

O RETRATO DO PROFESSOR GOIANO: uma análise a partir do perfil docente

Veronise Francisca dos Santos Lima ¹
Secretaria de Estado da Educação de Goiás
<http://orcid.org/0000-0002-8418-0007>

Yara Fonseca de Oliveira e Silva ²
Universidade Estadual de Goiás
<http://orcid.org/0000-0001-5725-478X>

RESUMO

O objetivo deste é identificar e analisar a partir de pesquisa documental o perfil dos professores do Estado de Goiás docente a partir do eixo “Estruturar o sistema de conhecimento e remuneração por mérito” que foi implementado durante a Reforma Política Pacto pela Educação. Para isso faz uso de pesquisa documental e bibliográfica para apreensão do objetivo contemplado. Nesse interim, faz-se uma apreensão do contexto que fundamenta a política educacional em tese no intuito de levar a reflexão de todas as vertentes que envolveram esse eixo, no qual desde sua implantação e até os dias atuais os professores ainda vivenciam resquícios desta política que teve em teoria sua vigência entre os anos de 2011 a 2014. Os resultados na análise desse perfil demonstram que pode-se desenhar como retrato do professor goiano como aquele que possui disparidades remunerativas, formativas dentro de uma carreira que é desvalorizada e que promove a competição entre seus pares. O gênero é majoritariamente feminino, provavelmente devido à desvalorização da carreira docente que amplia o processo de feminização da profissão do magistério. Além do que as propostas políticas para a docência também promovem a precarização da profissão o que desmotiva o acesso a essa carreira. Outro fator é a titularidade que apesar de ter seu aumento significativo para esses profissionais, no caso do professor goiano ainda é menor devido a falta de incentivo para sua qualificação no cargo.

Palavras-chave: Pacto pela Educação em Goiás. Carreira docente. Professor goiano. Remuneração e mérito.

THE PORTRAIT OF THE GOIANO TEACHER: an analysis from the teacher profile

The objective of this study is to analyze, from a documentary research, the profile of teachers in the State of Goiás, teaching from the axis “Structuring the system of knowledge and remuneration based on merit” that was implemented during the Political Reform Pact for Education. For this, it makes use of documental and bibliographical research to apprehend the contemplated objective. In the meantime, there is an apprehension of the context that bases the educational policy in theory in order to lead to reflection on all aspects that involved this axis, in which since its implementation and until the present day, teachers still experience remnants of this policy that had in theory its validity between the years 2011 to 2014. The results in the analysis of this profile show that it can be drawn as a portrait of the Goiás teacher as one who has disparities in remuneration, training within a career that is undervalued and that

¹ Mestre em Educação, Linguagem e Tecnologia (UEG). Secretaria de Estado da Educação de Goiás. Membro da Comissão de Avaliação Verificadora - Câmara de Educação Profissional e Câmara de Educação Básica do Conselho Estadual de Educação de Goiás. Assessora Jurídica da Procuradoria Setorial da Secretaria de Estado da Educação. Brasil. E-mail: veronisefrancisca@gmail.com

² Pós-doutora na Universidade do Porto-Portugal. Professora titular no Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Educação, Linguagem e Tecnologias (UEG). Brasil. E-mail: yarafonsecas09@gmail.com

promotes competition among their peers. The gender is mostly female, probably due to the devaluation of the teaching career that expands the process of feminization of the teaching profession. In addition to the political proposals for teaching also promote the precariousness of the profession, which discourages access to this career. Another factor is the ownership, which despite having its significant increase for these professionals, in the case of the Goiás professor, it is even lower due to the lack of incentive for their qualification in the position.

Keywords: Pact for Education in Goiás. Teaching career. Goiás teacher. Remuneration and merit.

EL RETRATO DEL PROFESOR DE GOIANO: un análisis del perfil del profesor

El objetivo de este es analizar, a partir de una investigación documental, el perfil de los docentes del Estado de Goiás, enseñando desde el eje “Estructuración del sistema de conocimiento y retribución por méritos” que se implementó durante el Pacto de Reforma Política por la Educación. Para ello, se vale de la investigación documental y bibliográfica para aprehender el objetivo contemplado. Entre tanto, existe una aprehensión del contexto que fundamenta la política educativa en la teoría con el fin de llevar a la reflexión sobre todos los aspectos que involucran a este eje, en el que desde su implementación y hasta la actualidad, los docentes aún experimentan vestigios de esta política que en teoría tuvo su vigencia entre los años 2011 a 2014. Los resultados del análisis de este perfil muestran que se puede trazar como un retrato del docente de Goiás como aquel que tiene disparidades en la remuneración, formación dentro de una carrera que está infravalorada y que promueve la competencia entre sus compañeros. El género es mayoritariamente femenino, probablemente debido a la devaluación de la carrera docente que amplía el proceso de feminización de la profesión docente. Además de las propuestas políticas para la docencia también se promueve la precariedad de la profesión, lo que desalienta el acceso a esta carrera. Otro factor es la apropiación, que a pesar de tener su incremento significativo para estos profesionales, en el caso del docente de Goiás, es aún menor por la falta de incentivo para su calificación en el puesto.

Palabras clave: Pacto por la Educación en Goiás. Carrera docente. Maestra de Goiás. Retribución y mérito.

Introdução

As reformas educacionais das últimas décadas levam, ao docente, mudanças significativas que afetam não apenas a instituição escolar, mas também repercute profundas alterações na natureza do seu trabalho.

Considerando que essas mudanças fazem parte de um contexto maior de transformações em nível global, procuramos entender em que medida se dá a vinculação dessas transformações, sobretudo, no campo econômico e político com a teoria neoliberal e por conseguinte como essas mudanças alteraram o curso da educação brasileira, com enfoque na educação de Goiás e trabalho docente dos professores goianos.

Portanto, como se vê, o neoliberalismo não afeta, apenas, a área econômica, mas a sociedade, que considera que todas as relações sociais e humanas devem ser regidas pelo princípio da concorrência, o que impõe a todos os indivíduos e a todas as instituições a concorrência

tornando-as competitivas como um princípio necessário e generalizado, em todas as estruturas sociais para o funcionamento social. É uma linha diretriz das políticas públicas em todas as áreas.

Inclusive tal comportamento competitivo pode ser visto no campo da educação com as transformações advindas dos organismos internacionais estruturados a partir dos princípios neoliberais, os quais buscam encucar nos alunos a ideia de autovalorização, fazendo com que se tornem indivíduos capazes de formar um capital rentável no mercado do emprego. Observa-se que a escola, portanto, fabrica hoje não só recursos humanos para a indústria e outros modos de empregabilidade, mas fabrica também subjetividades neoliberais, isto é, sujeitos que se relacionam consigo mesmos como capital, tendo a tarefa de se valorizarem como capital humano.

Neste sentido, o neoliberalismo passou a representar o estabelecimento de reordenações nas políticas educacionais, momento este que também exigiu uma redefinição do papel do Estado na sua relação com a educação. Redefinições estas que passaram a redirecionar a educação para que atendessem orientações apontadas pelos organismos internacionais.

Diante desse cenário, percebemos que ao professor são imputadas novas abordagens em seu trabalho docente, e que o mesmo se sujeita a um controle burocrático, provocando também um novo perfil desse profissional. O que se vê é uma atitude prescritiva dos gestores quanto às tarefas e conteúdos escolares; introduzem ainda medidas de eficiência e um controle cerrado do tempo. O discurso dominante da administração é no sentido que haja: eficácia, estratégia, melhoria, rendimento, medida, desenvolvimento, excelência, competência, sucesso, especialidade etc.

A Política do Pacto pela Educação em Goiás: Um futuro melhor exige mudanças, formulada no governo Marconi Perillo (2011-2018)³ teve como objetivo orientar a reforma educativa na rede de ensino do Estado de Goiás. Constatamos que nessa política há uma série de mudanças ambiciosas na educação goiana, por meio da implementação das diretrizes, metas e ações de grande repercussão organizadas em torno de cinco eixos: valorizar e fortalecer o profissional da educação; adotar práticas de ensino de alto impacto no aprendizado do aluno; reduzir significativamente a desigualdade educacional; estruturar o sistema de reconhecimento e remuneração por mérito; realizar profunda reforma na gestão e na infraestrutura da rede estadual de ensino.

3 A escolha do recorte temporal compreendido entre o período de 2014 a 2018 se deu por entendermos que esse é um período representativo, afinal tivemos acesso a informações referentes ao período de 05 (cinco) anos, os quais contemplam o período o qual propusemos a investigar. Embora, sabemos que parte dos desdobramentos de algumas propostas presentes na política do “Pacto pela Educação” ocorreram durante a gestão do então secretário de educação Thiago Peixoto, ou seja, de 2011 a 2014, os dados que trazemos para análise nos auxiliam na compreensão dos principais desdobramentos das ações oriundas da política em questão. Justificamos a escolha do período de 2014 a 2018 devido ao fato de encontrarmos no Banco de Dados da SEDUC as informações já consolidadas acerca do período que referenciamos, além desse interim abarcar o período investigado em nossa pesquisa.

Em razão de todo o exposto, a proposta deste artigo é identificar e apresentar a partir de pesquisa documental o perfil dos professores do Estado de Goiás docente a partir do eixo “Estruturar o sistema de conhecimento e remuneração por mérito” que foi implementado durante a Reforma Política Pacto pela Educação.

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

O Pacto Pela Educação em Goiás

O contexto histórico no qual está imerso uma política pública é sempre necessário para compreensão dessa política, o mesmo não é diferente com relação a política pública educacional que orientou significativamente os professores do Estado de Goiás. Nessa perspectiva iniciamos esta seção que traz em seu cerne a contextualização de construção do pacto pela Educação.

A partir da análise das reformas educacionais que ocorreram no cenário nacional, sob a égide da nova gestão pública, é possível verificar que o Estado de Goiás acompanhou a tendência das reformas educacionais propostas pelos governos de FHC, Lula e Dilma, em que propagavam políticas mais eficientes para o campo educacional com foco na gestão dos resultados que podem ser mensuráveis.

Portanto, para melhor compreensão da principal reforma educacional que aconteceu no ano de 2011, em Goiás, é relevante para discussão contextualizarmos o momento histórico e político, em que se deu a implantação da política do Pacto pela Educação. Em 2011, o Governador Marconi Perillo, filiado ao Partido do Movimento Democrático Brasileiro - PSDB, assumiu o seu terceiro mandato como governador de Goiás. Esse mandato se estendeu até 2014. Ao definir o seu secretariado, o economista e deputado federal Thiago Mello Peixoto da Silveira, que, naquele período, encontrava-se filiado ao Partido do Movimento Democrático Brasileiro - PMDB, foi convidado para dirigir a Pasta da educação.

Assim, tendo à frente da Secretaria de Estado da Educação um economista, o Governo de Goiás, em parceria com umas das maiores consultorias de gestão empresarial do mundo *Bain & Company*, lança, em 05 de setembro de 2011, ano de sua posse, o programa de reforma educa-

cional denominado “Pacto pela Educação - Um futuro Melhor Exige Mudanças”. A justificativa apresentada pelos gestores para a criação desse pacto teria sido motivada pela necessidade de mudanças, uma vez que os dados estatísticos do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica – IDEB, dos anos de 2007 a 2009, em comparação com os de 2005, mostravam uma queda no *ranking* do Estado de Goiás, quando confrontados com os dados de outras unidades da federação, no que tange às notas alcançadas tanto no ensino fundamental quanto no ensino médio.

Foram apresentados dados estatísticos, que reforçaram o entendimento do Chefe do Executivo e do titular da SEDUC quanto à necessidade de implementar as mudanças na educação, tais como: o alto índice de abandono escolar, a baixa proficiência nas disciplinas de língua portuguesa e matemática dos concluintes do ensino médio. Assim, os gestores com visão gerencialista tinham como meta alcançar melhores resultados estatísticos, para isso dever-se-ia haver mudanças para que ocorresse melhor desempenho no aprendizado dos alunos. Pelo menos era essa a bandeira que era promovida pelos gestores.

Observamos que em 2011, tanto o Governador e o secretário de educação almejavam fazer com que a sociedade e os profissionais de educação acreditassem que as mudanças propostas pelo Pacto da Educação poderiam ser executadas de maneira coletiva. Contudo, foi visto movimento contrário ao que aparentemente estava sendo divulgando à época, pois de acordo com Silva (2014), o que de fato ocorreu foi tão somente um comunicado à comunidade escolar e à sociedade civil organizada da implantação de programa de reformas elaborado por uma empresa multinacional especializada em consultoria empresarial. De acordo com o autor, os gestores ignoraram anos de debates e produção científica dos pesquisadores e educadores, deixando evidenciar os princípios de privatização na reforma educacional pensada para o Estado de Goiás.

Conforme Silva (2014), antes mesmo que o Governo lançasse na mídia a reforma do Pacto pela Educação, houve a preocupação de preparar a comunidade escolar para que esta enxergasse, com bons olhos, as mudanças que estavam por vir. Assim, a estratégia inicialmente utilizada foi dar publicidade aos índices de desempenho alcançado pelos alunos na avaliação do IDEB, por meio de afixação de placas na faixadas das instituições de ensino, sendo esse fato inédito para a comunidade escolar naquele momento. Dessa forma, o Secretário de Educação, em referência, acreditava que os pais estariam próximos da gestão da unidade de ensino, pois teriam como objetivo uma escola que oferecesse melhor qualidade de ensino e, conseqüentemente, estampasse melhor nota do IDEB.

Observamos que o governo de Goiás também adotou, em sua administração, o novo modelo de gestão pública, em que consiste no movimento de reconstrução da relação do Estado com

a sociedade civil, que passa a ser nominado de parceria, pois busca o apoio desses atores sociais com o objetivo de encontrar soluções para os problemas que, muitas vezes, é de ordem macro.

No entanto, para Oliveira (2015), o Brasil está longe de criar condições mínimas de igualdade para que a sociedade civil possa participar, de maneira autônoma, das decisões referente às políticas públicas.

Feitas essas considerações preliminares a respeito da política educacional que é o objeto de análise desta pesquisa, passamos a discutir a reforma do Pacto pela Educação a partir de cinco eixos centrais conforme a ordem de apresentação, ressaltamos que os cinco pilares/eixos teoricamente se desdobram em 10 metas gerais e por seguinte em outras 25 propostas de ação:

117De acordo com Libâneo (2011), há pontos positivos e negativos em cada eixo da política do Pacto pela Educação. Apoiando-nos neste e em autores como Máximo (2011) e Dourado (2007; 2016), e ainda, na legislação educacional vigente, buscamos apresentar dos cinco eixos estruturais do pacto em questão, o eixo que trata de estruturar sistema de reconhecimento e remuneração por mérito, na tentativa de contribuir com a discussão intentamos apresentar nossas inferências, a partir da própria vivência enquanto docente, sobre esse pilar que parcialmente se concretizou durante a política do Pacto pela Educação em Goiás no período de 2011 até o ano de 2018, ano em que ainda foi realizado o pagamento do bônus denominado “programa reconhecer”, no qual intentamos apontar que este demonstra o retrato do professor goiano.

Estruturar o sistema de conhecimento e remuneração por mérito

Esse eixo apresenta como meta geral que os servidores tenham sua remuneração condicionada a avaliações que possuem critérios técnicos. Percebe-se, de forma flagrante, o alinhamento com as propostas oriundas dos organismos internacionais que preveem a responsabilização e o princípio da meritocracia, sendo este último pautado em resultados educacionais realizados a partir de mecanismos de avaliação, incentivo financeiro (bônus, prêmios etc.), para alunos, professores, gestores e tutores. As ações propostas para esse eixo eram:

- Índice do desempenho educacional de Goiás;
- Bônus por desempenho dos servidores;
- Prêmio Escola;
- Poupança para alunos;
- Educadores do ano.

Para Libâneo (2011), esse eixo não traz em sua proposta nada de positivo, uma vez que os pontos apresentados são: programa de reconhecimento do professor, que tem impacto direto na aprendizagem do aluno, bônus de incentivo à regência; programa de incentivo às escolas (prêmio

financeiro), programa de incentivo aos melhores alunos de cada escola (prêmio de poupança), Oscar da educação. Quanto ao fato de não ter nenhum ponto positivo nesse eixo, esclarece que

Acredito que os professores e dirigentes das escolas têm responsabilidades sobre os resultados da aprendizagem dos alunos. No entanto, numa concepção estritamente instrumental de educação, com objetivos padronizados, retira do professor a possibilidade de por em prática os saberes que dão especificidade à sua profissão. Ele passa a trabalhar apenas para o que pedem as avaliações estandardizadas. Além do mais, os professores são responsáveis pelos seus atos e decisões, mas não forçosamente pelos resultados, porque eles dependem de um conjunto de fatores sobre os quais não tem controle. Exigir que os professores se subjuguem à obrigação por resultados é quase exigir o impossível. Eles são professores do humano, das relações entre pessoas, do conhecimento, não técnicos ou operários que lidam com coisas (LIBÂNEO, 2011, p. 06).

O professor ele deve ter autonomia para desenvolver suas estratégias de trabalho frente a sua sala de aula e seus alunos. Ao padronizar as avaliações, retira dele sua autonomia e também retira dos alunos a possibilidade de mostrarem a construção de seus conhecimentos de formas diferentes daquela imposta pelo governo.

Embora o eixo “estruturação do sistema de reconhecimento e remuneração por mérito” objetivasse conceder bônus aos servidores, como prêmio escola, poupança aluno e educadores do ano, nós nos atentaremos tão somente à última meta, que, para Libâneo (2011), pode ser nomeada de “Oscar da Educação”. Dessa forma, o pagamento do bônus ao professor é nosso foco. A ideia não é, portanto, tratar de todas as formas de premiação, mas sim ater-se às regras que definiram a sua efetividade, dado o ineditismo do novo formato de gerencialismo na educação.

Para tanto, somamos a essa discussão as ferramentas legais que tornaram possível a aplicabilidade da ação de maior repercussão não só comunidade escolar, mas na sociedade como um todo, que foram envolvidas em uma atmosfera que proporcionou os meios necessários para que viessem à acreditar que o movimento que estava ocorrendo em Goiás em decorrência da aplicabilidade das ações advindas do Pacto pela Educação, com ênfase para o pagamento do bônus era algo positivo que havia chegado para alavancar o processo de ensino no estado. Inicialmente foi por meio da Portaria nº 4.016/GAB-SEDUC, de 22 de junho de 2011, que foram estabelecidas as primeiras regras para o pagamento do Bônus de Estímulo à Regência, como foi chamado inicialmente. Para a efetivação do pagamento, considerava-se a nota alcançada pela escola no IDEB. Essa nota era exposta em placas instaladas nos muros das escolas. Apenas os

docentes efetivos na função de regência, que atendessem aos quesitos de assiduidade, poderiam receber o bônus, conforme estabelecido na Portaria nº 4.016/2011 GAB-SEDUC:

Art. 2º. O Bônus de Estímulo à Regência constitui vantagem pecuniária a ser concedida uma única vez, no corrente ano, ao professor que cumprir o calendário escolar, desempenhando a função de regência de sala, no período compreendido entre 1º de agosto a 23 de dezembro de 2011, o que totaliza 100 (cem) dias letivos (GOIÁS, 2011).

E, conforme o explicitado nos incisos do artigo 4º, da portaria referenciada, são consideradas como faltas para o cálculo do bônus as seguintes situações:

- I – problemas de saúde, desde que justificados por atestado médico, emitido ou homologado por junta oficial de saúde;
- II – falecimento de parentes de 1º grau;
- III – convocação judicial;
- IV – formação e capacitação oferecida e certificada pelo órgão central da SEDUC (GOIÁS, 2011).

O professor que excedesse 5% de faltas, para um certo período, deixaria de receber o bônus referente ao ano inteiro – de 2011, por exemplo. Quanto ao acompanhamento da frequência, esta deveria ser pontuada pelo gestor da unidade escolar, que tinha como obrigação afixar em local público de sua unidade um quadro mensal de frequência dos professores. Destacamos que a auditoria permanente nas escolas realizadas por servidores da SEDUC-GO tinha o papel, além de outros possíveis, de averiguar a assiduidade dos professores. Havendo constatação de fraude, o professor, além de deixar de receber o bônus referente a sua carga horária, poderia responder a um processo administrativo disciplinar.

Após a emissão da Portaria nº 4.016/2011 GAB-SEDUC, pelo secretário de Estado da Educação, foi promulgada, em setembro do ano, a Lei nº 17.402 (GOIÁS, 2011) que instituiu o Bônus de Estímulo à Regência aos professores em regência de classe, praticamente nos mesmos moldes da portaria em comento, acrescentando a informação de que professores de apoio a inclusão, professores de atividades profissionais e de ensino especial não fariam jus ao referido bônus.

Somente no ano seguinte, com a promulgação da Lei nº 17.735, de 13 de julho de 2012, outros servidores passaram a ter direito ao bônus:

Art. 2º Farão jus ao Bônus de Incentivo Educacional os seguintes profissionais, lotados nas unidades escolares de ensino regular ou nos centros de atendimento educacional especializados:

- I – os professores titulares de cargo efetivo do quadro do magistério público estadual, em função de regência de classe, nas 1ª e 2ª Fases do Ensino Funda-

mental, Ensino Médio e EJA;

II – os coordenadores pedagógicos;

III – os tutores pedagógicos;

IV – o grupo gestor da unidade escolar, que compreende o diretor, o vice-diretor e o secretário-geral.

Parágrafo único. Não farão jus ao Bônus de que trata este artigo o professor modulado nas funções de Apoio à Inclusão e os Professores de Atividades Profissionais (GOIÁS, 2012).

Contudo, constatamos que a mesma parcela de professores que não recebia o bônus, em 2011, continua sem direito a vantagens financeiras que gozam os demais professores, conforme a nova lei. Além disso, ficou definido, na Lei nº 17.735/2012, os critérios necessários para que os servidores efetivos pudessem ter direito à bonificação. Reforçada, com isso, a questão da publicização da frequência de todos aqueles que, à época, faziam jus ao bônus. Disso, ficou evidenciado, na lei que regulamentou o bônus, em 2012, a questão das possíveis fraudes para aqueles servidores que, porventura, apresentassem informações inverídicas com intuito de burlar o controle de frequência, além de apontar as consequências que poderiam sofrer esses servidores.

Em 2013, o Bônus de Incentivo Educacional foi normatizado por meio da Lei nº 18.093, de 17 de julho de 2013. Não houve grandes mudanças na lei daquele ano se comparada com a Lei nº 17.735/2012. Contudo, em relação aos professores aptos a receber o bônus, houve uma alteração. Foram excluídos do pagamento do bônus os professores modulados em projetos e oficinas. Sobre isso, o Art.2º da lei relata que:

Art. 2º Farão jus ao Bônus de Incentivo Educacional os seguintes profissionais, lotados nas unidades escolares de ensino regular ou nos centros de atendimento educacional especializados:

I – os professores titulares de cargo de provimento efetivo do quadro do magistério público estadual, em função de regência de classe, nas 1ª e 2ª fases do Ensino Fundamental (EF), Ensino Médio (EM) e Educação de Jovens e Adultos (EJA);

II – os coordenadores pedagógicos;

III – os tutores pedagógicos;

IV – o grupo gestor da unidade escolar, que compreende o diretor, o vice-diretor e o secretário-geral.

Parágrafo único. Não farão jus ao Bônus de que trata este artigo o professor modulado em projetos ou oficinas, na função de Apoio à Inclusão e os Professores de Atividades Profissionais (GOIÁS, 2013) (grifo nosso).

Outra importante mudança trazida pela Lei nº 18.093/2013 se refere aos gestores que, a partir daquele ano, assumiram papéis ainda mais gerenciais em relação ao grupo, tornando-se responsáveis pelo acompanhamento da frequência dos coordenadores pedagógicos, o que caracterizava uma ampliação do poder hierárquico dos gestores.

Art. 4º O diretor, vice-diretor ou secretário-geral, integrantes do grupo gestor, farão jus à percepção do Bônus, desde que a unidade escolar não descumpra 2 (dois) ou mais dias letivos, por semestre, conforme calendário aprovado no início do ano de 2013.

§ 2º O grupo gestor perderá o direito à percepção do Bônus, caso não seja lançada, semanalmente, no SIGE, a frequência dos professores regentes e coordenadores pedagógicos e, a cada **2 (duas) semanas, a entrega dos planos de aula dos professores** (GOIÁS, 2013) (grifo nosso).

No último ano de gestão do secretário de educação, Thiago Peixoto, que permaneceu no cargo até meados de 2014, quando se afastou para candidatar-se a deputado federal, a professora efetiva da rede Vanda Das dores assumiu a Pasta. Com isso, os programas instituídos por seu antecessor foram mantidos. Assim, foi regulamentado o bônus por meio da Lei nº 18.544, de 18 junho de 2014, promulgada nos mesmos moldes dos anos anteriores.

Em 2014, ocorreram as eleições para governador. Nesse período, Marconi Perillo foi reeleito e assumiu seu quarto mandato como governador de Goiás. No ano seguinte, ao constituir o seu secretariado, foi nomeada a professora Raquel Teixeira para assumir a Secretaria de Estado da Educação. A nova secretária de educação deu prosseguimento ao pagamento do bônus aos professores por meio da Lei nº 18.953, de 16 de julho de 2015, que manteve os critérios para efetivação do pagamento do Bônus de Incentivo Educacional aos profissionais da educação.

Nos anos seguintes de sua gestão, Raquel Teixeira manteve o pagamento do bônus até findar a sua gestão, em 2018. Lembramos que a reforma do Pacto pela Educação tinha previsão para acontecer durante o período de 2011 a 2014, conforme denotamos da leitura da Leis de nº 19.427, de 19 de agosto de 2016; nº 19.843, de 21 de setembro de 2017; e, por fim, nº 20.366, de 11 de dezembro de 2018.

Ao que parece, face ao estudo realizado sobre o pagamento do bônus, buscou-se imprimir uma falsa ideia de valorização do professor. Esse benefício foi uma medida passageira, que não foi incorporado ao vencimento dos professores, além da não efetivação do pagamento do piso nacional à categoria. Disso, concluímos que o governo usou de artifícios, como incorporar as titularidades ao vencimento dos professores, para afirmar à sociedade que estava realizando o pagamento dos professores conforme exigência legal.

Além do que foi possível perceber, ao longo dos anos de 2011 a 2018, as instituições de ensino se viram obrigadas a se adequarem a estruturas semelhantes a empresas privadas. Essa nova circunstância objetivou atender às necessidades do mercado de trabalho. Para tanto, deixou-se de oferecer aos alunos uma educação que contemplasse, de fato, uma formação sob perspectiva cidadã, cujo agente de transformação da sociedade seja o aluno, sobretudo, de sua localidade.

Tal intento se mostrou longe de ser alcançado no campo educacional, em Goiás. Diferente disso, percebemos, na rotina das instituições de ensino pertencentes a rede estadual, que existe certa aplicabilidade de práticas adotadas no setor privado, as quais buscam validar a gestão de resultados e cumprimento de metas. Conforme nos esclarece Máximo (2011):

Assim como nas empresas, a adoção de bônus salariais para educadores que se destacam no trabalho e superam metas está associada a avanços de gestão. Praticamente todos os secretários e secretárias estaduais ouvidos pelo Valor¹ vão dedicar grande esforço na geração e no monitoramento extensivo de estatísticas e informações e na criação de sistemas de avaliação próprios – inclusive com auxílio de consultorias externas (s/p).

Com tantas propostas advindas do Pacto pela Educação e demais políticas educacionais planejadas a partir da teoria neoliberal, constatamos que são geradas inúmeras mudanças no mundo do trabalho docente, em que o profissional passe a ser responsabilizado pelos resultados alcançados, sejam eles exitosos ou não (ou seja, fracassos), nas avaliações que os alunos são submetidos. De acordo com Freitas (2012, p. 392), “as variáveis que afetam a aprendizagem do aluno não estão todas sob o controle do professor”. Percebemos que os professores foram pressionados e sobrecarregados para conseguir, ainda que parcialmente, atender ao novo modelo de educação sob a lógica empresarial.

O Retrato do Professor Goiano: análise do perfil docente

Procuramos apresentar aqui o que poderíamos chamar de retrato do professor goiano, usamos essa expressão por acreditar que é por meio do retrato que se pode refletir acerca da história, no caso em análise a história do professor goiano. Partindo do pressuposto que a simbologia do retrato pode remeter a função social.

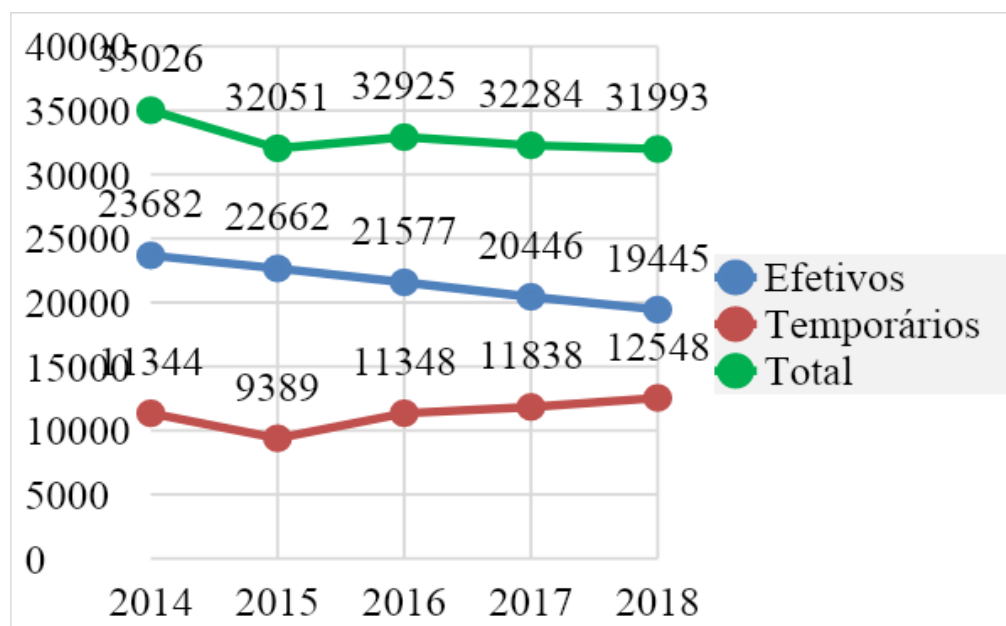
1 O Valor Econômico cobre economia, negócios e finanças.

Nas ciências humanas fala-se muito, e há muito tempo, de “representação”, algo que se deve, sem dúvida, à ambigüidade do termo. Por um lado a “representação” faz as vezes da realidade representada e, portanto, evoca a ausência; por outro, torna visível a realidade representada e, portanto, sugere a presença. Mas a contraposição poderia ser facilmente invertida: no primeiro caso, a representação é presente, ainda que como sucedâneo; no segundo, ela acaba remetendo, por contraste, à realidade ausente que pretende representar. Não entrarei nesse aborrecido jogo de espelhos (GINZBURG, 2001, p. 85).

Assim, nesse tópico, traremos os principais dados referentes ao retrato do professor da rede estadual de ensino de Goiás, com o intuito de analisar as principais mudanças que ocorreram nos últimos anos na carreira do magistério no estado.

Para isso, exibiremos os dados acerca do quantitativo de professores efetivos e temporários; média salarial tanto dos professores efetivos quanto daqueles professores contratados de forma temporária; informações quanto ao gênero e, por fim, o número de professores com formação *stricto sensu*, no período de 2014 a 2018.

Gráfico 1: quantitativo de professores.



Fonte: Adaptado de SEDUC (2021).

Inicialmente, observamos o quantitativo geral dos professores na rede estadual de ensino, com uma variação no período pesquisado, atingindo maior número apenas em 2016, com 32.925 (trinta e dois mil novecentos e vinte e cinco) professores entre efetivos e temporários; em 2018, observamos menor número de professores na educação básica, apenas 31.993 (trinta e um mil novecentos e noventa e três). Houve, portanto, entre os anos de 2016 a 2018, uma redução de

quase mil professores da rede estadual, ou seja, o Estado passou a contar com 932 (novecentos e trinta e dois) professores a menos, em 2018.

Outro dado que consideramos relevante é que, no período analisado, houve uma diminuição dos professores concursados na rede e, conseqüentemente, uma elevação dos números de professores que foram contratados em caráter temporário, ou seja, que não fazem parte quadro permanente de professores do estado de Goiás.

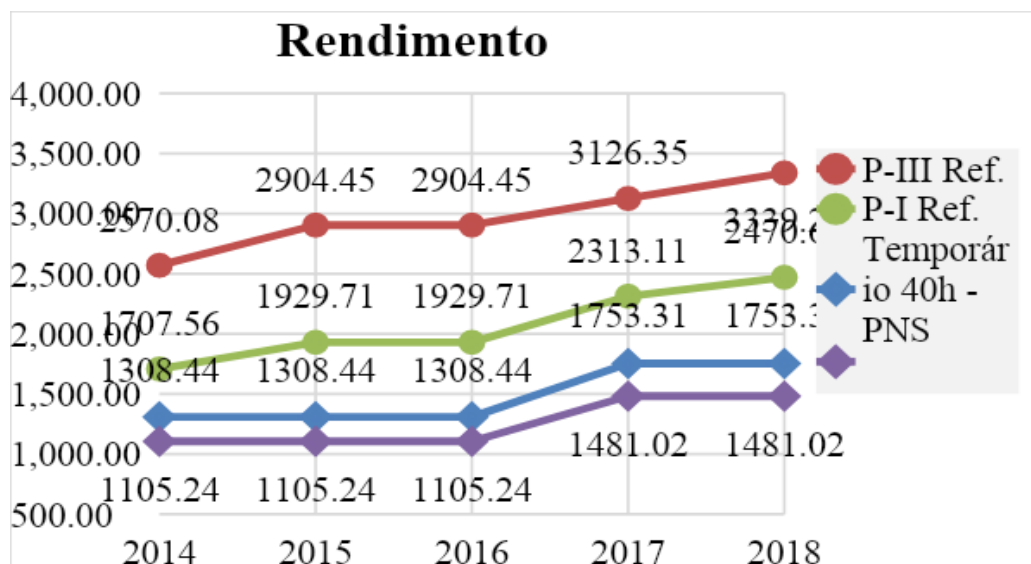
De acordo com o Gráfico 1, inferimos que, no ano de 2014, havia 11.344 (onze mil trezentos e quarenta e quatro) professores temporários. No ano seguinte, houve queda desse número passando para 9.389 (nove mil trezentos e oitenta e nove), já nos anos subsequentes, existe um número ascendente de professores temporários chegando, em 2018, em 12.548 (doze mil quinhentos e quarenta e oito). Ou seja, no período de 2015 a 2018, houve um aumento de 33.6% de professores contratados de forma precária, uma vez que, para esse grupo, são negados direitos básicos previstos no Plano de Carreira Docente, conforme disposto na Lei nº 20.757, de 28 de janeiro de 2020.

Vale ressaltar que o último concurso em Goiás para professor de nível III aconteceu no ano de 2018, conforme Edital nº 002, publicado em 05 de abril de 2018, para atender tão somente as áreas de Biologia, Física, Matemática e Química. O resultado final desse concurso foi homologado em 10 de setembro de 2018, no Diário Oficial do Estado de Goiás. Destacamos que, no referido concurso, foram aprovados 565 (quinhentos e sessenta e cinco) professores, destes, aproximadamente, 450 (quatrocentos e cinquenta) tomaram posse.

No que diz respeito à questão salarial, constam, dentre os anexos desta pesquisa, as tabelas salariais dos professores efetivos e temporários da rede estadual de ensino, fornecidas pelo Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Estado de Goiás-GO.

No gráfico 2, apresentamos o salário do professor P-PIII referência “A”, que trabalha com uma carga horária de 40 horas semanais, além do professor o P-I referência “A”, com 40 horas semanais, tanto do professor efetivo quanto do professor temporário. Optamos por apresentar apenas essas duas referências, conforme demonstrado na Gráfico 3, por ser o professor P-III o maior número na SEDUC.

Gráfico 2: vencimentos do professor P-III e P-I



Fonte: Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Estado de Goiás (2021).

De acordo com os dados elucidativos, constatamos que existe uma diferença salarial considerável entre os professores pertencentes ao quadro permanente daqueles docentes que fazem parte do quadro transitório, os temporários. Verificamos que, nos anos de 2015 e 2016, a diferença salarial entre o professor efetivo e o temporário, ambos com nível superior, ultrapassaram o percentual de 50% entre eles.

A menor diferença ocorreu no ano de 2017, em que o percentual ficou em 43,92% a mais que o professor temporário, por ocasião do último reajuste ofertado aos professores temporários. Já no ano de 2018, esse percentual chegou a 47,49%, e novamente a diferença do salário do professor concursado chegou próximo ao dobro do professor temporário.

Em relação ao professor de nível médio, a diferença salarial entre ambos é menor do que aquela existente entre o professor efetivo e temporário com nível superior. A menor diferença salarial, de acordo com a tabela examinada, aconteceu no ano de 2017, em que a diferença é de 35,97% a mais do que o professor temporário.

Destacamos que, conforme a Lei nº 11.738/2008, em seu art.5º, o piso será atualizado, anualmente, no mês de janeiro, a partir do ano de 2009, o qual deverá ser calculado utilizando-se o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno (VAA), definido nacionalmente no FUNDEB, referente aos anos iniciais de ensino fundamental urbano nos termos da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2017.

No período de 2014 a 2018, os valores referentes ao pagamento do piso do magistério foram normatizados por meio de Portarias publicadas anualmente pelo Ministério da Educação tendo definido o piso no período de 2014 a 2018.

Vale ressaltar que, ao analisar o Gráfico 2, verificamos que o piso salarial do profissional do magistério, conforme mencionado no período pesquisado de 2014 a 2018, não foi pago aos professores temporários em Goiás, ou seja, deixando assim de atender o que preceitua a Lei 11.738/2008, que define, assim, o piso em seu Art. 2º:

[...]

§ 1º O piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais.

§ 2º Por profissionais do magistério público da educação básica entendem-se aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, em suas diversas etapas e modalidades, com a formação mínima determinada pela legislação federal de diretrizes e bases da educação nacional (BRASIL, 2008) (grifos nossos).

Diante de tamanhas discrepâncias salariais, percebemos que o estado de Goiás alcança, assim, a lógica pretendida com a Nova Gestão Pública (NGP), pois, de acordo com Mons (2009), a administração sob a NGP tem como objetivo criar meios para que o trabalho aconteça com maior eficiência, mas com o menor custo. Entendendo aqui que quem arca com esse modelo de gestão é o professor que não recebe o mínimo garantido por lei nacional.

Percebemos que, na prática, está havendo desarticulação na condução das políticas educacionais, mesmo com a previsão na Constituição Federal de 1988, em seu art. 206, especialmente nos incisos:

[...]

V - valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas;

VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal (BRASIL, 1988) (grifo nosso).

Além da previsão da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) n.º 9.394/96, que, em seu artigo 207, define:

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

II – aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;

III - piso salarial profissional;

IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;

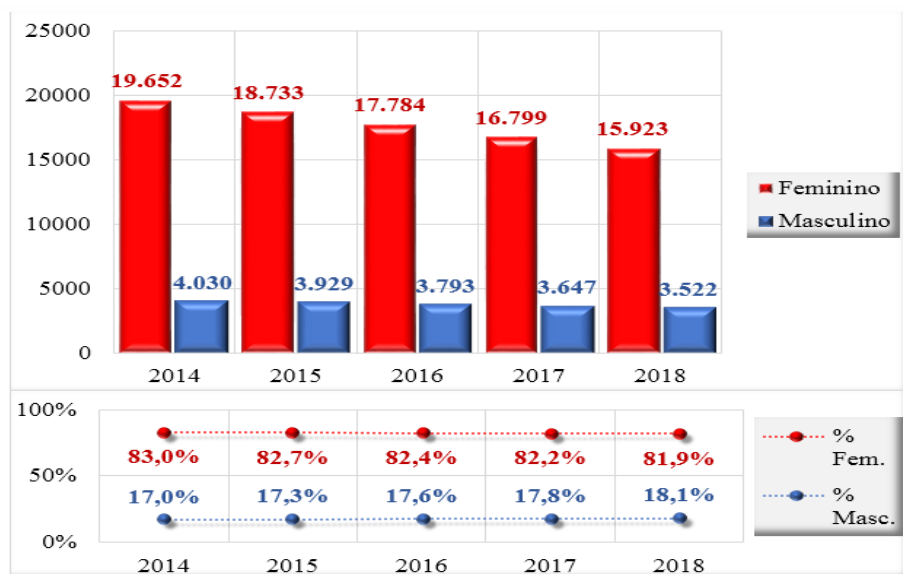
V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;

VI - condições adequadas de trabalho (BRASIL, 1996) (grifo nosso).

Como se vê, os princípios e normas que preveem a valorização do exercício do magistério encontram-se estabelecidos tanto na CF/1988 como na LDB nº 9.394/96, no entanto, na prática, ações decorrentes das políticas educacionais em consonância com o interesse do Estado neoliberal não apresentam os meios necessários, ou não procuram garantir, que tais políticas atinjam o que prevê a legislação vigente no país no que se refere à valorização dos profissionais da educação.

No Gráfico 3, temos a apresentação do gênero dos professores da rede de ensino de Goiás, com recorte também para o período de 2014-2018.

Gráfico 3: Gênero dos professores efetivos de Goiás (2014-2018).



Fonte: Adaptado de SEDUC (2021).

De acordo com o Gráfico 3 apresentado, ao analisarmos o número absoluto dos professores do sexo masculino, aparentemente, houve uma redução no quantitativo, já que em 2014 contávamos com 4.030 (quatro mil e trinta) professores e chegamos, em 2018, com 3.522 (três mil quinhentos e vinte e dois). No entanto, essa narrativa não pode ser feita, pois, quando avaliamos o percentual, constatamos o contrário, uma vez que esse percentual aumentou timidamente de 17% para 18,1% no ano de 2018 se levarmos em consideração o número de efetivos e temporários, bem como olharmos o cenário de

forma geral. Ainda assim, as docentes do sexo feminino em Goiás, no período pesquisado, têm ultrapassado o percentual de 80% do total dos professores efetivos da rede estadual de ensino.

Ao apresentar os dados referente às relações de Gênero no trabalho docente, Hypolito (2002) esclarece que o processo de feminização da profissão do magistério está relacionado à expansão industrial que ocorreu, sobretudo, no final do século passado. Pois, de acordo com o autor, a expansão de rede de ensino básico é fruto da consolidação do capitalismo que ocorreu por meio dos processos de industrialização e, conseqüentemente, de urbanização, o que exigiu maior número de escolarização básica, ainda que fosse apenas uma alfabetização funcional, a fim possibilitar a empregabilidade das classes trabalhadoras emergentes.

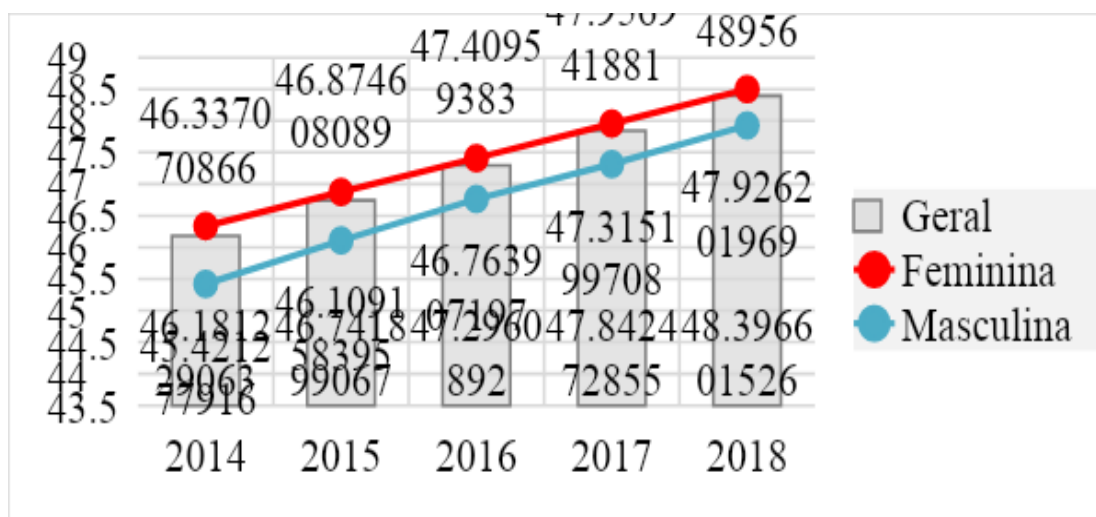
Conforme o autor em referência, a constituição do magistério como profissão voltada principalmente para as mulheres está relacionada às características do próprio gênero feminino, quais sejam: a aproximação das atividades do magistério com as exigidas para as funções de mãe; as “habilidades” femininas que permitem um desempenho mais eficaz de uma profissão que tem como função cuidar de crianças; a possibilidade de compatibilização de horários entre o magistério e o trabalho doméstico, a aceitação social para que as mulheres pudessem exercer essa profissão (HYPOLITO, 2002).

Observamos que o número de mulheres na educação sempre foi maior que o número de homens exercendo a docência, isto se dá, principalmente, em razão dos baixos salários, visto ser uma problemática emergente em nossa sociedade, essa relação requer um olhar mais propositivo no âmbito das políticas públicas independente da esfera, pois, é fato que acaba por desestimular o ingresso dos homens na profissão docente.

Além do que, assevera Antunes (2009) e Frigotto e Ciavatta (2003), a participação das mulheres em determinadas áreas de trabalho se deve à nova proposta das políticas públicas, pela NGP e que também é caracterizada pela globalização, bem como a precarização do trabalho imposta às mulheres mediante a qual as profissões com baixos salários são mais acessíveis a esse gênero.

No que diz respeito à idade dos professores da rede estadual de ensino, notamos que esses acompanham o cenário nacional, pois, de acordo com a pesquisa realizada pelo INEP (2018), a partir de dados extraídos dos anos 2009, 2013 e 2017, a idade média dos professores da educação básica no Brasil encontra-se com a idade média de 41 anos. Já nos dados de Goiás, a média é entre 46 a 49 anos, como mostra o Gráfico 4:

Gráfico 4: Idade média dos professores em Goiás (2014-2018).

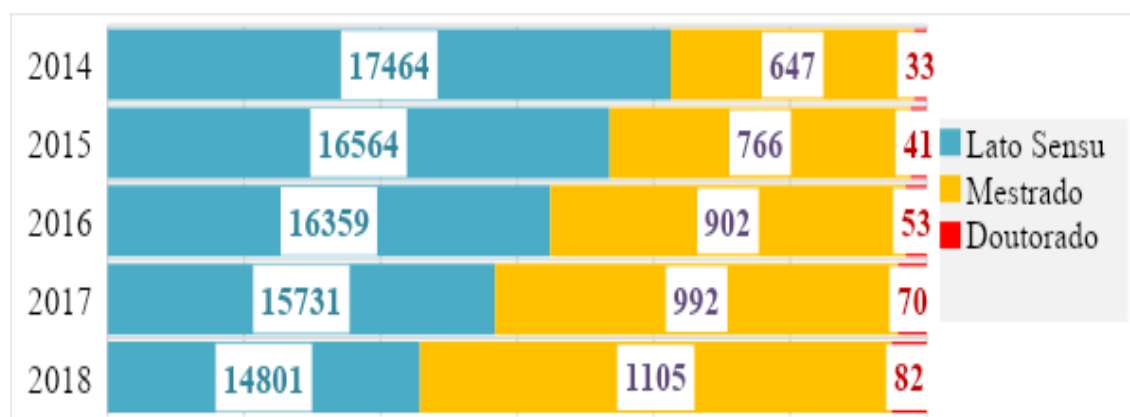


Fonte: Adaptado de SEDUC (2021).

Conforme apresentado no Gráfico 4, a idade média dos professores goianos encontra-se entre 46 a 49 anos. Além disso, percebemos que, no período analisado, está havendo um envelhecimento da categoria, o que pode gerar um problema, pois quando essa geração de professores que ingressaram nos concursos de 1993 e 1998 começarem a se aposentar, se não houver um concurso para uma reposição adequada do quadro, a sociedade contará praticamente apenas com professores temporários/transitórios na rede estadual, dado que, como exposto, o último concurso se restringiu apenas a quatro áreas de formação.

No tocante a titulação, o Gráfico 5 e a Tabela 1 nos revelam que houve maior investimento dos docentes efetivos da rede estadual no que diz respeito à formação *lato sensu* e *stricto sensu*, sobretudo em nível de mestrado.

Gráfico 5: Formação continuada dos professores da rede de ensino de Goiás (2014-2018)



Fonte: Adaptado de SEDUC (2021).

Quanto ao número de doutores, constatamos que, embora se apresentem no gráfico 5 de forma tímida, ao analisar os percentuais apresentados na Tabela 1, inferimos que o aumento mais significativo ocorreu entre os professores que obtiveram a formação *stricto sensu* em doutorado após análise do período em geral.

Tabela 1: Percentual de aumento na titulação dos professores da rede de ensino de Goiás (2014-2018).

ANO	LATO SENSU	MESTRADO	DOCTORADO
2014	96,3%	3,6%	0,2%
2015	95,4%	4,4%	0,2%
2016	94,5%	5,2%	0,3%
2017	93,7%	5,9%	0,4%
2018	92,6%	6,9%	0,5%

Fonte: Adaptado de SEDUC (2021).

O aumento dos professores com o título de doutor foi expressivo, visto que, em 2014, a Secretaria de Estado da Educação possuía na rede apenas 33 (trinta e três) doutores e em 2018 contava com 82 (oitenta e dois) professores com doutorado. Logo, constatamos um aumento de 148%. Quanto ao número de professores com mestrado, o número saltou de 647 (seiscentos e quarenta e sete), em 2014, para 1.105 (um mil cento e cinco) mestres atuando na rede estadual no ano de 2018, o que corresponde a um aumento de 70,8%.

No que diz respeito aos professores que possuem especialização *lato sensu*, conforme apresentado no Gráfico 5, houve uma redução gradativa no número, uma vez que, em 2014, haviam 17.464 (dezessete mil quatrocentos e sessenta e quatro) professores com especialização

lato sensu e em 2018 14.801 (quatorze mil oitocentos e um) professores. Contudo, ao analisarmos esses dados, devemos considerar que, no decorrer do período analisado, parte dos professores especialistas avançaram em sua formação continuada e, conseqüentemente, migraram para o campo daqueles com formação *stricto sensu*, além de uma parte dos servidores com especialização *lato sensu* ter se aposentado no decorrer do período analisado.

Não obstante, a rede estadual de ensino de Goiás apresenta um número significativo de professores com especialização *lato sensu* chegando a atingir, em 2018, o percentual de 76,1% dos 19.445 (dezenove mil quatrocentos e quarenta e cinco) professores em atividade conforme apresentado no Gráfico 5. Isso faz com que os gestores da SEDUC estimulem os professores da rede a prosseguir na sua formação continuada, conforme previsto na Lei nº 20.757/2020, que prevê em seu artigo 116:

Art. 116. O professor estável poderá, no interesse da Secretaria de Estado da Educação, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração ou subsídio, para participação em curso de aperfeiçoamento ou de pós-graduação lato e stricto sensu em instituição de ensino superior no País ou no exterior (grifo nosso) (GOIÁS, 2020) (grifos nossos).

E, no Art.67, do PNE, item II diz que: “aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim.” (BRASIL, 2014) (grifo nosso).

Embora os dados mostrem um avanço na titulação, sobretudo, no número de professores com especialização *stricto sensu*, e esse seja um fator positivo para Educação em Goiás, ainda faz-se necessário que os gestores invistam de maneira incisiva em políticas que incentive os docentes a avançar na formação continuada para que possam atingir o que prevê a meta 16 da Lei nº 13.005/2014, que aprovou o Plano Nacional de Educação (PNE), e estabelece que ao menos 50% dos professores da educação básica devem ser formados em nível de pós-graduação *lato e stricto sensu*.

Considerações finais

A política que tratou da maior reforma educacional em Goiás o Pacto pela Educação, foi uma política constituída fortemente a partir da perspectiva neoliberal trilhada para alcançar o sucesso em sua execução no caminho proposto pela Nova Gestão Pública, estratégia de ação comum na administração pública que vem sendo deliberadamente adotada pelos governos de cunho neoliberal.

O debate sobre os organismos internacionais (Banco Mundial, OCDE, Unesco), mostra que estes tem exercido um papel importante na estruturação basilar das políticas educacionais destinadas às escolas dos países em desenvolvimento, como no caso do Brasil. As orientações apresentadas pelos organismos multilaterais têm reproduzido propostas educacionais voltadas para a política de resultados, que busca a melhoria de indicadores quantitativos do sistema escolar, bem como estão preocupados em preparar os alunos predominantemente da educação básica para o mundo do trabalho. Denota-se que as políticas educacionais a partir da década de 1990 estiveram fortemente voltadas para o investimento no chamado capital humano.

Nesse ínterim, o retrato do professor goiano demonstrado, por meio de análise documental, aponta para um profissional que possui disparidades remunerativas, formativas dentro de uma carreira que é desvalorizada e que promove a competição entre seus pares. O gênero é majoritariamente feminino, provavelmente, devido à desvalorização da carreira docente que amplia o processo de feminização da profissão do magistério, bem como as disparidades salariais, entre outras questões. Além do que as propostas políticas para a docência também promovem a precarização da profissão o que desmotiva o acesso a essa carreira. Outro fator é a titularidade que apesar de ter seu aumento significativo para esses profissionais, no caso do professor goiano ainda é menor devido a falta de incentivo para sua qualificação no cargo.

Desse modo, inferimos que muitas outras pesquisas podem surgir acerca desse debate sobre o perfil profissional docente, de forma que assim poderemos conhecer, discutir, refletir e apontar possíveis disparidades nas carreiras profissionais, no intuito também de lutar por políticas que possam promover valorização e equidade na profissão docente.

Referências

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.

BOGDAN, Robert; BIKLEN, Sari. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos**. Porto, Portugal: Porto, 1994.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Brasília: Gráfica do Senado, 1988.

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB 9394/96**. Brasília: Gráfica do Senado, 1996.

BRASIL. **Plano Nacional de Educação 2014-2024: Lei nº 13.005**, de 25 de junho de 2014, que aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) e dá outras providências. Brasília, 2014.

DOURADO, Luiz Fernandes. **Políticas e Gestão da Educação Básica no Brasil: Limites e Perspectivas**. *Educ, Soc.*, Campinas, vol. 28, n. 100 – Especial, p. 921-946, out. 2007.

- DOURADO, Luiz Fernandes. **Plano Nacional de Educação: o epicentro das políticas de Estado para a educação brasileira**. Goiânia: Editora da Imprensa Universitária/UFG/ANPAE, 2017, DOURADO, Luiz Fernandes. Valorização dos profissionais da educação. Desafios para garantir conquistas da democracia. *Revista Retratos da Escola*, Brasília, v. 10, n. 18, p. 37-56, jan./jun. 2016.
- FREITAS, Luiz Carlos de. **Os reformadores empresariais da educação: da desmoralização do magistério à destruição do sistema público de educação**. *Educação & Sociedade*, v. 33, n. 119, p. 379-404, abr./jun. 2012.
- FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria. **Educação básica no Brasil na década de 1990: Subordinação ativa e consentida à lógica do mercado**. *Educação e Sociedade*, Campinas, v. 24, n. 82, abr., 2003.
- GOIÁS. SEDUC. **Pacto pela Educação: um futuro melhor exige mudanças**. Secretaria de Estado da Educação. Goiânia, ago. 2011. Disponível em: <http://www.seduc.go.gov.br/especiais/pactopelaeducacao/> Acesso em 12 de junho de 2020.
- GOIÁS. **Programa Reconhecer: educação, o mérito é todo seu**. 2013. Disponível em: <http://www.seduc.go.gov.br/intranet/portal/sistemas/not/files/4241/Cartilha%20Reconhecer%202013.pdf> Acesso em 10 mai. 2021.
- GOIÁS. **Lei nº 17.735/2012 de 13 de julho de 2012**, Institui o Bônus de Incentivo Educacional aos profissionais da educação pública estadual e dá outras providência. Disponível em: www.gabinetecivil.gov.br Acesso em: 04 de mai. 2021.
- GOIÁS. **Lei nº 13.909, de 25 de setembro de 2001**. Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos e Vencimentos do Pessoal do Magistério. Disponível em: www.gabinetecivil.gov.br Acesso em: 10 mai. 2021.
- GINZBURG, Carlo. **Olhos de Madeira – nove reflexões sobre a distância**. São Paulo: Companhia das Letras, 2001.
- HYPOLITO, Alvaro Moreira. **Trabalho docente, classe social e relação de gênero**. (Coleção Magistério – formação e trabalho pedagógico). Campinas, SP: 2002.
- KOSIK, Karel. **Dialética do concreto**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.
- LIBÂNEO, José Carlos. **Considerações críticas sobre o documento “Diretrizes do pacto pela educação: reforma educacional goiana”**. Goiânia, 2011. Disponível em: <http://sintego.org.br/midias/banners/13122013082557.pdf> Acesso em: 11 jun. 2021.
- MÁXIMO, Luciano. **A Meritocracia na Educação nos Estados**. 2011. Disponível em: <http://sindprofnh-noticias.blogspot.com/2011/02/meritocracia-na-educacao-nosestados.html>. Acesso em: 20 jun. 2021.
- MONS, Gerson N. freire. **Effets théoriques et réels des politiques d'évaluation standardisée**. *Revue française de pédagogie*, 169 octobre-décembre, 2009.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. **Nova gestão pública e governos democrático-populares: contradições entre a busca da eficiência e a ampliação do direito à educação.** *Educ. Soc.*, Campinas, v. 36, n.º. 132, p. 625-646, jul.-set., 2015. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-73302015000300625&script=sci_abstract&tlng=pt Acesso em: 12 de março. 2020.

SILVA, Simonia Peres da. **O processo de implementação das políticas educacionais e repercussões nas formas de gestão da escola e no processo de ensino aprendizagem: o Pacto pela Educação em Goiás.** Tese (Doutorado em Educação) - Pós-Graduação em Educação, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2014. Disponível em: <http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/handle/tede/709> Acesso em 28 de maio. 2019.

Recebido em: 31 de agosto de 2021.

Publicado em: 06 de dezembro de 2021.



Este é um artigo publicado em acesso aberto sob uma licença Creative Commons.