convencionais da Zona Norte.

Em Manaus, há algumas escolas integrais que funcionam geridas pela Polícia Militar. Nessas escolas, a estrutura é diferente, pois a Polícia Militar interfere na rotina dos alunos, estabelecendo o lema “disciplina, honra e educação”. Nessas escolas há regras rígidas a serem cumpridas com o apoio dos pais. Os materiais pedagógicos e livros são diferenciados, os alunos adquirem um sistema de apostila bimestral, além de outros livros de apoio e paradidáticos. Todos os livros são comprados pelos responsáveis no início do ano letivo. De acordo com os professores questionados, 104 tendem a concordar que a Polícia Militar influencia no desempenho dos alunos, contribuindo para o recebimento do pagamento por resultado. Mesmo com esse número elevado, 42 docentes discordam desta afirmação.

Neste estudo, 134 professores tendem a concordar que a disponibilidade de recursos didáticos nas escolas influencia no rendimento escolar, e, consequentemente na premiação dos professores que são bonificados por mérito, apenas 12 tendem a discordar. Ainda, os dados revelam que a estrutura física das escolas, instalações, iluminação e climatização afetam o desempenho escolar de acordo com 131 professores que tendem a concordar com essa

afirmação, apenas 15 tendem a discordar. Em relação a climatização, esse fator é extremamente importante no município de Manaus, tendo em vista as altas temperaturas existentes no clima equatorial. Dessa forma, se as escolas estão em desigualdade de condições, o grau de dificuldade das escolas menos estruturadas será maior no alcance de metas estabelecidas, sendo isso uma consequência para o recebimento do bônus.

Os professores também pontuaram que a merenda escolar influencia no rendimento escolar, pois afeta diretamente no desempenho dos alunos. Esta afirmação foi confirmada por 112 professores que tendem a concordar com esse fato, apenas 34 tendem a discordar. Assim, todos os fatores apresentados no estudo sobre o perfil das escolas afetam no rendimento escolar em proporções diferentes. De acordo com a ótica docente, esses fatores interferem no desempenho do cotidiano escolar, influenciando diretamente nos resultados que serão alcançados.

ALVES e SOARES (2013) fizeram um estudo importante sobre as condições desiguais das escolas nas políticas de avaliações. Para as escolas consideradas mais pobres, ou que possuem alunos com menor nível socioeconômicos, acabam tendo os piores resultados. O interessante deste estudo foi que os dados revelaram que a infraestrutura e a complexidade das instituições afetam no Ideb. Isso aponta que as condições estruturais dos diferentes perfis afetam o rendimento, assim como a estrutura. Neste estudo, os docentes trouxeram a mesma informação quando pontuaram que há desigualdades entre as escolas e que a estrutura física influencia no rendimento escolar e, consequentemente nos resultados das avaliações que levam ao bônus.

Entre todos os fatores citados, temos o perfil das escolas, que atendem alunos com diferentes condições socioeconômicas. No caso deste estudo, a escola 2 e 4 trabalham com alunos de perfil socioeconômicos baixos, sendo mais periféricas em relação as outras três. As diferenças estruturais entre as escolas da mesma rede de ensino, principalmente entre as escolas integrais e convencionais, podem justificar a maior premiação por parte das escolas integrais na Zona Norte. Lembrando que a escola integral não premiada deste estudo tem particularidades que a diferencia das demais, pois trabalha em área de invasão com moradores de baixo poder aquisitivo, além de atender a modalidade EJA no turno noturno.

Devemos também observar que a escola 2, que nunca foi premiada, também atende uma área de moradores com baixo poder aquisitivo, além de funcionar com todos os níveis de ensino, inclusive com a modalidade EJA no turno noturno.

2.3.5 Metas Estabelecidas e Novas Possibilidades de Metas

Alguns pontos importantes mostrados neste estudo revelam que não há uso das metas projetadas pelo Ideb, assim como as metas não observam as condições socioeconômicas das escolas, nem o ponto de partida do desempenho escolar de acordo com a realidade de cada instituição. As metas foram estabelecidas de forma padronizada de acordo com os perfis de escolas ofertados, ou seja, convencional ou tempo integral. Porém, podemos observar na Zona Norte que de 6 escolas premiadas em 2014, que foi a última premiação, 5 eram de tempo integral, sendo apenas uma convencional. Porém, a escola convencional premiada possui o Programa ISO:9001, que estabelece metas e recebe um tratamento diferenciado para garantir a qualidade exigida pelo programa. Isso revela que o perfil da escola afeta diretamente no rendimento escolar, e, conseqüentemente no alcance das metas da Seduc/Am para receber o bônus por mérito.

Neste momento da pesquisa, verificamos a opinião dos professores acerca das metas já utilizadas, além de fazermos uma breve reflexão sobre novas possibilidades de mudanças no desenho da política, utilizando outros caminhos para estabelecer metas para premiar os docentes.

Tabela 60 - Metas - Escola 1 - Premiada (29 respondentes):

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
O estabelecimento de metas padronizadas pela Secretaria, que avalia de forma uniforme escolas com realidades diferentes deve ser mantido por esta política.	14	9	5	1
O uso de metas padronizadas para o recebimento do 14º, 15º e 16º salários produz resultados satisfatórios.	6	14	9	-
É coerente a utilização de metas padronizadas para todas as escolas com diversos perfis socioeconômicos.	15	3	7	4
A realidade socioeconômica das escolas deveria ser observada no estabelecimento de metas para o recebimento do bônus.	2	2	12	13
As metas individuais projetadas pelo Ideb poderiam ser critério para o pagamento do bônus aos professores.	1	3	13	12

Fonte: Elaborada pela autora

A escola 1 é convencional premiada. Neste estudo, dos 29 professores respondentes, 23 tendem a discordar que o estabelecimento de metas padronizadas deve ser mantido pela bonificação. Ainda, 20 professores tendem a discordar que o uso de metas padronizadas produz resultados satisfatórios. Sobre o uso das metas estabelecidas, 18 professores tendem a discordar que é coerente a utilização de metas padronizadas para todas as escolas com diversos perfis socioeconômicos. Neste sentido, 25 professores tendem a concordar que a realidade socioeconômica das escolas deveria ser observada no estabelecimento de metas e, que as metas projetadas poderiam ser critérios para o pagamento do bônus aos professores.

Tabela 61 - Metas - Escola 2 - Não Premiada (44 respondentes):

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
O estabelecimento de metas padronizadas pela Secretaria, que avalia de forma uniforme escolas com realidades diferentes deve ser mantido por esta política.	23	9	9	3
O uso de metas padronizadas para o recebimento do 14º, 15º e 16º salários produz resultados satisfatórios.	16	13	12	3
É coerente a utilização de metas padronizadas para todas as escolas com diversos perfis socioeconômicos.	18	9	13	4
A realidade socioeconômica das escolas deveria ser observada no estabelecimento de metas para o recebimento do bônus.	5	2	11	26
As metas individuais projetadas pelo Ideb poderiam ser critério para o pagamento do bônus aos professores.	8	4	19	13

Fonte: Elaborada pela autora

Na escola 2, 32 professores tendem a discordar do estabelecimento de metas padronizadas pela Secretaria, que avalia de forma uniforme escolas com realidades diferentes. Então, para esses professores este tipo de critério não deve ser mantido. Dos 44 docentes, 29 tendem a discordar com as metas padronizadas, pois não produzem resultados satisfatórios, porém, 15 tendem a concordar com esse critério. Para 27 professores, a utilização de metas padronizadas para diferentes perfis socioeconômicos não é coerente, porém, 17 respondentes tendem a concordar com este critério. Sobre a observação da realidade socioeconômica das escolas no estabelecimento de metas, 37 tendem a concordar com este critério, sendo um número significativo. 32 professores pesquisados tendem a concordar que as metas projetadas pelo Ideb deveriam ser critérios para o pagamento do bônus aos professores, 12 tendem a discordar desta possibilidade.

Tabela 62 – Metas - Escola 3 - Premiada (24 respondentes):

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
O estabelecimento de metas padronizadas pela Secretaria, que avalia de forma uniforme escolas com realidades diferentes deve ser mantido por esta política.	13	7	3	1
O uso de metas padronizadas para o recebimento do 14º, 15º e 16º salários produz resultados satisfatórios.	11	6	5	2
É coerente a utilização de metas padronizadas para todas as escolas com diversos perfis socioeconômicos.	13	7	1	3
A realidade socioeconômica das escolas deveria ser observada no estabelecimento de metas para o recebimento do bônus.	5	5	2	12
As metas individuais projetadas pelo Ideb poderiam ser critério para o pagamento do bônus aos professores.	9	1	5	9

Fonte: Elaborada pela autora

A escola 3 é integral premiada. Para esta escola, 20 professores de 24 tendem a discordar com a metodologia de utilização de metas, que avalia de forma uniforme escolas com realidades diferentes. Não diferente, 17 docentes tendem a discordar também dos resultados desta política, que devido a padronização das metas, não é satisfatório, ao mesmo tempo que 7 professores tendem a concordar. Neste estudo, 20 professores da escola 3 tendem a considerar incoerente a utilização de metas padronizadas para escolas com diversos perfis socioeconômicos. Para 14 docentes que tendem a concordar, a realidade socioeconômica das escolas deveria ser observada no estabelecimento de metas para o recebimento do bônus, não muito diferente, 10 docentes tendem a discordar desta afirmação. Ainda sobre o uso das metas da bonificação deste estudo, 14 pesquisados tendem a concordar que as metas projetadas pelo Ideb deveriam ser critérios

para o pagamento do bônus aos professores, não diferente, 10 tendem a discordar desta possibilidade, sendo um número significativo.

Tabela 63 – Metas - Escola 4 - Não Premiada (17 respondentes):

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
O estabelecimento de metas padronizadas pela Secretaria, que avalia de forma uniforme escolas com realidades diferentes deve ser mantido por esta política.	7	1	7	2
O uso de metas padronizadas para o recebimento do 14º, 15º e 16º salários produz resultados satisfatórios.	3	5	6	3
É coerente a utilização de metas padronizadas para todas as escolas com diversos perfis socioeconômicos.	8	1	5	3
A realidade socioeconômica das escolas deveria ser observada no estabelecimento de metas para o recebimento do bônus.	3	2	5	7
As metas individuais projetadas pelo Ideb poderiam ser critério para o pagamento do bônus aos professores.	2	4	4	7

Fonte: Elaborada pela autora

Diferente dos resultados apresentados até agora, a escola 4, que é integral não premiada, possui neste estudo 9 professores que tendem a concordar com o critério de uso de metas padronizadas, porém, não muito diferente, 8 docentes tendem a discordar desta formatação. Da mesma forma, 9 docentes tendem a concordar que o uso de metas padronizadas produz resultados satisfatórios, enquanto 8 tendem a discordar desta afirmação. Sobre a coerência na utilização de metas, o resultado foi bastante dividido, pois 9 tendem a discordar, enquanto 8 tendem a concordar com esta formatação. Sobre o uso da realidade socioeconômica no estabelecimento de metas para o recebimento do bônus, 12 professores tendem a concordar,

enquanto apenas 5 tendem a discordar. Não muito diferente, observando o uso das metas individuais projetadas pelo Ideb, 11 tendem a concordar com esta possibilidade.

Tabela 64 – Metas - Escola 5 - Premiada (32 respondentes):

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
O estabelecimento de metas padronizadas pela Secretaria, que avalia de forma uniforme escolas com realidades diferentes deve ser mantido por esta política.	7	10	7	8
O uso de metas padronizadas para o recebimento do 14º, 15º e 16º salários produz resultados satisfatórios.	4	7	12	9
É coerente a utilização de metas padronizadas para todas as escolas com diversos perfis socioeconômicos.	6	12	3	11
A realidade socioeconômica das escolas deveria ser observada no estabelecimento de metas para o recebimento do bônus.	5	4	13	10
As metas individuais projetadas pelo Ideb poderiam ser critérios para o pagamento do bônus aos professores.	4	1	14	13

Fonte: Elaborada pela autora

A escola 5 é integral gerida pela PM. Nesta escola, sobre o estabelecimento de metas padronizadas, os resultados foram bastante divididos, pois 17 respondentes tendem a discordar deste critério, enquanto 15 tendem a concordar. Sobre o fato do uso de metas padronizadas produzir resultados satisfatórios, 21 questionados tendem a concordar, enquanto 11 tendem a discordar desta afirmação. Sobre a coerência na utilização de metas padronizadas para todas as escolas com diversos perfis socioeconômicos, 18 respondentes tendem a discordar, enquanto 14 tendem a concordar. Nesta escola, 23 professores de 32 respondentes tendem a concordar que a realidade socioeconômica das escolas deveria ser observada no estabelecimento de metas para o

recebimento do bônus. Para 27 docentes que tendem a concordar com a última afirmação desta parte do estudo, as metas projetadas pelo Ideb poderiam ser critérios para o pagamento do bônus aos professores.

A próxima tabela traz o resultado geral das cinco escolas estudadas sobre o uso de metas estabelecidas pela Política de Bonificação da Seduc/AM.

Tabela 65 - Metas uniformes para realidades diferentes - Resultado geral das cinco escolas estudadas:

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
O estabelecimento de metas padronizadas pela Secretaria, que avalia de forma uniforme escolas com realidades diferentes deve ser mantido por esta política.	64 43,8%	36 24,7%	31 21,2%	15 10,3%
O uso de metas padronizadas para o recebimento do 14º, 15º e 16º salários produz resultados satisfatórios.	40 27,4%	45 30,8%	44 30,1%	17 11,7%
É coerente a utilização de metas padronizadas para todas as escolas com diversos perfis socioeconômicos.	60 41,1%	32 21,9%	29 19,9%	25 17,1%
A realidade socioeconômica das escolas deveria ser observada no estabelecimento de metas para o recebimento do bônus.	20 13,7%	15 10,3%	43 29,5%	68 46,5%
As metas individuais projetadas pelo Ideb poderiam ser critério para o pagamento do bônus aos professores.	24 16,4%	13 8,9%	55 37,7%	54 37,0%

Fonte: elaborada pela autora

Os dados mostram, de acordo com a percepção dos professores estudados, que o uso de metas padronizadas, que avalia de forma uniforme realidades diferentes, não deve ser mantido pela Política de Bonificação por Resultado, pois 100 professores tendem a discordar que o estabelecimento de metas da forma como a Secretaria vem executando deve sofrer modificações. Apenas 46 professores tendem a concordar com a permanência dos critérios de

metas utilizados. Ravitch (2011) explica que escores padronizados de testes não deveriam ser usados para decisões importantes sobre estudantes. O desempenho dos alunos é o meio pelo qual os professores acabam sendo bonificados. Diante do critério homogêneo de metas para escolas desiguais, o desenho precisa ser reelaborado, principalmente por não perceber as diferentes realidades das instituições.

Os dados mostram que os resultados não são tão satisfatórios quando se faz uso de metas padronizadas, pois 85 pesquisados tendem a discordar da formatação atual. Porém, o número de profissionais que tendem a concordar também é significativo, ou seja, 61 docentes. Assim, neste momento do campo, um número importante de professores estão insatisfeitos com a metodologia utilizada para estabelecer metas para premiar os docentes.

De acordo com as respostas dos professores, não é coerente utilizar metas padronizadas quando há uma diversidade de perfis socioeconômicos de acordo com cada instituição. Isso significa dizer que é incoerente implementar uma política que olha de forma unilateral as escolas, sem verificar suas particularidades e especificidades. Soares (2004) considera que as condições socioeconômicas influenciam no desempenho do aluno. Além disso, ele também pontuou a cultura, a família e a própria escola, por isso, observar o perfil dessa escola é importante no uso de critérios para premiar professores, outros trabalhadores da educação, instituições e alunos.

De acordo com a opinião dos professores, deve-se observar a realidade socioeconômica das instituições no processo de construção de metas para pagar por mérito. Assim, seria possível proporcionar equidade entre as escolas que se encontram em condições desiguais. De acordo com Alves e Soares (2013) é importante considerar as desigualdades das escolas quando da análise do seu desempenho.

Diante dos fatos expostos, faz-se necessário mudanças na política, de modo que o aluno seja visto dentro das suas particularidades, pois, de alguma forma o perfil socioeconômico afeta a instituição. As pessoas enfrentam inúmeras dificuldades no seu dia-a-dia. Além disso, estão em desigualdade de condições, por isso, um olhar cauteloso deve ser feito sobre os aspectos sociais dos alunos que são avaliados.

Ainda sobre o uso de critérios, Brooke (2013) cita que no Espírito Santo, o Indicador de Desenvolvimento das Escolas, faz com que a bonificação seja distribuída tanto para as escolas da periferia, quanto para as escolas mais privilegiadas. Por isso, ao definir metas, ou parâmetros para premiar, deve-se observar se as escolas terão condições de alcançar o que foi estabelecido.

O Ideb é um indicador que projeta metas de acordo com o rendimento escolar obtido em cada nova avaliação. O Ideb projeta metas por estado, municípios, rede de ensino, mas também projeta metas individuais por escola. A meta projetada de forma individual parte do último resultado apresentado, sendo mais coerente com a realidade da escola, pois tem o objetivo de fazer um diagnóstico do ponto de partida da escola, traçando um caminho da evolução individual das instituições.

Um dos questionamentos desse estudo foi verificar se a utilização das metas individuais projetadas pelo Ideb seria uma alternativa de construção de equidade na política que paga por resultado. Observando o resultado geral, 109 professores pontuaram que as metas projetadas pelo Ideb poderiam ser critério para o pagamento do bônus aos professores.

2.3.6 A concepção dos professores sobre a implementação da Política de Bonificação por Resultado

Neste percurso do estudo do campo, pesquisamos o olhar docente de cinco instituições sobre a implementação da bonificação como uma ação política que visa melhorias na qualidade do ensino e que pretende estimular os envolvidos e reconhecer o trabalho docente. Nesse cenário, buscamos conhecer se a política gera algum tipo de mudança no contexto do cotidiano escolar, se ela atende as expectativas dos professores e se promove melhorias na qualidade de ensino do Amazonas. Assim, primeiramente, vamos observar os resultados por escola estudada.

Tabela 66 - Implementação - Escola 1 - Premiada (29 respondentes):

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
A implementação do bônus trouxe mudanças na organização e dinâmica do trabalho de sua escola.	3	6	14	6
A implementação do bônus trouxe mudanças na organização e dinâmica do exercício de sua função de Professor.	3	7	16	3
Os professores da escola em que você atua se mobilizam para conseguir o bônus de 14º, 15º e 16º salários.	5	2	18	4
A implantação da bonificação por resultado vem contribuindo para a melhoria da qualidade de ensino do estado do Amazonas.	6	9	9	5
A bonificação por resultado atende as expectativas dos professores da rede estadual do Amazonas.	6	19	2	2

Fonte: Elaborada pela autora

Na escola 1, 20 professores de 29 respondentes tendem a concordar que a implementação do bônus trouxe mudanças na organização e dinâmica do trabalho da escola. Não muito diferente, 19 respondentes tendem a concordar que a implementação do bônus também modificou a organização e a dinâmica do exercício da sua função de professor. Sobre a mobilização em busca do bônus, 22 professores tendem a concordar com esta afirmação. Sobre a contribuição da bonificação nas melhorias da qualidade de ensino do Amazonas o resultado foi bastante dividido, pois 15 respondentes tendem a discordar, enquanto 14 tendem a concordar. Para 25 professores que tendem a discordar, a bonificação não atende as expectativas dos professores da rede estadual do Amazonas. Embora a bonificação seja atrativa, os professores pontuaram que esperam valorização profissional através de salários justos.

Tabela 67 – Implementação - Escola 2 - Não Premiada (44 respondentes):

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
A implementação do bônus trouxe mudanças na organização e dinâmica do trabalho de sua escola.	19	14	6	5
A implementação do bônus trouxe mudanças na organização e dinâmica do exercício de sua função de Professor.	15	17	8	4
Os professores da escola em que você atua se mobilizam para conseguir o bônus de 14º, 15º e 16º salários.	18	13	8	5
A implantação da bonificação por resultado vem contribuindo para a melhoria da qualidade de ensino do estado do Amazonas.	16	15	9	4
A bonificação por resultado atende as expectativas dos professores da rede estadual do Amazonas.	22	12	9	1

Fonte: Elaborada pela autora

Na escola 2, 33 professores de 44 respondentes tendem a discordar que a implementação do bônus trouxe mudanças na organização e dinâmica do trabalho da escola. Não muito diferente, 32 respondentes tendem a discordar que a implementação do bônus tenha modificado a organização e a dinâmica do exercício da sua função de professor. Sobre a mobilização em busca do bônus, 31 professores tendem a discordar desta afirmação. Sobre a contribuição da bonificação nas melhorias da qualidade de ensino do Amazonas, o resultado, assim como nos outros itens, também foi enfático, pois 31 respondentes tendem a discordar. Para 34 professores que tendem a discordar, a bonificação não atende as expectativas dos professores da rede estadual do Amazonas.

Tabela 68 - Implementação - Escola 3 - Premiada (24 respondentes):

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
A implementação do bônus trouxe mudanças na organização e dinâmica do trabalho de sua escola.	10	2	8	4
A implementação do bônus trouxe mudanças na organização e dinâmica do exercício de sua função de Professor.	10	3	8	3
Os professores da escola em que você atua se mobilizam para conseguir o bônus de 14º, 15º e 16º salários.	3	9	8	4
A implantação da bonificação por resultado vem contribuindo para a melhoria da qualidade de ensino do estado do Amazonas.	12	6	4	2
A bonificação por resultado atende as expectativas dos professores da rede estadual do Amazonas.	10	6	8	-

Fonte: Elaborada pela autora

Na escola 3, houveram resultados divididos em três dos itens questionados, pois 12 professores de 24 respondentes tendem a concordar que a implementação do bônus trouxe mudanças na organização e dinâmica do trabalho da escola, enquanto os outros 12 professores respondentes tendem a discordar sobre o mesmo tema. Assim também, 11 respondentes tendem a concordar que a implementação do bônus também modificou a organização e a dinâmica do exercício da sua função de professor, enquanto 13 outros respondentes tendem a discordar. Não muito diferente, sobre a mobilização em busca do bônus, 12 respondentes tendem a concordar, e o mesmo número de respondentes tende a discordar desta afirmação. Sobre a contribuição da bonificação nas melhorias da qualidade de ensino do Amazonas, 18 respondentes tendem a discordar, enquanto 16 respondentes tendem a discordar que a bonificação atenda as expectativas dos professores da rede estadual do Amazonas.

Tabela 69 – Implementação - Escola 4 - Não Premiada (17 respondentes):

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
A implementação do bônus trouxe mudanças na organização e dinâmica do trabalho de sua escola.	2	3	10	2
A implementação do bônus trouxe mudanças na organização e dinâmica do exercício de sua função de Professor.	2	3	9	3
Os professores da escola em que você atua se mobilizam para conseguir o bônus de 14º, 15º e 16º salários.	2	3	5	7
A implantação da bonificação por resultado vem contribuindo para a melhoria da qualidade de ensino do estado do Amazonas.	3	1	9	4
A bonificação por resultado atende as expectativas dos professores da rede estadual do Amazonas.	3	8	4	2

Fonte: Elaborada pela autora

Na escola 4, 12 professores de 17 respondentes tendem a concordar que a implementação do bônus trouxe mudanças na organização e dinâmica do trabalho da escola. Igualmente, 12 respondentes tendem a concordar que a implementação do bônus também modificou a organização e a dinâmica do exercício da sua função de professor. Sobre a mobilização em busca do bônus, também 12 professores tendem a concordar com esta afirmação. Sobre a contribuição da bonificação nas melhorias da qualidade de ensino do Amazonas o resultado 13 respondentes tendem a concordar. Para 11 professores que tendem a discordar, a bonificação não atende as expectativas dos professores da rede estadual do Amazonas.

Tabela 70 – Implementação - Escola 5 - Premiada (32 respondentes):

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
A implementação do bônus trouxe mudanças na organização e dinâmica do trabalho de sua escola.	3	4	14	11
A implementação do bônus trouxe mudanças na organização e dinâmica do exercício de sua função de Professor.	3	3	14	12
Os professores da escola em que você atua se mobilizam para conseguir o bônus de 14º, 15º e 16º salários.	2	3	12	15
A implantação da bonificação por resultado vem contribuindo para a melhoria da qualidade de ensino do estado do Amazonas.	4	4	10	14
A bonificação por resultado atende as expectativas dos professores da rede estadual do Amazonas.	9	7	8	8

Fonte: Elaborada pela autora

Na escola 5, 25 professores de 32 respondentes tendem a concordar que a implementação do bônus trouxe mudanças na organização e dinâmica do trabalho da escola. Não muito diferente, 26 respondentes tendem a concordar que a implementação do bônus também modificou a organização e a dinâmica do exercício da sua função de professor. Sobre a mobilização em busca do bônus, 27 professores tendem a concordar com esta afirmação. Para 24 professores que tendem a concordar, a implantação da bonificação contribui nas melhorias da qualidade de ensino do Amazonas. Sobre o atendimento das expectativas dos professores da rede estadual do Amazonas o resultado foi bastante dividido, pois 16 respondentes tendem a concordar e os outros 16 respondentes tendem a discordar.

Tabela 71 - A implementação do bônus e a dinâmica do trabalho escolar - Resultado geral das cinco escolas estudadas:

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
A implementação do bônus trouxe mudanças na organização e dinâmica do trabalho de sua escola.	37 25,3%	29 19,9%	52 35,6%	28 19,2%
A implementação do bônus trouxe mudanças na organização e dinâmica do exercício de sua função de Professor.	33 22,6%	33 22,6%	55 37,7%	25 17,1%
Os professores da escola em que você atua se mobilizam para conseguir o bônus de 14º, 15º e 16º salários.	30 20,5%	30 20,5%	51 34,9%	35 24,1%
A implantação da bonificação por resultado vem contribuindo para a melhoria da qualidade de ensino do estado do Amazonas.	42 28,8%	35 23,9%	40 27,4%	29 19,9%
A bonificação por resultado atende as expectativas dos professores da rede estadual do	50 34,2%	52 35,6%	31 21,2%	13 9,0%

Fonte: elaborada pela autora

Os dados revelam que há um equilíbrio de posicionamento sobre as mudanças na organização e dinâmica do trabalho escolar na soma das cinco escolas. De acordo com a opinião de 80 professores dos 146 que tendem a concordar, os resultados revelam que mesmo que timidamente, há mudanças na organização e dinâmica do cotidiano escolar motivadas pela Política de Bonificação por Resultado.

De acordo com os dados expostos, a implementação do bônus trouxe mudanças na organização e dinâmica no trabalho das escolas, pois 80 professores tendem a concordar com essa afirmação. Porém, é importante observar que um número significativo de professores tende a discordar que realmente houve mudanças no ambiente escolar, 66 docentes.

Observando o resultado sobre a mobilização em busca da bonificação, a maior parte dos professores concordam que se mobilizam de alguma forma para melhorar os resultados dos alunos em busca de serem bonificados com o 14º, 15º e 16º salários, 86 docentes.

Em relação à promoção de melhorias na qualidade de ensino do Amazonas, os resultados foram bem divididos. Os dados revelam que de acordo com 77 professores que tendem a discordar a Política de Bonificação por resultado não promove melhorias na qualidade de ensino do estado do Amazonas, mesmo sendo esse um dos objetivos da política de acordo com os textos oficiais de sua implementação. Porém, não podemos deixar de observar que os resultados revelaram que um número importante de docentes concordam que o prêmio promova melhorias, ou seja, 69 respondentes.

Sobre as expectativas dos professores em relação ao bônus, de acordo com o grau de discordância, a Política de Bonificação por Resultado não atende as expectativas de boa parte dos professores, sendo necessário ajustes ou mudanças na formatação de seu desenho. Porém, um número razoável de docentes concordam que o bônus atende suas expectativas.

Em relação a implementação da política, a Seduc não democratiza e envolve os professores na tomada de decisões, excluindo os docentes do processo, não buscando observar suas opiniões acerca da metodologia utilizada.

2.3.7 A premiação dos profissionais da escola

Neste momento do nosso estudo, tendo como parâmetro a premiação de todos os profissionais da escola, mesmo sendo de conhecimento que as disciplinas avaliadas não são todas as ofertadas no currículo do Ensino Fundamental e Médio, mesmo assim, buscamos verificar se os professores concordam com esse critério estabelecido, além do fato de observarmos se concordam que todos os profissionais envolvidos dentro do âmbito escolar devem se mobilizar para alcançar as metas, e, conseqüentemente, serem premiados pelos resultados alcançados.

Tabela 72 – Premiação - Escola 1 - Premiada (29 respondentes):

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
Todos os professores envolvidos devem receber o bônus, independente de lecionarem as disciplinas avaliadas para o Ideb e Ideam.	-	1	7	21
Todos os demais profissionais envolvidos no âmbito escolar como gestor(a) escolar, pedagogo(a), vigias, merendeira(o), porteiro(a), técnicos da secretaria devem receber o bônus do 14º, 15º e 16º salários.	-	-	6	23
Todos os profissionais das escolas devem estar envolvidos na mobilização em busca do alcance das metas.	-	-	5	24

Fonte: elaborada pela autora

A escola 1 é convencional premiada. Os resultados revelaram que sobre a premiação dos trabalhadores de modo geral, independente do componente curricular lecionado, 28 docentes de 29 respondentes tendem a concordar que todos os professores envolvidos devem receber o bônus, mesmo que não ministrem as disciplinas observadas no Ideb e Ideam. Não muito diferente, todos os docentes tendem a concordar que todos os demais profissionais da escola, ou seja, gestor (a), pedagogo (a), técnicos, administrativos, merendeiro (a), porteiro (a) devem receber o bônus. Da mesma forma, todos os docentes pesquisados concordam que todos os profissionais da escola devem estar envolvidos na mobilização em busca do alcance das metas.

Tabela 73 – Premiação - Escola 2 - Não Premiada (44 respondentes):

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
Todos os professores envolvidos devem receber o bônus, independente de lecionarem as disciplinas avaliadas para o Ideb e Ideam.	2	4	8	30
Todos os demais profissionais envolvidos no âmbito escolar como gestor(a) escolar, pedagogo(a), vigias, merendeira(o), porteiro(a), técnicos da secretaria devem receber o bônus do 14º, 15º e 16º salários.	1	8	5	29
Todos os profissionais das escolas devem estar envolvidos na mobilização em busca do alcance das metas.	1	1	9	33

Fonte: Elaborada pela autora

Na escola 2, os resultados favoráveis as três afirmações também foram predominantes. 38 respondentes tendem a concordar que todos os professores lotados na escola premiada devem ser bonificados. Não diferente, 34 também tendem a concordar que os demais profissionais da escola devem ser premiados. Por último, 42 respondentes tendem a concordar que todos devem estar envolvidos na mobilização em busca das metas que levam ao bônus.

Tabela 74 – Premiação - Escola 3 - Premiada (24 respondentes):

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
Todos os professores envolvidos devem receber o bônus, independente de lecionarem as disciplinas avaliadas para o Ideb e Ideam.	1	2	2	19
Todos os demais profissionais envolvidos no âmbito escolar como gestor(a) escolar, pedagogo(a), vigias, merendeira(o), porteiro(a), técnicos da secretaria devem receber o bônus do 14º, 15º e 16º salários.	7	1	4	12
Todos os profissionais das escolas devem estar envolvidos na mobilização em busca do alcance das metas.	-	3	4	17

Fonte: Elaborada pela autora

Na escola 3, 24 professores colaboraram com este estudo, sendo que 21 tendem a concordar que todos os professores envolvidos devem receber o bônus. Sobre a premiação dos demais profissionais envolvidos, apenas 16 tendem a concordar com esta afirmação. Mas, no que tange a mobilização em busca da meta, 21 respondentes tendem a concordar com essa possibilidade. Em relação ao número de profissionais que tendem a discordar com o não recebimento da bonificação por outros profissionais, precisamos considerar este resultado significativo. Mesmo sendo apenas 8 que tendem a discordar com a premiação, o fato é que alguns profissionais não analisam o processo educacional como o envolvimento de vários sujeitos colaborando de diferentes formas no ensino-aprendizagem.

Tabela 75 – Premiação - Escola 4 - Não Premiada (17 respondentes):

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
Todos os professores envolvidos devem receber o bônus, independente de lecionarem as disciplinas avaliadas para o Ideb e Ideam.	-	-	9	8
Todos os demais profissionais envolvidos no âmbito escolar como gestor(a) escolar, pedagogo(a), vigias, merendeira(o), porteiro(a), técnicos da secretaria devem receber o bônus do 14º, 15º e 16º salários.	-	-	6	11
Todos os profissionais das escolas devem estar envolvidos na mobilização em busca do alcance das metas.	-	-	5	12

Fonte: Elaborada pela autora

Na escola 4, sobre as três afirmações pontuadas nesta parte da pesquisa, todos os 17 respondentes tendem a concordar com as colocações expostas sobre a premiação dos trabalhadores.

Tabela 76 – Premiação - Escola 5 - Premiada (32 respondentes):

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
Todos os professores envolvidos devem receber o bônus, independente de lecionarem as disciplinas avaliadas para o Ideb e Ideam.	1	2	5	24
Todos os demais profissionais envolvidos no âmbito escolar como gestor(a) escolar, pedagogo(a), vigias, merendeira(o), porteiro(a), técnicos da secretaria devem receber o bônus do 14º, 15º e 16º salários.	3	4	9	16
Todos os profissionais das escolas devem estar envolvidos na mobilização em busca do alcance das metas.	1	1	8	22

Fonte: Elaborada pela autora

Na escola 5, todas as três afirmações que tratam da premiação dos trabalhadores tiveram resultados favoráveis, pois de 32 respondentes, 29 tendem a concordar com a premiação de todos os professores, 25 tendem a concordar que todos os demais profissionais devem ser premiados, assim como, 30 docentes tendem a concordar que todos devem se mobilizar em busca do alcance de metas que levam ao bônus.

Tabela 77 - A premiação de todos os trabalhadores envolvidos - Resultado geral das cinco escolas estudadas:

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
Todos os professores envolvidos devem receber o bônus, independente de lecionarem as disciplinas avaliadas para o Ideb e Ideam.	4 2,7%	9 6,2%	31 21,2%	102 69,9%
Todos os demais profissionais envolvidos no âmbito escolar como gestor(a) escolar, pedagogo(a), vigias, merendeira(o), porteiro(a), técnicos da secretaria devem receber o bônus do 14º, 15º e 16º salários.	11 7,5%	13 8,9%	30 20,5%	92 63,1%
Todos os profissionais das escolas devem estar envolvidos na mobilização em busca do alcance das metas.	11 7,5%	13 8,9%	30 20,5%	92 63,1%

Fonte: Elaborada pela autora

De acordo com os dados apresentados, os professores concordam que todos os docentes envolvidos, independentemente de serem das disciplinas avaliadas, devem receber o bônus. Isso significa que independente das disciplinas que o avaliador externo se preocupar em observar, todos os profissionais devem ser premiados com os resultados alcançados.

De acordo com os dados detectados, ainda, todos os demais profissionais envolvidos no âmbito escolar como: gestor (a) escolar, pedagogo (a), porteiro (a), vigias e merendeiro (a) devem receber o bônus, da mesma forma que os professores que trabalham mais diretamente com os alunos.

Não diferente, de acordo com os dados apresentados, 139 professores pesquisados tendem a concordar que todos os profissionais das escolas devem estar envolvidos na mobilização em busca do alcance de metas, e, conseqüentemente, na premiação. O resultado foi expressivo para esta afirmação.

Dessa forma, de acordo com este estudo, todos os profissionais devem ser beneficiados com o prêmio, ao mesmo tempo que precisam participar da mobilização pelo alcance de metas que os levarão a bonificação por resultado.

2.3.8 A importância da implementação da bonificação que paga o 14º, 15º e 16º salário aos professores

Nesse momento da pesquisa, analisamos a opinião docente sobre o papel da política no contexto educacional do Amazonas, observando a sua necessidade dentro do âmbito educacional, as melhorias que ela pode causar no clima e motivação escolar. O fato de ela causar rivalidade e competição entre as escolas, o fato de ela proporcionar valorização docente, ou se ela é injusta de acordo com o ponto de vista dos questionados também são outros pontos observados.

Tabela 78 - Importância - Escola 1 - Premiada (29 respondentes):

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
É necessária para que o profissional reflita e aperfeiçoe sua prática docente.	1	3	17	8
Precisa acontecer sempre para que todos recebam esse acréscimo anualmente.	1	4	18	6
Não é necessária, pois o acréscimo salarial da premiação é apenas provisório.	12	13	4	-
Pode melhorar o clima e a motivação escolar.	-	2	20	7
Traz rivalidade e competição entre as escolas.	8	16	4	1
É um instrumento de valorização do trabalho docente.	-	4	13	12
É injusta em função das desigualdades entre as escolas.	3	6	13	7

Fonte: Elaborada pela autora

De acordo com os respondentes da escola 1, a bonificação é necessária para que o profissional reflita e aperfeiçoe sua prática docente, 25 professores tendem a concordar com esta afirmação. 24 respondentes tendem a concordar que a bonificação precisa acontecer sempre para que todos recebam este acréscimo anualmente. De 29 docentes respondentes, 25 tendem a

discordar que a bonificação não é necessária, pois o acréscimo é apenas provisório. Não diferente, 27 respondentes tendem a concordar que a bonificação pode melhorar o clima e a motivação escolar, ou seja, a maior parte dos pesquisados. Ainda, nesta escola, 24 respondentes tendem a discordar que a política traz rivalidade e competição entre as escolas. De acordo com 25 professores que tendem a concordar, a bonificação é um instrumento de valorização do trabalho docente, mas é injusta em função das desigualdades entre as escolas, pois a maior parte dos pesquisados concordam com esta afirmação, ou seja, 20 professores.

Tabela 79 – Importância - Escola 2 - Não Premiada (44 respondentes):

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
É necessária para que o profissional reflita e aperfeiçoe sua prática docente.	5	12	15	12
Precisa acontecer sempre para que todos recebam esse acréscimo anualmente.	7	10	18	9
Não é necessária, pois o acréscimo salarial da premiação é apenas provisório.	12	10	12	10
Pode melhorar o clima e a motivação escolar.	5	5	23	11
Traz rivalidade e competição entre as escolas.	8	15	16	5
É um instrumento de valorização do trabalho docente.	7	8	17	12
É injusta em função das desigualdades entre as escolas.	3	3	17	21

Fonte: Elaborada pela autora

A escola 2 é convencional não premiada. Nesta escola, 27 respondentes tendem a concordar que a bonificação é realmente necessária. Por outro lado, um número significativo de professores também tendem a discordar desta necessidade na reflexão e aperfeiçoamento da prática docente. Da mesma forma, 27 docentes tendem a concordar que a bonificação precisa acontecer sempre para que todos tenham possibilidades de receber esse acréscimo anualmente.

Mesmo assim, um número significativo de professores tendem a discordar desta afirmação, 17 docentes. Sobre a necessidade da política, apesar do bônus ser apenas um acréscimo provisório, os resultados foram bastante divididos, pois 22 professores tendem a concordar, ao mesmo tempo de 22 tendem a discordar desta afirmação. De forma bem expressiva, os resultados sobre as melhorias no clima e motivação escolar foram favoráveis, pois 34 respondentes tendem a concordar com essa afirmação. Porém, sobre a rivalidade e competição entre as escolas, os resultados também foram divididos, pois 23 professores tendem a discordar, enquanto 21 tendem a concordar. De acordo com 29 respondentes que tendem a concordar, a bonificação é um instrumento de valorização, mas 38 professores pontuam que ela é injusta em função das desigualdades.

Tabela 80 – Importância - Escola 3 - Premiada (24 respondentes):

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
É necessária para que o profissional reflita e aperfeiçoe sua prática docente.	7	1	7	9
Precisa acontecer sempre para que todos recebam esse acréscimo anualmente.	8	1	9	6
Não é necessária, pois o acréscimo salarial da premiação é apenas provisório.	11	11	1	1
Pode melhorar o clima e a motivação escolar.	5	1	10	8
Traz rivalidade e competição entre as escolas.	8	12	2	2
É um instrumento de valorização do trabalho docente.	6	4	8	6
É injusta em função das desigualdades entre as escolas.	6	5	6	7

Fonte: Elaborada pela autora

A escola 3 é integral premiada. Nesta escola 16 docentes pontuam que a bonificação é necessária para que o profissional reflita e aperfeiçoe sua prática docente. 15 respondentes

tendem a concordar que a bonificação precisa acontecer sempre. Dando suporte ao fato antes tratado, 22 questionados tendem a discordar que a bonificação não é necessária por ser apenas um acréscimo provisório. De 24 respondentes, 18 tendem a concordar que a bonificação pode melhorar o clima e a motivação escolar. Sobre a rivalidade entre as escolas, 20 questionados tendem a discordar desta afirmação. Sobre ser um instrumento de valorização docente, 14 respondentes tendem a concordar, mas um número significativo tende a discordar, 10 professores. Nesta escola, 13 professores tendem a concordar que a política é injusta em função das desigualdades. Mesmo assim, um número importante de docentes tendem a discordar desta injustiça, 11 professores.

Tabela 81 – Importância - Escola 4 - Não Premiada (17 respondentes):

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
É necessária para que o profissional reflita e aperfeiçoe sua prática docente.	3	1	3	10
Precisa acontecer sempre para que todos recebam esse acréscimo anualmente.	-	1	6	10
Não é necessária, pois o acréscimo salarial da premiação é apenas provisório.	7	5	2	3
Pode melhorar o clima e a motivação escolar.	1	1	6	9
Traz rivalidade e competição entre as escolas.	4	3	4	6
É um instrumento de valorização do trabalho docente.	1	2	3	11
É injusta em função das desigualdades entre as escolas.	2	1	8	6

Fonte: Elaborada pela autora

A escola 4 é integral não premiada. Para 13 professores que responderam ao questionário, a bonificação é necessária para que o profissional reflita e aperfeiçoe sua prática docente. Dos 17 respondentes, 16 tendem a concordar que a bonificação precisa acontecer para

que todos recebam esse acréscimo anualmente. 12 professores tendem a discordar que a bonificação não seja realmente necessária. Para a maioria dos respondentes desta escola, 15 professores, a bonificação pode melhorar o clima e a motivação escolar. Sobre a existência de rivalidade entre as escolas o resultado foi bastante dividido, pois 10 professores tendem a concordar, enquanto 7 tendem a discordar. Para 14 respondentes, a bonificação é um instrumento de valorização do trabalho docente. Não diferente, 14 professores tendem a concordar que é um instrumento de valorização docente, porém, 14 respondentes também concordam que é uma política injusta por causa das desigualdades das escolas.

Tabela 82 - Importância - Escola 5 - Premiada (32 respondentes):

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
É necessária para que o profissional reflita e aperfeiçoe sua prática docente.	1	5	11	15
Precisa acontecer sempre para que todos recebam esse acréscimo anualmente.	1	2	14	15
Não é necessária, pois o acréscimo salarial da premiação é apenas provisório.	15	10	4	3
Pode melhorar o clima e a motivação escolar.	2	3	10	17
Traz rivalidade e competição entre as escolas.	5	10	5	12
É um instrumento de valorização do trabalho docente.	1	1	8	22
É injusta em função das desigualdades entre as escolas.	9	9	9	5

Fonte: Elaborada pela autora

Na escola 5, 26 professores tendem a concordar que a política é necessária. Dos 32 questionados, 29 tendem a concordar que a bonificação precisa realmente acontecer no cotidiano das escolas para que todos possam receber esse acréscimo. 25 respondentes tendem a discordar que a bonificação não seja necessária. A maior parte dos participantes, 27 professores,

tendem a concordar que a bonificação pode melhorar o clima e a motivação escolar. Sobre a rivalidade entre as escolas, o resultado foi bastante dividido, pois 15 respondentes tendem a discordar, enquanto 17 tendem a concordar. Para 30 respondentes de 32, a bonificação é um instrumento de valorização docente. Sobre a injustiça da política por causa das desigualdades, 18 alunos tendem a discordar, enquanto 14 tendem a concordar. A escola 5 é gerida pela Polícia Militar, tendo estrutura, materiais e metodologia diferenciada das outras instituições deste estudo.

Tabela 83 - A importância da política na prática docente - Resultado geral das cinco escolas estudadas:

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
É necessária para que o profissional reflita e aperfeiçoe sua prática docente.	17 11,6%	22 15,0%	53 36,3%	54 37,1%
Precisa acontecer sempre para que todos recebam esse acréscimo anualmente.	17 11,6%	18 12,3%	65 44,5%	46 31,6%
Não é necessária, pois o acréscimo salarial da premiação é apenas provisório.	57 39,0%	49 33,6%	23 15,8%	17 11,6%
Pode melhorar o clima e a motivação escolar.	13 8,9%	12 8,2%	69 47,2%	52 35,7%
Traz rivalidade e competição entre as escolas.	33 22,6%	56 38,3%	31 21,2%	26 17,9%
É um instrumento de valorização do trabalho docente.	15 10,3%	19 13,0%	49 33,6%	63 43,1%
É injusta em função das desigualdades entre as escolas.	23 15,8%	24 16,4%	53 36,3%	46 31,5%

Fonte: Elaborada pela autora

De acordo com os resultados apresentados, a maior parte dos professores afirmam que a política é necessária para que o profissional reflita e aperfeiçoe a prática docente. Nesse contexto, a implementação da política afeta os docentes na práxis do cotidiano escolar.

Os dados revelam que a Política de Bonificação precisa acontecer sempre para que todos possam receber esse acréscimo anualmente. De acordo com os professores, a bonificação não pode deixar de ser utilizada pela Secretaria, sendo uma ação necessária aos docentes, mostrando a necessidade da premiação anual.

Os dados mostram que os professores discordam que o acréscimo salarial provisório não é necessário. Então, segundo os próprios professores, a política que paga o 14º, 15º e 16º salários deve permanecer, mesmo sendo um acréscimo que não é integrado ao salário dos professores de forma permanente.

Observando os resultados sobre o impacto causado pela política no clima e motivação escolar, neste aspecto pesquisado, os dados revelam que a Política de Bonificação pode melhorar o clima e a motivação escolar. Sendo assim, esse dado mostra que a agenda da política deve ser mantida por esta Secretaria, sob o ponto de vista dos docentes questionados, pois melhora o clima organizacional e a motivação dos trabalhadores.

De acordo com os resultados, os dados mostram que a política não produz competição e rivalidade entre as escolas, pois 89 professores tendem a discordar com essa afirmação. Assim, a dinâmica de trabalho das escolas em busca do bônus é uma prática individual, sem preocupação com a conduta e prática das outras escolas da Rede Educacional do Amazonas. Porém, é importante ressaltar que 57 docentes tendem a concordar que há algum tipo de rivalidade e competição entre as escolas. Esse dado não pode ser ignorado, pois na percepção de parte dos docentes, há algum tipo de concorrência em busca do bônus, mesmo com a política trabalhando com metas que podem ser alcançadas por qualquer uma das instituições, não importando em qual posição ficou a escola, pois não há uma espécie de *ranking* estabelecido para as premiações.

Os dados apontam que a Política de Bonificação por Resultado é um instrumento de valorização docente, sendo extremamente útil para a dinâmica e motivação dos profissionais da Rede Estadual do Amazonas.

Observando os resultados, os dados revelam que apesar de todas as opiniões expostas sobre a necessidade e eficácia da política no cotidiano escolar, além de proporcionar melhorias no clima motivacional, traduzir valorização docente e ser um acréscimo necessário no âmbito educacional, mesmo assim, os questionados concluíram que a política implementada é injusta em função das desigualdades entre as escolas. “O contexto socioeconômico das escolas é o fator mais importante para análise de resultados educacionais. Espera-se, portanto, que uma escola

que atende a alunos com maior poder aquisitivo e com mais recursos culturais atinja valores mais altos do Ideb”. (ALVES e SOARES, 2012, p. 190).

O estudo de campo realizado trouxe uma série de dados que revelam a necessidade de observar o desenho da política como algo não acabado. Mesmo sendo um estudo realizado apenas em uma das cinco zonas da cidade, trouxe dados que traduzem o contexto da política no cotidiano dos trabalhadores do estado do Amazonas.

Embora o estado tenha implementado a Política de Bonificação por Resultado com o objetivo de valorização e estímulo docente, esta pesquisa revelou que há problemas no desenho da política. Inicialmente, um ponto verificado foi que 26% dos professores pesquisados alegaram não conhecer ainda a política. Mesmo sendo um número menor se compararmos com os demais que conhecem, evidencia que a política ainda precisa ser amplamente divulgada entre os sujeitos.

Outro ponto a ser citado é a baixa premiação. Este estudo foi feito em 5 escolas da Zona Norte, onde 3 foram premiadas, mesmo assim, 69,2% dos docentes alegaram nunca terem recebido o bônus. O perfil das escolas e as metas estabelecidas estão diretamente relacionadas com a baixa premiação.

Os dados apontaram que entre todos os fatores que influenciam no rendimento escolas e, conseqüentemente, no recebimento do bônus, o material pedagógico é o que mais afeta o desempenho, sendo importante que os investimentos nesse fator sejam ampliados. Os resultados mostraram que a bonificação, que faz parte deste estudo, não é um fator de grande influência no desempenho escolar, porém, o salário docente ficou em uma posição superior no grau de influência, sendo necessário aumentar os investimentos nos recursos humanos.

Os dados apresentados mostram que as escolas da Zona Norte de Manaus estão em desigualdade de condições, ou seja, apresentam desigualdades estruturais, diferenças na carga horária e nas condições socioeconômicas, sendo isso um fator que afeta diretamente no desempenho escolar, e, conseqüentemente, no pagamento por mérito. “Para escolas que congregam mais alunos com condições socioeconômicas desfavoráveis, é muito mais difícil atingir as metas associadas ao Ideb. Entretanto, esse fator só mudará na medida em que políticas sociais tenham sucesso”. (ALVES e SOARES, 2013, p. 190).

Entre os resultados da pesquisa observado, além do fato das desigualdades socioeconômicas encontradas nas escolas, conclui-se que as diferenças estruturais entre os Centros de Ensino de Tempo Integrais (CETIs) e as demais escolas convencionais torna as

escolas integrais como instituições diferenciadas, principalmente no que tange recursos didáticos metodológicos, estrutura e carga horária diferenciada.

As metas estabelecidas pela Secretaria influenciam diretamente no pagamento do bônus aos professores, sendo um fator que precisa ser reavaliado se o objetivo é o crescimento e desenvolvimento desta política de valorização e estímulo docente. As metas do Ideb para o Brasil para o ano de 2021, por exemplo, são 6,0 para os anos iniciais do Ensino Fundamental, 5,5 para os anos finais do Ensino Fundamental, e 5,2 para o Ensino Médio, sendo assim, as metas estabelecidas pela Secretaria precisam ser repensadas. Para Alves e Soares (2013), o resultado no Ideb da escola está associado ao nível socioeconômico dos alunos. Sendo assim, não podemos desconsiderar os fatores que podem estar ocasionando baixa premiação por causa do número reduzido de instituições que alcançam as metas por não apresentarem bom desempenho nos avaliadores. Outro ponto encontrado foi a incoerência da utilização de metas padronizadas para escolas com diversos perfis socioeconômicos, sendo que para os professores, a realidade socioeconômica deveria ser observada no estabelecimento de metas para o recebimento do bônus.

De forma geral, os docentes consideraram que a bonificação trouxe mudanças na organização e dinâmica da escola e no exercício da função de professor, além de pontuarem que há mobilização para conseguir o bônus. Esses pontos positivos mostram que a implementação da política foi uma ação que causou impacto nos sujeitos envolvidos, por isso é importante que tenha continuidade. Por outro lado, neste campo da pesquisa, os dados apontaram que a bonificação não promoveu tantas melhorias na qualidade do ensino do estado do Amazonas, nem atende as expectativas de grande parte dos professores. Isso significa que mesmo com as mudanças na dinâmica e organização do cotidiano escolar, a bonificação não é capaz atender as expectativas dos professores, uma vez que a utilização dos critérios para a construção das metas não leva em consideração a desigualdade de condições e a estrutura das escolas. A promoção de melhorias vai além do acréscimo salarial a partir do alcance das metas, uma vez que para que a qualidade do ensino seja alcançada, faz-se necessário a implementação de diferentes políticas públicas no âmbito educacional, assim como melhorias estruturais diversas na parte física e na *práxis* docente, incluindo a satisfação e motivação dos profissionais envolvidos.

Um ponto interessante do desenho da política é premiar todos os funcionários da escola, mesmo aqueles que não estão em sala de aula, ou que são de componentes curriculares diferentes dos observados pelos avaliadores externos. Assim, os pesquisados consideraram a organização de premiação como algo positivo, sendo motivadora para todos os sujeitos da

escola. Então, de acordo com os dados revelados por esse estudo, todos os professores envolvidos no processo de ensino-aprendizagem devem receber o bônus, assim como todos os demais profissionais das escolas como: gestor (a), pedagogo (a), porteiro (a), técnicos da administração, secretário (a), merendeiro (a).

Os docentes destacaram o fato de a política ser necessária, por ajudar no aperfeiçoamento e reflexão da prática docente, além de ser uma ação que melhora o clima e a motivação escolar. Esses dados mostram que a agenda da política deve continuar no âmbito da rede estadual do Amazonas. Um dado importante é que mesmo sendo algo provisório na renda financeira dos professores, mesmo assim, eles consideraram que a premiação é necessária. Outro fato apresentado nos dados foi que para os docentes, a política não causa rivalidade ou competição entre as escolas da rede. Não há comparação entre as escolas, nem *ranking* das melhores avaliadas. Porém, neste mesmo fator, 57 professores tendem a concordar que perceberam rivalidade ou competição entre as escolas.

Porém, entre tantos pontos positivos revelados nesta parte do estudo, os questionados concluíram que a política não proporciona valorização docente. Sendo assim, os professores almejam outras formas de valorização que não seja meramente uma bonificação aos seus salários que depende do bom desempenho escolar dos seus alunos nas avaliações externas. O último questionamento aos professores foi sobre as desigualdades entre as escolas, onde concluíram que a política é injusta por causa desse fator. Neste sentindo, a desigualdade existente precisa ser levada em conta na construção de critérios que possam de fato garantir equidade entre as escolas.

A partir de todos os dados revelados na pesquisa de campo, no próximo capítulo deste estudo, buscaremos organizar proposições de melhorias e ajustes na política que paga por mérito.

3 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO PARA A POLÍTICA DE BONIFICAÇÃO SALARIAL DOS PROFESSORES DE MANAUS

É muito difícil para a mestranda propor ações para uma política pública de Estado. Este estudo partiu da ousadia de explorar o micro com o propósito de contribuir para melhorias na organização macro de uma política pública que faz parte de uma ação que visa a valorização e o estímulo docente. Porém, este estudo trouxe dados significativos que não podem ser descartados do ponto de vista dos sujeitos que fazem parte da rede estadual, pois os envolvidos precisam expor opiniões acerca das ações que afetam diretamente em suas vidas e que fazem parte do cotidiano das escolas.

Neste estudo, encontramos vários achados que poderão ser observados com o propósito de melhorias. Na pesquisa, observamos a opinião de 146 professores de todas as áreas de conhecimento do currículo escolar ofertadas pela Rede Estadual do Amazonas no Nível Fundamental e Médio nas CDE6 e CDE7. O principal meio de conhecimento sobre a política de bonificação por resultado é a própria escola, onde os professores interagem e socializam informações.

Os docentes citaram que os professores, alunos e equipe gestora são os principais responsáveis pelo resultado da escola, ao mesmo tempo que, entre inúmeros fatores expostos, pontuaram, nesta ordem, que o material pedagógico, a relação professor-aluno, instalações físicas, relação equipe gestora-professor e o currículo escolar são os fatores que mais influenciam no rendimento escolar. A bonificação ficou em último lugar nos fatores de influência.

Este estudo revelou que as escolas da Zona Norte de Manaus estão em desigualdade de condições estruturais, existindo também diferenças estruturais entre as escolas convencionais e as escolas de tempo integral. Entre os resultados, o aumento da carga horária das escolas de tempo integral foi pontuado como um dos fatores que influencia nos resultados do rendimento escolar e, conseqüentemente, no alcance da bonificação. Além da carga horária, a gerência da Polícia Militar, trabalhando em conjunto com os professores também influencia. Além dos fatores já citados, a estrutura física, instalações, iluminação, climatização e merenda escolar também foram considerados fatores que influenciam no rendimento escolar das instituições.

Sobre os critérios para conseguir o prêmio, os respondentes disseram que as metas uniformes não devem ser mantidas, pois não produzem resultados satisfatórios. Ainda, pontuaram que a não é coerente a utilização das metas utilizadas de forma padronizadas para

escolas com diversos perfis socioeconômicos, sendo necessário observar a realidade das escolas no estabelecimento de metas para o recebimento do bônus. Eles ainda citaram que as metas individuais do Ideb poderiam ser critérios para o pagamento do prêmio.

A pesquisa trouxe alguns dados relevantes, sendo um deles o fato de que para os profissionais da educação questionados, todos os trabalhadores da escola devem se envolver na busca do prêmio, sendo assim, todos também devem ser premiados, independente da disciplina curricular lecionada.

Neste estudo, observamos que um número significativo dos pesquisados tendem a concordar que a bonificação não atende ainda as suas expectativas. Mesmo assim, eles consideram que a implementação do bônus trouxe mudanças na organização e dinâmica no exercício de suas funções e, além disso, trouxe mudanças na dinâmica e organização do trabalho de suas escolas, existindo mobilização para conseguirem o bônus. Talvez a bonificação não atenda ainda a expectativa dos professores porque um número relevante pontuou que a bonificação é injusta em função das desigualdades entre as escolas e das metas estabelecidas, por isso, buscaremos propor ações que busquem diminuir essas desigualdades e garantir a equidade. Outro fator relevante é que nos fatores de influência no rendimento escolar, o material pedagógico é o que mais influencia, sendo um mecanismo motivador na práxis docente. Além disso, o salário docente ficou na quarta posição para os professores, sendo importante melhorias na valorização profissional, afinal o bônus é apenas um acréscimo provisório.

Para propor ações, faz-se necessário compreender que os critérios utilizados para o recebimento do bônus precisam de ajustes, principalmente nas metas e na observação das condições das escolas. As metas podem ser modificadas, ou até mesmo extintas, ficando a critério a substituição por um indicador que observe as condições socioeconômicas dos alunos das instituições. Baseado nos dados que tivemos, precisamos propor soluções que possibilitem criar critérios justos e observar o perfil das escolas.

Há um leque de possibilidades que poderiam ser ajustadas a este prêmio de incentivo da Seduc/AM, sendo possível propor algumas alternativas que podem ser implementadas depois de um estudo técnico da Secretaria, que pode estabelecer os ajustes, e, logo após, propor a criação de uma cartilha de divulgação explicativa dos objetivos e critérios da bonificação por resultado.

Frente aos resultados encontrados iremos propor três ações que poderão ser observadas como uma possibilidade de ajuste na política de bonificação implementada pelo Governo do Estado do Amazonas, a saber:

- Criação e utilização de Indicador de Desenvolvimento das Escolas – IDE, semelhante ao adotado pelo Espírito Santo;
- Utilização das metas projetadas pelo Ideb;
- Utilização dos critérios do Prêmio Escola de Valor, que observa o crescimento do desempenho das escolas.

As proposições deverão observar as metas que existem hoje na bonificação e o perfil das escolas, pois não desejamos que os critérios sejam colocados aleatoriamente com inclusão de metas sem observação dos diferentes perfis, não sendo, de fato, o que buscamos no contexto da prática desta política que já mostrou desajustes. A partir daqui, faremos a explanação das três proposições de ações.

3.1 CRIAÇÃO E UTILIZAÇÃO DE INDICADOR DE DESENVOLVIMENTO DAS ESCOLAS – IDE, SEMELHANTE AO ADOTADO PELO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

Apesar da política já possuir um desenho estabelecido através de metas próprias até o ano de 2017, há outras possibilidades de ajustes na política que possam gerar mais satisfação aos docentes, sendo possível executar essas mudanças a partir de 2018. Um exemplo são os critérios estabelecidos pelo estado do Espírito Santo, que observa as condições socioeconômica dos estudantes das escolas. Interessante seria a construção de um índice que olhasse a realidade das instituições, fazendo-se um diagnóstico dos diferentes perfis das escolas, utilizando-se uma análise dos problemas estruturais, dos recursos disponíveis, da carga horária, do nível socioeconômico dos alunos, atribuindo pesos de acordo com essas características, obtendo-se um nivelamento e estabelecendo critérios de acordo com cada realidade.

O Governo do Espírito Santo criou o Bônus Desempenho com o objetivo de reconhecer, estimular e valorizar o esforço dos profissionais que atuam na Secretaria da Educação em prol da melhoria contínua da qualidade da educação pública capixaba. (ESPIRÍTO SANTO, Bônus Desempenho, p. 5).

Uma solução de melhorias seria adotar a metodologia do estado do Espírito Santo, que faz uso de um Indicador de Desenvolvimento das Escolas – IDE, que anula a existência de metas, estabelecendo um Indicador de Merecimento da Unidade, que busque observar as escolas dentro das suas particularidades. “O Indicador de Desenvolvimento das Escolas Estaduais do Espírito Santo (IDE) considera, além dos resultados de aprendizagem, o nível socioeconômico dos estudantes da unidade escolar e o nível de ensino ofertado”. (ESPIRÍTO SANTO, Bônus Desempenho, p. 12)

O Bônus Desempenho, política de bonificação do estado do Espírito Santo, traz um desenho diferenciado de políticas públicas educacionais ao país, propondo que se observe com cuidado as particularidades das escolas. Assim, considera o nível socioeconômico dos estudantes e o tipo de série/ano avaliado como parâmetro para cálculo dos resultados de aprendizagem alcançados pela escola (o que é uma inovação em nível Brasil). (ESPÍRITO SANTO, Bônus Desempenho, p.7).

A Política de Bonificação por Resultado do Espírito Santo justifica a preocupação com o contexto social e econômico no critério do pagamento por mérito alegando:

Uma medida do desenvolvimento das escolas deve considerar as diferenças de desempenho entre elas à luz do contexto social e econômico em que estão inseridas. Uma escola que conduz, sistematicamente, a maioria de seus alunos aos níveis mais elevados de aprendizagem, em contextos socioeconômicos desfavoráveis, apresenta índices superiores de desenvolvimento. (ESPÍRITO SANTO, Indicador de Desenvolvimento das Escolas do Espírito Santo – IDE, p. 5)

O IDE do Espírito Santo considera, em sua composição:

- O resultado do PAEBES, expresso pela distribuição dos alunos nos padrões de desempenho: abaixo do básico, básico, proficiente e avançado;
- Identificação do número de alunos ausentes nas aplicações do PAEBES;
- O nível socioeconômico dos alunos;
- As diferentes séries e níveis de ensino oferecidos pela escola. (ESPÍRITO SANTO, Indicador de Desenvolvimento das Escolas do Espírito Santo – IDE, p. 7)

Como utilizamos dois indicadores no Amazonas para bonificar os professores, Ideb e Ideam, neste caso, poderíamos observar os resultados alcançados e associá-los com um indicador que observe as escolas e analise suas condições socioeconômicas. A proposta de construção de um indicador que traga a ideia do Espírito Santo ao Amazonas construirá ao longo do tempo resultados mais justos e que estão de acordo com as expectativas dos sujeitos envolvidos na política do Amazonas, que declararam que a bonificação é injusta por conta de suas desigualdades das escolas. A ideia anula a padronização das metas, trazendo à tona o peso do perfil das escolas no rendimento escolar.

Fórmula de Cálculo do Bônus Desempenho do Espírito Santo:

Valor do Bônus Desempenho = (SAM x IMU x ICD) x FVA), onde:

Valor do Bônus Desempenho = Valor a ser pago ao profissional

IMU = Indicador de Merecimento da Unidade

ICD = Indicador de Contribuição ao Desempenho

SAM = Salário mensal do profissional em 01 de dezembro do ano objeto de avaliação

FVA = Fator de Valorização da Assiduidade. (ESPÍRITO SANTO, Bônus Desempenho, p.17).

Cálculo do IDE do Espírito Santo:

Indicador de Desenvolvimento da Escola: é o produto do Indicador de Resultado (IRE) pelo Indicador de Esforço (IEE). Cálculo que deve ser realizado para cada ano avaliado pelo PAEBES e, posteriormente, obter-se a média ponderada para a escola. (ESPÍRITO SANTO, Indicador de Desenvolvimento das Escolas do Espírito Santo – IDE, p. 16)

Obedecendo a seguinte fórmula:

$$IDE = IRE * IEE$$

Diante da composição do IDE utilizado pelo Espírito Santo, os critérios e a construção de um indicador aqui no estado do Amazonas podem oportunizar que escolas em condições desiguais tenham a mesma oportunidade, garantindo equidade no alcance da bonificação. Desta forma:

O IDE é composto por dois indicadores: o IRE – Indicador de Resultado da Escola e o IEE – Indicador de Esforço da Escola. A ação da escola deve estar voltada para melhorar o seu resultado – IRE, já que o esforço - IEE reflete uma realidade que não pode ser alterada pela escola. A escola não tem influência sobre o nível socioeconômico de seus alunos e nem pode escolher quais séries vai oferecer. (ESPÍRITO SANTO, Indicador de Desenvolvimento das Escolas do Espírito Santo – IDE, p. 16)

Após a exposição da metodologia da política de bonificação por resultado utilizada pelo Espírito Santo, no Bônus Desempenho, não ousaremos propor fórmulas ou critérios de como o Governo do Amazonas poderia criar este indicador para ofertar prêmios monetários. Apenas faremos sugestões para que reflitam sobre a construção de um indicador semelhante ao utilizado pelo Bônus Desempenho do Espírito Santo, o IDE, buscando-se formular critérios mais heterogêneos.

Para isso, observaremos a tabela abaixo de sugestões:

Tabela 84 - Ações propostas: criação e utilização de um Indicador de Desenvolvimento das Escolas:

O que?	Por que?	Onde?	Quando?	Como?	Quanto?
Criação e utilização de um Indicador de Desenvolvimento das Escolas (IDE) que observe as condições socioeconômicas dos alunos das instituições.	O objetivo principal é observar as condições socioeconômicas dos alunos das instituições e garantir equidade nas premiações.	Nas escolas públicas da Seduc/AM.	A partir do ano de 2018, tendo em vista que já há texto legal que estabeleça as metas e critérios de premiação o até 2017.	Através de estudo técnico das condições socioeconômicas das escolas, bem como de profissionais capacitados para a construção do IDE.	O estudo financeiro dos custos deverá ser feito pelo Governo do Estado do Amazonas.

Fonte: Elaborada pela autora

As ações propostas são a elaboração de um Indicador de Desenvolvimento das Escolas que observe as condições socioeconômicas dos estudantes, buscando garantir a equidade, envolvendo as escolas públicas da Seduc/AM. O período proposto é a partir de 2018, pois já há metas estabelecidas até 2017, sendo ainda necessário um período de planejamento e construção de um indicador que possa fazer a soma dos resultados alcançados dos estudantes e as condições socioeconômicas desses alunos. Em relação ao custo financeiro, os dados deverão ser estudados e analisados por equipe técnica, observando o orçamento financeiro e a fonte dos recursos destinados as premiações.

Neste estudo, a pesquisadora sugere que a Secretaria realize ajustes com o propósito de melhorias a bonificação da Seduc/AM, trazendo mais satisfação aos sujeitos envolvidos que pontuaram inúmeros desajustes nos critérios que estão sendo executados. Porém, não há como ousar propor cálculos ou fórmulas para serem utilizados em um indicador, tendo em vista que isso exige profissionais especializados. Mesmo assim, é bastante oportuno observar os critérios do Espírito Santo como referência para as mudanças que poderiam ser ajustadas na bonificação do Amazonas. Para isso, construir e utilizar um indicador similar ao do Espírito Santo, que observa as condições socioeconômicas, pode ser uma estratégia que trará resultados mais satisfatórios.

3.2 UTILIZAÇÃO DAS METAS PROJETADAS PELO IDEB

Neste estudo, 74,7% dos professores tendem a concordar que as metas projetadas pelo Ideb poderiam ser critérios para o pagamento do bônus aos docentes, sendo assim, os dados revelam que há interesse neste ajuste por parte dos docentes.

Assim, há concordância que se utilizem as metas individuais projetadas pelo Ideb, que já verifica o ponto de partida das escolas e a sua realidade. As metas do Ideb pode ser mais uma possibilidade de ajuste nos critérios de obtenção do bônus, sendo um caminho a ser seguido de acordo com a apropriação dos resultados utilizados por este indicador. “O indicador é calculado a partir dos dados sobre aprovação escolar, obtidos no Censo Escolar, e médias de desempenho nas avaliações do Inep”. (BRASIL, INEP, 2011).

De acordo com Inep/Mec:

O Ideb é mais que um indicador estatístico. Ele nasceu como condutor de política pública pela melhoria da qualidade da educação, tanto no âmbito nacional, como nos estados, municípios e escolas. Sua composição possibilita não apenas o diagnóstico atualizado da situação educacional em todas essas esferas, mas também a projeção de metas individuais intermediárias rumo ao incremento da qualidade do ensino. (BRASIL, INEP, 2011)

O Problema do Ideb não são as metas projetadas que partem do último exame e observam o esforço da escola. A questão é a padronização avaliativa, que horizontaliza as provas sem visualizar as particularidades das instituições. Porém, as metas são diferenciadas para cada rede de ensino e cada instituição, sendo apresentadas bienalmente.

O IDEB foi criado para ser mais que um indicador estatístico e traçar um possível mapa detalhado das escolas do Brasil, identificando aquelas que precisam não apenas de mais investimentos, mas principalmente de assessoria para aperfeiçoar seus processos e ensinar melhor. O IDEB monitora a evolução dos alunos e escolas, através das metas, instituídas pelo INEP. As metas foram projetadas através das trajetórias esperadas para o IDEB no decorrer dos anos. (NOTA TÉCNICA 2, INEP)

A combinação entre fluxo e aprendizagem do Ideb vai expressar em valores de 0 a 10 o andamento dos sistemas de ensino, em âmbito nacional, nas unidades da Federação e municípios, calculada por meio da fórmula (FERNANDES, 2014, p.2):

$$IDEB_j = N_j \cdot P_j; \quad 0 \leq N_j \leq 10; 0 \leq P_j \leq 1 \text{ e } 0 \leq IDEB_j \leq 10$$

Onde:

i = ano do exame (Saeb e Prova Brasil) e do Censo Escolar;

N_{ji} = média da proficiência em Língua Portuguesa e Matemática, padronizada para um indicador entre 0 e 10, dos alunos da unidade j , obtida em determinada edição do exame realizado ao final da etapa de ensino;

P_{ji} = indicador de rendimento baseado na taxa de aprovação da etapa de ensino dos alunos da unidade j ;

O Ideb é o indicador objetivo para a verificação do cumprimento das metas fixadas no Termo de Adesão ao Compromisso Todos pela Educação, eixo do Plano de Desenvolvimento da Educação, do Ministério da Educação, que trata da educação básica. (FERNANDES, 2014, p.2)

Sendo o Ideb um indicador que faz projeções de metas que levem em conta o ponto inicial e o esforço das escolas, poderia ser um critério a ser observado pela bonificação do Amazonas, não como uma apropriação apenas dos resultados como temos na metodologia utilizada pelo Governo do Estado do Amazonas, onde os resultados alcançados no Ideb são apenas referência as metas estabelecidas pela Seduc/AM. Na verdade, a Secretaria estabelece metas próprias, mas observa os resultados alcançados no Ideam e Ideb. Como o Ideb é uma avaliação bienal, as metas estabelecidas seriam válidas por dois anos, tendo em vista que a premiação pela bonificação é anual, pois as premiações são ofertadas de acordo com os resultados do Ideb e Ideam, acontecendo todos os anos. O Ideam também avalia o rendimento e o fluxo, assim como o Ideb, utilizando a escala de 0 a 10.

Assim, propomos as seguintes ações:

Tabela 85 - Ações propostas: Utilização das metas individuais projetadas pelo Ideb:

O que?	Por que?	Onde?	Quando?	Como?	Quanto?
Utilização das metas individuais projetadas pelo Ideb, sendo o alcance dessas metas individuais das escolas critério para a premiação dos professores.	Com o propósito de observar o ponto de partida e o esforço individual das instituições, assim como o desempenho escolar e o fluxo.	Nas escolas públicas da Seduc/AM.	A partir do ano de 2018, tendo em vista que já há texto legal que estabeleça as metas e critérios de premiação até 2017.	Fazendo apropriação das metas projetadas pelo Ideb.	O estudo financeiro dos custos deverá ser feito pelo Governo do Estado do Amazonas.

Fonte: Elaborada pela autora

Diante da proporção desta política pública do Amazonas, as sugestões até agora colocadas necessitarão de um estudo técnico e análise das finanças públicas. Mesmo assim, as ações propostas são a utilização das metas projetadas pelo Ideb a partir de 2018, sendo essas metas critérios para as premiações. O período deverá 2018, tendo em vista que já existe metas e critérios estabelecidos até o ano de 2017 divulgados no Decreto nº 35.983/15.

Uma observação interessante é sobre os resultados das escolas que não foram ainda premiadas pela bonificação, mas que já alcançaram as metas projetadas pelo Ideb, a escola 2 e 4 deste estudo. Observem os resultados obtidos pelas escolas 2 e 4:

Tabela 86 - Anos Iniciais - Escola 2 não premiada:

Ideb Observado						Metas Projetadas								
2005	2007	2009	2011	2013	2015	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021	
4.2	4.1	4.8	4.6	4.7	5.0	4.3	4.6	5.0	5.3	5.6	5.8	6.1	6.4	

Fonte: Inep (2016)

Tabela 87- Anos Finais - Escola 2 não premiada:

Ideb Observado						Metas Projetadas								
2005	2007	2009	2011	2013	2015	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021	
4.2	4.1	4.8	4.6	4.7	5.0	4.3	4.6	5.0	5.3	5.6	5.8	6.1	6.4	

Fonte: Inep (2016)

Tabela 88 - Anos Iniciais - Escola 4 não premiada:

Ideb Observado						Metas Projetadas								
2005	2007	2009	2011	2013	2015	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021	
			4.9	5.3	5.7				5.1	5.4	5.7	5.9	6.2	

Fonte: Inep (2016)

Tabela 89 - Anos Finais - Escola 4 não premiada:

Ideb Observado						Metas Projetadas								
2005	2007	2009	2011	2013	2015	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021	
			4.2	4.9	5.1				4.5	4.7	5.0	5.2	5.5	

Fonte: Inep (2016)

Se caso o critério de premiação fosse as metas projetadas do Ideb, tanto a escola 2, quanto a escola 4 já teriam sido premiadas, tendo em vista que já alcançaram as metas individuais projetadas por este indicador. Isso mostra que esse ajuste seria eficaz do ponto de vista do crescimento do número de premiações aos docentes da Seduc/AM. Porém, é da responsabilidade do Governo do Estado fazer o impacto financeiro desse ajuste ao orçamento.

3.3 UTILIZAÇÃO DOS CRITÉRIOS DO PRÊMIO ESCOLA DE VALOR, QUE OBSERVA O CRESCIMENTO DO DESEMPENHO DAS ESCOLAS.

Uma outra possibilidade de ajuste poderia ser a apropriação dos critérios do Prêmio Escola de Valor, que faz parte do capítulo VII do Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas da Educação Básica. O Prêmio Escola de Valor foi instituído no Decreto nº 27.040, de 05 de outubro de 2007, premiando por nível de ensino as escolas que atingirem a meta do Índice de Desenvolvimento de Educação do Amazonas - Ideam.

De acordo com o Decreto nº 31.487 de 02 de agosto de 2011, Art. 13:

II – A cada ano, são elegíveis as escolas que não atingirem a meta estabelecida e obtiverem um crescimento absoluto mínimo de 0,8 no Índice de Desenvolvimento da Educação do Amazonas.

III – O crescimento absoluto aferido corresponde à diferença entre o desempenho da escola no ano atual e no ano anterior.

O Prêmio Escola de Valor oferece bonificação às escolas que alcançarem crescimento de 0,8 de um ano ao outro, partindo das metas estabelecidas pela Secretaria. A premiação vai para as instituições decidirem sobre quais benefícios serão empregados o valor do prêmio, que no Decreto nº 31.487/11 era de R\$ 20.000,00, mas já sofreu alterações no decreto mais atualizado, o nº 35.983/15, sendo até 2017 o valor de R\$ 15.000,00 mais R\$ 1.000,00 por cada sala de aula da instituição. A seguir, veremos as metas do Índice de Desenvolvimento da Educação para Unidades Escolares do Prêmio Escola de Valor.

Tabela 90 - Metas do Prêmio Escola de Valor - Ensino Fundamental - Anos Iniciais:

Metas a atingir	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Escolas convencionais (Incluindo escolas de ensino presencial com mediação tecnológica)							
ESCOLA DE VALOR	4,5	4,7	4,9	5,2	5,5	5,5	5,6
Escolas integrais							
ESCOLA DE VALOR	4,5	4,7	5,1	5,4	5,7	5,7	5,8
CETIs							
ESCOLA DE VALOR	4,5	4,7	5,2	5,7	6,0	6,0	6,1
Escola de Educação Especial							
ESCOLA DE VALOR			4,5		4,5		4,5
Meta MEC para as escolas estaduais do Amazonas	3,7		4,1		4,4		4,7

Fonte: Amazonas (2011)

As metas do prêmio são superiores as metas do MEC, porém, são menores que as metas do prêmio que bonifica os professores tratado neste estudo. A Secretaria também oferece premiações as escolas de Educação Especial, porém apenas nos anos iniciais do Ensino Fundamental. As metas, neste caso, são menores. Observem agora as metas para os anos finais do Ensino Fundamental.

Tabela 91 - Metas do Prêmio Escola de Valor - Anos Finais do Ensino Fundamental:

Metas a atingir	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Escolas convencionais (Incluindo escolas de ensino presencial com mediação tecnológica)							
ESCOLA DE VALOR	4,5	4,7	4,7	4,8	4,9	4,9	5,0
Escolas integrais							
ESCOLA DE VALOR	4,5	4,7	4,8	5,0	5,1	5,1	5,2
CETIs							
ESCOLA DE VALOR	4,5	4,7	4,9	5,1	5,2	5,2	5,3
Meta MEC para as escolas estaduais do Amazonas	2,8		3,1		3,5		3,9

Fonte: Amazonas (2011)

Assim como nos anos iniciais, as metas dos anos finais do Ensino Fundamental são maiores do que as do MEC, porém, são menores do que as do prêmio aos professores tratado nesta pesquisa. Há algumas diferenças de valores de acordo com os perfis das escolas. Vamos observar as metas para o Ensino Médio.

Tabela 92 - Metas do Prêmio Escola de Valor - Ensino Médio:

Metas a atingir	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Escolas convencionais (Incluindo escolas de ensino presencial com mediação tecnológica)							
ESCOLA DE VALOR	4,5	4,7	4,7	4,8	4,8	4,9	5,0
Escolas integrais							
ESCOLA DE VALOR	4,5	4,7	4,8	5,0	5,0	5,1	5,2
CETIs							
ESCOLA DE VALOR	4,5	4,7	4,9	5,1	5,1	5,2	5,3
Meta MEC para as escolas estaduais do Amazonas	2,4		2,5		2,8		3,1

Fonte: Amazonas (2011)

Como podemos observar, as metas para o os anos iniciais do Ensino Médio são bem mais elevadas do que as metas do MEC, porém, são menores do que as do Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas para os Profissionais da Educação, que bonifica com o pagamento do 14º, 15º e 16º salários aos professores.

Utilizando-se de metas menores e através do critério de crescimento de 0,8 de um ano ao ano subsequente, o Prêmio Escola de Valor vem atingindo o maior número de escolas. Então, isso significa que o número de instituições premiadas pelo Prêmio Escola de Valor, que oferece prêmio apenas as escolas, acaba sendo mais elevado do que o número de escolas premiadas pelo Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas para os Profissionais da Educação, que bonifica os professores. Um exemplo a ser dado são os resultados divulgado das premiações do ano de 2014, último ano em que o Governo do Estado do Amazonas bonificou escolas e profissionais da educação:

Tabela 93 - Bonificações de 2014 do Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas da Educação Básica:

Prêmio Escola de Valor	198 escolas
Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas para os profissionais da Educação BR1/BR2/BR3	55 escolas

Fonte: Amazonas (2014)

Como podemos notar, no último ano de premiações oferecidas pelo Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas da Educação Básica, 198 escolas foram beneficiadas pelo Prêmio Escola de Valor, enquanto apenas 55 foram premiadas pelo Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas para os Profissionais da Educação. Tendo como propósito propor melhorias a política de bonificação estudada neste caso, tentaremos sugerir como ação que a bonificação por resultado aos docentes utilize o mesmo critério do Prêmio Escola de Valor,

tendo em vista que aumentaria o número de professores premiados. Observem as ações propostas:

Tabela 94 - Ações propostas: Utilização das metas e critérios do Prêmio Escola de Valor:

O que?	Por que?	Onde?	Quando?	Como?	Quanto?
Utilização das metas e critérios de crescimento do Prêmio Escola de Valor implementado pelo Governo do Estado no Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas da Educação Básica.	Para elevar o número de professores premiados, tendo em vista que o Prêmio Escola de Valor atinge mais escolas.	Nas escolas públicas da Seduc/AM.	A partir do ano de 2018, tendo em vista que já há texto legal que estabeleça as metas e critérios de premiação até 2017.	Fazendo uso das metas e critérios do Prêmio Escola de Valor.	O estudo financeiro dos custos deverá ser feito pelo Governo do Estado do Amazonas.

Fonte: Elaborada pela autora

As ações propostas são a utilização das metas e critério de crescimento de um ano ao ano subsequente estabelecido no Prêmio Escola de Valor, tendo como principal objetivo elevar o número de professores premiados, pois este prêmio atinge um superior de escolas contempladas ao Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas dos Profissionais da Educação. O período também é a partir de 2018, pois já temos metas e critérios de premiações até 2017. Não arriscaremos estabelecer valores monetários. O impacto financeiro deverá ser estudado pelo Governo do Estado do Amazonas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não pretendemos esgotar o estudo sobre a bonificação por resultado destinada aos professores implementada pelo Governo do Estado do Amazonas. Porém, os dados revelados neste estudo poderão ser utilizados no sentido de realizar ajustes no desenho com o propósito trazer melhorias.

Esta pesquisa foi um estudo de caso realizado com professores de cinco escolas da rede pública estadual de ensino localizadas na Zona Norte de Manaus. Entre as escolas selecionadas, três foram escolas premiadas e duas não premiadas. No total, 146 professores participaram desta pesquisa.

Este estudo foi realizado através da análise documental dos decretos oficiais que regularizam a política, dos resultados divulgados de premiações desde 2007 nos Diários Oficiais do Estado do Amazonas, além do diálogo com diversos autores que trouxeram sustentação a esta pesquisa. No trabalho de campo, utilizamos o questionário fechado como instrumento de pesquisa para buscarmos a opinião dos docentes sobre o Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas aos Profissionais da Educação, que paga por mérito o 14º, 15º e 16º salários.

Durante a pesquisa, observamos que os dois principais problemas eram os perfis das escolas e as metas utilizadas no desenho da política, sendo importante considerar novas possibilidades de metas ou novos critérios. As escolas apresentavam condições desiguais por carregarem características específicas. Os diferentes perfis são caracterizados pela infraestrutura das escolas, as condições socioeconômicas dos estudantes e os recursos disponíveis, entre outros fatores. Dentro desse contexto, na Zona Norte de Manaus temos escolas de tempo integral e escolas convencionais, porém, há predominância de premiações às escolas integrais, principalmente por possuírem melhores instalações, infraestrutura e recursos disponíveis, além do aumento da carga horária.

Após a aplicação dos questionários, detectamos alguns dados significantes que representam desajustes no desenho da política de acordo com os professores estudados. Entre os dados revelados, os professores consideraram que as escolas da Zona Norte estão em desigualdade de condições, tendo também diferenças entre as escolas convencionais e as de tempo integral. De acordo com esses docentes, muitos fatores influenciam no rendimento escolar, prejudicando a premiação como: carga horária, recursos didáticos, estrutura física, instalações, iluminação, climatização, merenda escolar e a própria bonificação, porém, sendo um dos fatores de menor influência.

Sobre as metas, os pesquisados pontuaram que precisam de modificações, pois não produzem resultados satisfatórios devido a sua padronização dentro de escolas com diversos perfis socioeconômicos, sendo necessário observar a realidade das escolas no estabelecimento de critérios para o recebimento do prêmio. Diante disso, detectamos que a observação das escolas dentro de suas particularidades e peculiaridades poderia ser parâmetro para a construção dos critérios, bem como, as próprias metas individuais do Ideb poderiam ser observadas.

Diante dos resultados apresentados, trouxemos três possibilidades de ajustes que poderiam ser analisados para trazer melhorias a bonificação. As três proposições são sugestões que cabe ao Governo acatar, ou não, mas, este estudo mostrou que será uma forma de atender melhor as expectativas dos docentes.

A primeira proposição é a criação e utilização de um Indicador de Desenvolvimento das Escolas, que observe as condições socioeconômicas dos estudantes. Neste caso, este indicador observaria o desempenho escolar e a realidade das escolas.

Outra proposição é a utilização das metas individuais do Ideb, pois, este estudo revelou que as metas deste indicador estão mais adequadas com o ponto de partida das escolas, além de analisar o fluxo e o desempenho escolar. Ainda dentro das proposições, sugerimos que os mesmos critérios que são adotados pelo Prêmio Escola de Valor, que bonifica as escolas através do crescimento e de metas mais baixas, fossem também estudados para o prêmio que bonifica os professores. Essas três sugestões podem ser analisadas, ou outras possibilidades podem ser verificadas, porém, a política demonstra necessidade de mudanças em sua formatação e metodologia.

Este estudo foi relevante, principalmente por expor opiniões dos sujeitos envolvidos, revelando problemas que devem ser observados. Nesta pesquisa, os dados detectados trouxeram fundamentações para as proposições de ajustes que poderiam ser utilizados como possibilidade de avanços nesta política pública educacional.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Almerindo Janela. **Um olhar sociológico em torno da accountability em educação**. In: ESTEBAN, Maria Teresa; AFONSO, Almerindo Janela (Org.). Olhares e interfaces: reflexões críticas sobre a avaliação. São Paulo: Cortez, 2010. p. 147-170.

ALVES, M.T.G. e SOARES, J.F. **Contexto escolar e indicadores educacionais: condições desiguais para a efetivação de uma política de avaliação educacional**. Educ. Pesqui., São Paulo, v. 39, n. 1, p. 177-194, jan./mar. 2013.

_____. **Medida de nível socioeconômico de alunos e escolas com as informações das avaliações educacionais em larga escala**. Trabalho aceito para apresentação no 36o Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais, Águas de Lindoia, 21 a 25 de outubro de 2012.

ALVES, Nilda. **A compreensão de políticas nas pesquisas com os cotidianos: para além dos processos de regulação**. Campinas: Unicamp. P. 1195 – 1212, 2010. Disponível: <http://www.ppgp2014.caeduff.net/>. Acesso: 15 out 2015, 22:35.

ALVES, T.; PASSADOR, C.S. **Educação pública no Brasil: condições de ofertas, nível socioeconômico dos alunos e avaliação**. São Paulo: Annablume; Brasília, DF: Capes/Inep, 2011.

AMAZONAS. Decreto nº 27.040, de 5 de outubro de 2007. **Dispõe sobre a instituição da premiação Escola de Valor com as finalidades que especifica e dá outras providências**. In: Diário Oficial do Estado do Amazonas, Manaus, Número 31.199, Ano CXIII, 5 out., 2007.

AMAZONAS. Decreto nº 28.164, de 17 de dezembro de 2008. **Regulamenta o Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas da Educação Básica e o Prêmio Escola de Valor**. In: Diário Oficial do Estado do Amazonas, Manaus, Número 31.491, Ano CXIV, 17 dez., 2008.

AMAZONAS. Decreto nº 31.488 de 02 de agosto de 2011. **Altera e Modifica a legislação correspondente e dá outras providências. Do Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas para os Profissionais da Educação**. In: Diário Oficial do Estado do Amazonas, Manaus, Número 32.127, Ano CXVII, 02 agos., 2011.

AMAZONAS. Decreto nº 35.983 de 26 de junho 2015. **Altera e Modifica a legislação correspondente e dá outras providências. Do Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas para os Profissionais da Educação**. In: Diário Oficial do Estado do Amazonas, Manaus, Número 38.127, Ano CXVII, 26 jun. 2015.

AMAZONAS. Considerando a Lei nº 3.279 de 22 de julho de 2008. **Premiação aos servidores relacionados ao Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas para os Profissionais da Educação**. In: Diário Oficial do Estado do Amazonas, Manaus, Número 31.488, Ano CXIV, 12 dez. 2008.

AMAZONAS. Considerando a Lei nº 3.279 de 22 de julho de 2008. **Premiação aos servidores relacionados ao Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas para os Profissionais da**

Educação. In: Diário Oficial do Estado do Amazonas, Manaus, Número 31.946, Ano CXIV, 05 nov. 2010.

AMAZONAS. Considerando a Lei nº 3.279 de 22 de julho de 2008. **Premiação aos servidores relacionados ao Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas para os Profissionais da Educação.** In: Diário Oficial do Estado do Amazonas, Manaus, Número 32.201, Ano CXVII, 25 nov. 2011.

AMAZONAS. Considerando a Lei nº 3.279 de 22 de julho de 2008. **Premiação aos servidores relacionados ao Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas para os Profissionais da Educação.** In: Diário Oficial do Estado do Amazonas, Manaus, Número 32.454, Ano CXVII, 11 dez. 2012.

AMAZONAS. Considerando a Lei nº 3.279 de 22 de julho de 2008. **Premiação aos servidores relacionados ao Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas para os Profissionais da Educação.** In: Diário Oficial do Estado do Amazonas, Manaus, Número 32.693, Ano CXX, 04 dez. 2013.

AMAZONAS. Considerando a Lei nº 3.279 de 22 de julho de 2008. **Premiação aos servidores relacionados ao Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas para os Profissionais da Educação.** In: Diário Oficial do Estado do Amazonas, Manaus, Número 32.930, Ano CXXI, 19 nov. 2014.

AMAZONAS. **Seduc em números.** Disponível <http://www.seduc.am.gov.br>. Acesso em: 05 de fev. 2015.

BALL, Stephen J. **Performatividades e Fabricações na Economia Educacional: rumo a uma sociedade performativa.** Educação e Realidade, 2010.

Bellei, C. (2009). **The private-public school controversy: The case of Chile.** In P. Peterson e R. Chakrabarti (Eds.), *School choice international* (pp. 165-192). Cambridge, MA: MIT Press.

BRASIL. Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L8069.htm>>. Acesso em: 15 agost. 20015.

BRESOLIN, Antonio Bara. **Análise de Resultados Intermediários das Políticas de Bônus em Escolas Públicas Estaduais Brasileiras,** São Paulo. Dissertação (CMAPG) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, 2014.
Disponível: http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/11881/DM_AntonioBresolin_07_de_julho_FINAL_pdf.pdf?sequence=1. Acesso: 15 mai 2016, 21:15.

BOGDAN, Robert C; BILKLEN, Sari Knopp. **Investigação Qualitativa em Educação: uma introdução à teoria e aos métodos.** Tradução. Maria João Alvarez, Porto: Porto Editora, 1994.

BROOKE, N. **Controvérsias sobre políticas de alto impacto**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 43, n. 148, p. 336-347, jan./abr. 2013.

Brooke, Nigel. **Sobre a equidade e outros impactos dos incentivos monetários**. Est. Aval. Educ., São Paulo, v. 24, n. 55, p. 34-62, abr./ago. 2013.

CATANI, M.A; OLIVEIRA, E.J;DOURADO,F.L. A política de avaliação da educação superior no Brasil em questão. In: **Avaliação democrática: para uma universidade cidadã**. Florianópolis: Insular, 2002.

CASSETARI, N. **Pagamento por performance na educação básica**. Disponível: <http://www2.unifap.br>. Acesso em 18 abr. 2016, 17:35.

DEL Porto, Fabíola B.; FERREIRA, Clécio S. **Os fatores socioeconômicos associados ao desempenho dos alunos no PISA 2003 (Brasil, México, Espanha e Portugal)**. In: XIII Congresso Brasileiro de Sociologia, 2007

FERRAZ, Cláudio. **“Sistemas educacionais baseados em desempenho, metas de qualidade e a remuneração de professores: os casos de Pernambuco e São Paulo”**. BROOKE, Nigel (org.). *Marcos históricos na reforma da educação*. 1ª ed. Belo Horizonte: Fino Traço, 2012.

FERNANDES, R. BRASIL, INEP/MEC. **ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO BÁSICA (IDEB): METAS INTERMEDIÁRIAS PARA A SUA TRAJETÓRIA NO BRASIL, ESTADOS, MUNICÍPIOS E ESCOLAS**. Disponível: http://download.inep.gov.br/educacao_basica/portal_ideb/o_que_sao_as_metas/Artigo_projecoes.pdf Acesso: 10 jul 2016, 20:45.

FREITAS, L.C. **Os reformadores empresariais da educação: da desvalorização do magistério à destruição do sistema público de educação**. In: Educação e Sociedade: Revista de Ciência da Educação/Centro de Estudos Educação e Sociedade. São Paulo: Cortez; Campinas, CEDES, 2012, vol. 33, n.119.

G1: São Paulo. **Veja as notas do Ideb 2013 no ensino médio em todos os estados**, 2014. Disponível: <http://g1.globo.com/educacao/noticia/2014/09/veja-notas-do-ideb-2013-no-ensino-medio-em-todos-os-estados.html> Acesso: 20 mar 2015. 15:00.

INEP. Estatísticas dos professores no Brasil. INEP. 2003. Disponível em: <http://www.inep.gov.br> Acesso em: 26 abr. 2016.

Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB): Metas Intermediárias para a sua trajetória no Brasil, Estados, Municípios e Escolas. Brasília, DF, 2007 . Disponível em: <http://www.inep.gov.br> Acesso em: 28 set. 2016.

Índice de Desenvolvimento da Educação Básica – IDEB – Nota técnica 1. Disponível em: <http://www.inep.gov.br> Acesso em: 22 set. 2016.

IDEB _Índice de desenvolvimento da educação básica, 2005-2015. Dados disponíveis em: <http://ideb.inep.gov.br/> Acesso em: 15 nov. 2015.

MAINARDES, J. **Abordagem do Ciclo de Políticas: Uma Contribuição para a Análise de Políticas Educacionais**. Campinas: Edc. Soc., vol. 27, n. 94, p. 47-69, jan./abr. 2006. Disponível: Disponível em <http://www.cedes.unicamp.br> Acesso: 20 nov 2016, 21:15.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2005. 347p.

MENEGHEL, M.S; LAMAR, R.A. **Avaliação como construção sócia-reflexão sobre as políticas de avaliação da educação no Brasil**. In: SOBRINHO, J.D e RISTOFF, D.I. Avaliação democrática: para uma universidade cidadã. Florianópolis: Insular, 2002.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 29. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010. (Coleção temas sociais).

NASCIMENTO, L. C. **Qualidade total e política de bonificação: Uma análise da política educacional implantada pela Secretaria de Estado e Qualidade do Ensino (SEDUC) no município de Manaus**, Ufam, 2013.

NETO, J.L.H. **Um olhar retrospectivo sobre a avaliação externa no Brasil: das primeiras medições em educação até o SAEB de 2005**. Revista Iberoamericana de Educación, n. 42, abril, 2007.

Oshiro, Cláudia; Scorzafave, Luiz; Dorigan, Túlio. **Impacto Sobre o Desempenho Escolar do Pagamento de Bônus aos Docentes do Ensino Fundamental de São Paulo**. Revista Brasileira de Economia, vol. 69, nº 2, jun, 2015. Disponível: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttextpid=S0034-71402015000200213 Acesso: 21 mai 2016, 12:45.

PIMENTA, C.O. **Avaliações externas e o trabalho de coordenadores pedagógicos: estudo em uma rede municipal paulista**. São Paulo: Universidade de São Paulo – USP, 2012.

SEDUC. **Apresentação dos resultados do IDEAM 2012**. Disponível: <http://www.seduc.am.gov.br>. Acesso em: 25 de setembro. 2015.

SOARES, JOSÉ FRANCISCO. **Qualidade e Equidade na Educação Básica Brasileira. A Evidência do SAEB 2001**. Arquivos Analíticos de Políticas Educativas, v. 12, n. 38, p. 1-24, 2004

SOUSA, S.M.Z.L. **Avaliação e carreira do magistério. Premiar o mérito?** Revista Retratos da Escola, Brasília, v. 2, n. 2-3, p. 81-93, jan./dez. 2008. Disponível em: <http://www.ppgp2014.caedufjf.net/course>. Acesso: 28 jun 2015. 23:21.

SOBRINHO, J.D e RISTOFF, D.I. **Avaliação democrática: para uma universidade cidadã.** Florianópolis: Insular, 2002.

VICINO, M. B. **Programa Bonificação por Resultados: opiniões de Professores Coordenadores da rede de ensino do Estado de São Paulo.** 2013. 97 f. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Educação – Universidade Cidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <http://www.ppgp2014.caedufjf.net/course>. Acesso: 22 set 2015. 23:00.

ANEXOS



Mestranda: Darlem Lúcia de Oliveira Costa

QUESTIONÁRIO APLICADO AOS PROFESSORES

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Caro(a) colega professor(a),

O presente questionário, que faz parte de um estudo no âmbito do Programa de Pós-Graduação Profissional do Mestrado em Gestão e Avaliação da Educação Pública da Universidade Federal de Juiz de Fora, pretende estudar a política de bonificação por resultado implementada pela Seduc/Am, a partir de uma pesquisa na Zona Norte de Manaus. Responda de acordo com sua realidade, garantimos que o sigilo das respostas será mantido.

1 – PERFIL PROFISSIONAL

1) Em que curso você graduou?

2) Possui pós-graduação? () Sim () Não Área: _____

3) Qual nível de ensino você atua?

- a) () Ensino Fundamental
- b) () Ensino Médio
- c) () Ensino Fundamental e Ensino Médio

4) Qual componente curricular você leciona? (Pode marcar mais de uma opção):

- a) () Língua Portuguesa
- b) () Língua Estrangeira Moderna
- c) () Matemática
- d) () Ciências
- e) () História
- f) () Geografia
- g) () Ensino das Artes
- h) () Ensino Religioso
- i) () Biologia
- j) () Química
- k) () Física

- l) () Educação Física
- m) () Sociologia
- n) () Filosofia

5) Tempo de trabalho na instituição:

6) Tempo de trabalho na Rede Estadual de Ensino do Amazonas: _____

7) Você atua como:

- a) () Professor Temporário
- b) () Professor Estatutário
- c) () Professor em Regime Integrado

8) Localização da escola:

- a) () Coordenadoria Distrital Educacional “6” – CDE6 – Zona Norte
- b) () Coordenadoria Distrital Educacional “7” – CDE7 – Zona Norte

2 O CONTEXTO DA POLÍTICA DE BONIFICAÇÃO POR RESULTADO:

1) Você conhece a política de bonificação salarial por resultado da rede estadual do Amazonas?

- a) () Não
- b) () Sim

2) Por qual meio tomou conhecimento da bonificação por resultado?

- a) () Diário Oficial
- b) () Mídia
- c) () Sindicato
- d) () Diretoria de Ensino
- e) () Na escola
- f) () Outros meios. Indique quais _____

3) Você já foi premiado com a bonificação por resultado, que paga o 14º, 15º e 16º salários da Seduc?

- a) () Sim (Caso tenha marcado essa opção, responda os tópicos a seguir)
- b) () Não (Caso tenha marcado essa opção, vá direto para questão 4)

- Se já ganhou, qual foi o prêmio extra que recebeu?

- a) () 14º salário
- b) () 14º e 15º salários
- c) () 14º, 15º e 16º salários

- Quantas vezes você recebeu a Bonificação por Resultado da Seduc, que corresponde ao 14º, 15º e/ou 16º salários?

- a) () Nenhuma vez

- b) () Apenas uma vez
 c) () Apenas duas vezes
 d) () Apenas três vezes
 e) () Quatro ou mais vezes

4. Você conhece como são estabelecidas as metas pela Secretaria para que os professores possam receber a bonificação do 14º, 15º e 16º salários.

- a) () Sim b) () Não

5. Na sua opinião, quem é o principal responsável pelo bom resultado da escola? (Pode marcar mais de uma opção)

- a) () A equipe gestora
 b) () Os professores (as)
 c) () Os demais profissionais envolvidos na escola como merendeiros (as), porteiros (as), equipe da secretaria, vigias, etc.
 d) () Os alunos
 e) Outros: _____

3 A OPINIÃO DOS PROFESSORES DE MANAUS SOBRE A POLÍTICA DE BONIFICAÇÃO POR RESULTADO DA SEDUC/AM

1) Na sua opinião, em que grau os fatores abaixo influenciam no rendimento escolar:

FATOR	Não influencia	Influencia pouco	Influencia razoavelmente	Influencia muito
Salário docente				
Material pedagógico				
Currículo escolar				
Relação professor-aluno				
Relação equipe gestora-professores				
Relação equipe gestora-alunos				
Relação equipe gestora-comunidade escolar				
Instalação física da escolar				
Bonificação por resultado				

2) Observando o perfil das escolas, sobre as afirmativas abaixo marque o grau de concordância:

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
As escolas da Seduc da Zona Norte de				

Manaus estão em igualdade de condições estruturais entre elas.				
Há diferenças estruturais entre as escolas convencionais e as escolas de tempo integral como os CETIs.				
O aumento da carga horária das escolas de tempo integral influencia no desempenho dos alunos e, conseqüentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.				
A gerência da Polícia Militar nas escolas influencia no desempenho dos alunos e, conseqüentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.				
A disponibilidade de recursos didáticos influencia no desempenho dos alunos e, conseqüentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.				
A estrutura física das escolas, as instalações, iluminação, climatização influenciam no desempenho dos alunos e, conseqüentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.				
A merenda escolar influencia no desempenho dos alunos e, conseqüentemente no recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários.				

3) Sobre as metas estabelecidas para o recebimento do bônus de 14º, 15º e 16º salários e as novas possibilidades de metas, marque o grau de concordância:

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
O estabelecimento de metas padronizadas pela Secretaria, que avalia de forma uniforme escolas com realidades diferentes, deve ser mantido por esta política.				
O uso de metas padronizadas para o recebimento do 14º, 15º e 16º salários produz resultados satisfatórios.				
É coerente a utilização de metas padronizadas para todas as escolas com diversos perfis socioeconômicos.				

A realidade socioeconômica das escolas deveria ser observada no estabelecimento de metas para o recebimento do bônus.				
As metas individuais projetadas pelo Ideb poderiam ser critério para o pagamento do bônus aos professores.				

4) De acordo com a sua concepção, levando em conta a implementação da política de bonificação por resultado da Seduc que paga o 14º, 15º e 16º salários, marque o grau de concordância:

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
A implementação do bônus trouxe mudanças na organização e dinâmica do trabalho de sua escola.				
A implementação do bônus trouxe mudanças na organização e dinâmica do exercício de sua função de Professor.				
Os professores da escola em que você atua se mobilizam para conseguir o bônus de 14º, 15º e 16º salários.				
A implantação da bonificação por resultado vem contribuindo para a melhoria da qualidade de ensino do estado do Amazonas.				
A bonificação por resultado atende as expectativas dos professores da rede estadual do Amazonas.				

5) Observando a premiação dos trabalhadores que atingiram as metas, marque o grau de concordância:

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
Todos os professores envolvidos devem receber o bônus, independente de lecionarem as disciplinas avaliadas para o Ideb e Ideam.				
Todos os demais profissionais envolvidos no âmbito escolar como: gestor (a) escolar, pedagogo (a), vigias, merendeira (o), porteiro (a), técnicos da secretaria devem receber o bônus do 14º, 15º e 16º salários.				
Todos os profissionais das escolas devem estar envolvidos na mobilização em busca do alcance das metas.				

6) Na sua opinião, a política de bonificação por resultado, que paga o 14º, 15º e 16º salário da Seduc/Am:

	Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente
É necessária para que o profissional reflita e aperfeiçoe sua prática docente.				
Precisa acontecer sempre para que todos recebam esse acréscimo anualmente.				
Não é necessária, pois o acréscimo salarial da premiação é apenas provisório.				
Pode melhorar o clima e a motivação escolar.				
Traz rivalidade e competição entre as escolas.				
É um instrumento de valorização do trabalho docente.				
É injusta em função das desigualdades entre as escolas.				

Com o propósito de verificar a Política de Bonificação por Resultado da Seduc/Am, buscando detectar dados que podem contribuir em possíveis melhorias em sua implementação, agradeço sua colaboração nesta pesquisa.

Mestranda: Darlem Lúcia de Oliveira