UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
"JÚLIO DE MESQUITA FILHO"
INSTITUTO DE BIOCIÊNCIAS - RIO CLARO

LICENCIATURA PLENA EM PEDAGOGIA

TALITA SPAGGIARI LAGUNA

PARCERIAS FIRMADAS ENTRE MUNICÍPIOS BRASILEIROS E O INSTITUTO AYRTON SENNA E SUAS IMPLICAÇÕES PARA AS ALTERAÇÕES NO PLANO DE CARREIRA DOCENTE

Rio Claro - SP
2010

TALITA SPAGGIARI LAGUNA

PARCERIAS FIRMADAS ENTRE MUNICÍPIOS BRASILEIROS E O INSTITUTO AYRTON SENNA E SUAS IMPLICAÇÕES PARA AS ALTERAÇÕES NO PLANO DE CARREIRA DOCENTE.

Orientador: Profª Dra Theresa Maria de Freitas Adrião

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Biociências da Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" - Câmpus de Rio Claro, para obtenção do grau de Licenciado em Pedagogia Plena.

Rio Claro
2010

379.2 Laguna, Talita Spaggiari
L181p Parcerias firmadas entre municípios brasileiros e o Instituto Ayrton Senna e suas implicações para as alterações no plano de carreira docente. / Talita Spaggiari Laguna. - Rio Claro : [s.n.], 2010
58 f. : il., quadros

Trabalho de conclusão de curso (licenciatura - Pedagogia) - Universidade Estadual Paulista, Instituto de Biociências de Rio Claro
Orientador: Theresa Maria de Freitas Adrião

1. Educação e Estado. 2. Políticas públicas. 3. Gestão educacional. 4. Parceria público-privado. I. Título.

Ficha Catalográfica elaborada pela STATI - Biblioteca da UNESP
Campus de Rio Claro/SP

A utopia está lá no horizonte. Me aproximo dois passos, ela se afasta dois passos. Caminho dez passos e o horizonte corre dez passos. Por mais que eu caminhe, jamais alcançarei. Para que serve a utopia? Serve para isso: para que eu não deixe de caminhar.

(Eduardo Galeano)

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha família, minha mãe, minha avó e meu tio, pelo amor incondicional que me ofertaram e pela força que sempre me deram em todas as minhas escolhas.

Agradeço ao Woody pela enorme paciência, pelos desabafos, pela confiança, pela compreensão e pelo carinho que sempre teve por mim.

Agradeço à Theresa pela paciência e confiança que depositou em mim. Muito obrigada pelos ensinamentos, pela atenção e pelas reflexões que me proporcionou.

Agradeço ao grupo de pesquisa do IAS e ao GREPPE, pelas discussões, pelo auxílio e disposição para comigo durante a pesquisa.

Agradeço às minhas companheiras de república, Larissa, Jéssica e Priscila, as quais me ensinaram muito sobre convivência e amizade. Agradeço às minhas colegas de classe, Rachel, Andréia, Denise, Ana Carolina, Natalia e Karina H., obrigada pelas experiências, pela companhia nos momentos de diversão e de tristezas.

Agradeço a todos os professores que passaram em minha vida e deixaram seus ensinamentos de forma particular, vocês foram essenciais em minha caminhada!

Agradeço a todos os colegas que conviveram comigo durante a graduação e fizeram a diferença nesses quatro anos em que estive em Rio Claro, vocês são inesquecíveis!

LISTA DE SIGLAS

BNDES	Banco Nacional do Desenvolvimento
CETEB	Centro de Tecnologia Educacional de Brasília
DESAS	Departamento de Educação, Saúde e Assistência Social
FBB	Fundação Banco do Brasil
FLEM	Fundação Luís Carlos Magalhães
FUNDEF	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental
IAS	Instituto Ayrton Senna
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MEC	Ministério da Educação
PCN´s	Parâmetros Curriculares Nacionais
PDE	Programa de Desenvolvimento Educacional
PDRAE	Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado
PEB I	Professor de Educação Básica I
PEB II	Professor de Educação Básica II
PIB	Produto Interno Bruto
SAEB	Sistema de Avaliação da Educação Básica
SIASI	Sistema Ayrton Senna de Informações
SINDSERM	Sindicato dos Servidores Públicos Municipais
SME	Secretaria Municipal de Educação
SMEC	Secretaria Municipal de Educação e Cultura

RESUMO

Este trabalho faz parte da pesquisa nacional interinstitucional, intitulada “Análise das conseqüências de parcerias firmadas entre municípios brasileiros e a Fundação Ayrton Senna para a oferta educacional”, financiada pelo CNPq. Esse estudo analisa o Programa Gestão Nota 10, implementado nos municípios de Cárceres, Teresina, Altamira, São José dos Pinhais, Sapiranga, São José do Rio Preto e as possíveis alterações do Plano de Carreira Docente. Para isso serão analisados trabalhos escritos sobre o referente tema, além de documentos oferecidos pelos órgãos públicos dos municípios analisados. O marco teórico para essa pesquisa é a crise do capital que entre suas estratégias de superação o Neoliberalismo e a Reforma do Estado, há qual propõem a descentralização de serviços, que antes eram do Estado, incluindo a sociedade civil organizada e o chamado “Terceiro Setor”. Outra imposição dessa reforma foi à introdução do quase-mercado na gestão pública. Esse tipo de gestão oferece diretrizes padrão, nas quais há o desenvolvimento de metas para alcance de índices elevados, assim os municípios, caso cumpram com essas diretrizes, são gratificados e recebem algum tipo de premiação, desenvolvendo a competitividade entre os educadores. Este trabalho apresenta o convênio de sistemas de ensino público com o Instituto Ayrton Senna, como uma forma de materialização dessas políticas, e as implicações para as alterações no Plano de Carreira Docente.

Palavras chave: gestão educacional; políticas públicas; parceria público-privado

SUMÁRIO

Página

1. INTRODUÇÃO.....08
2. REDEFINIÇÃO DO PAPEL DO ESTADO E SUA INFLUÊNCIA NA EDUCAÇÃO.....11
3. A PESQUISA NACIONAL: ANÁLISE DAS CONSEQÜÊNCIAS FIRMADAS ENTRE MUNICÍPIOS BRASILEIROS E A FUNDAÇÃO AYRTON SENNA PARA A OFERTA EDUCACIONAL.....18
3.1 O Programa Gestão Nota 10 e os municípios selecionados.....21
3.2 Alterações na organização da carreira docente.....47
4. CONCLUSÃO.....50
5. REFERÊNCIAS.....56

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo verificar as possíveis alterações no Plano de Carreira Docente dos municípios de Altamira[1], Cáceres, São José dos Pinhais, São José do Rio Preto, Sapiranga e Teresina advindas da implementação do Programas Gestão Nota 10, oferecido pelo Instituto Ayrton Senna e aderido pela rede municipal de ensino desses municípios em estudo.

É importante ressaltar que este trabalho é fruto da minha participação na pesquisa "Análise das conseqüências de parcerias firmadas entre municípios brasileiros e a Fundação Ayrton Senna para a oferta educacional", financiada pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), coordenada pela Profª Dra Theresa Maria de Freitas Adrião e vice-coordenada pela Profª Dra Vera Maria Vidal Peroni.

A pesquisa nacional busca analisar as conseqüências para a oferta e a gestão da educação pública, tendo como base os Programas Gestão Nota 10 e o Escola Campeã, e resulta em atividades desenvolvidas por pesquisadores das seguintes Universidades: Universidade de São Paulo (USP), Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" (UNESP-RC), Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS), Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Universidade Estadual do Piauí (UEPI), Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT-CÁCERES), Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE) e Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN).

O objetivo deste trabalho é analisar as possíveis alterações no Plano de Carreira Docente dos municípios selecionados. Para isso será verificado se os municípios possuem Plano de Carreira Docente e/ou Estatuto do Magistério anterior a parceria; se há eventuais alterações entre o Plano em vigor e o anterior a parceria; se houve mudança no quadro de funcionários da rede de ensino e se ocorreram possíveis mudanças no que diz respeito a evolução funcional, desempenho docente e contratação de professores.

Para a realização da análise dessas possíveis mudanças, o marco teórico utilizado é a crise do capital que entre suas estratégias de superação pode-se citar o

[1] O município citado no projeto inicial era Santarém (PA), entretanto, por mudanças na pesquisa, esse foi substituído pelo município de Altamira (PA).

Neoliberalismo e a Reforma do Estado, onde há a diminuição do papel do Estado no oferecimento das políticas sociais, transferindo-as para o mercado.

Como conseqüência dessas mudanças instituem-se as chamadas parcerias, entendidas como a transferência, para esfera privada, da responsabilidade pela oferta e gestão das políticas sociais, ainda que o funcionamento seja público.

Esta reorganização do Estado vem ocorrendo desde a criação do chamado Plano Diretor de Reforma do Aparelho de Estado (PDRAE), elaborado durante o mandato do Governo Fernando Henrique Cardoso (1995-1998) (PERONI, 2003).

Durante a década de 90 há um destaque político no campo educacional. Algumas medidas são tomadas para valorizar esse profissional e uma delas é a elaboração do Plano de Carreira. (RAMOS, 2007).

Em meio a esse contexto, destaca-se a precariedade presente na rede de ensino, advindas da Reforma e do PDRAE. Com isso os municípios buscam alternativas no setor privado.

Um exemplo dessa parceria entre o setor privado e o público é a relação entre diversos municípios brasileiros e o Instituto Ayrton Senna (IAS), Organização não-governamental sem fins lucrativos fundada em 1994.

A presente pesquisa será desenvolvida mediante a análise de documentos dos municípios brasileiros intencionalmente selecionados tendo em vista a adoção pelas respectivas prefeituras do Programa Gestão Nota 10.

Portanto será uma pesquisa qualitativa, que segundo Gatti (2007), “é uma metodologia que não se apóia em medidas operacionais cuja intensidade é traduzida em números”.

Para o desenvolvimento desse trabalho serão realizadas pesquisas documentais e bibliográficas em fontes primárias e secundárias, respectivamente. Segundo Gonsalves (2005), fontes primárias são materiais que não receberam tratamento analítico, aqueles produzidos pela própria pessoa que coleta os dados. As fontes secundárias são contribuições de diferentes autores sobre o assunto estudado. As fontes primárias que serão utilizadas referem-se aos documentos do Instituto Ayrton Senna. Já no que se refere às fontes secundárias serão utilizados artigos, relatórios e dissertações referentes ao tema.

É importante destacar que outros municípios aderem a essa parceria, entretanto, para a realização dessa pesquisa, foram selecionado os municípios de Cárceres (MT), Teresina (PI), Altamira (PA), São José dos Pinhais (PR), Sapiranga

(RS), São José do Rio Preto (SP), os quais aderiram ao Programa Gestão Nota 10 e pertencem à pesquisa interinstitucional citada anteriormente.

Estruturou-se o trabalho de maneira que o capítulo I apresentará a redefinição do papel do Estado e suas influências nas políticas educacionais do Brasil, na década de 1990.

No capítulo II apresenta-se a pesquisa nacional, a qual este trabalho é vinculado; a caracterização do Instituto Ayrton Senna e a apresentação do Programa Gestão Nota 10. Em seguida haverá a descrição dos municípios selecionados para este estudo, seu breve histórico e suas informações quanto a implementação da parceria entre o IAS e o município e os tipos de alterações eminentes.

Por fim, nas considerações finais analisam-se as informações contidas nos capítulos mencionados e os principais resultados desta pesquisa.

2. REDEFINIÇÃO DO PAPEL DO ESTADO E SUA INFLUÊNCIA NA EDUCAÇÃO

Este primeiro capítulo trará as implicações da redefinição do papel do Estado e qual a influência dessa política nas mudanças da área educacional.

A partir da década de 1990 a hegemonia do pensamento conservador, identificado com o ideário neoliberal, induziu a adoção de novos paradigmas de competência para a ação pública, rompendo com a identificação de bem público como aquele financiado e administrado pelo Estado. (ADRIÃO, 2007). Vale lembrar que o público aqui tem sinônimo de estatal.

Nesta década ocorre a crise do capital, definida no Brasil como crise do Estado. Esta está materializada no Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE), de 1995. O Plano elaborado durante o primeiro mandato do Governo Fernando Henrique Cardoso (1995-1998), tem evidente papel norteador na reorganização do Estado brasileiro e de seu marco regulador decorrente (PERONI, 2003).

> A crise do Estado teve início nos anos de 70, mas só nos anos 80 se tornou evidente. Paralelamente ao descontrole fiscal, diversos países passaram a apresentar redução nas taxas de crescimento econômico, aumento do desemprego e elevados índices de inflação. Após várias tentativas de explicação, tornou-se claro afinal que a causa da desaceleração econômica nos países desenvolvidos e dos graves desequilíbrios na América Latina e no leste europeu, era a crise do estado que não soubera processar de forma adequada a sobrecarga de demandas a eles dirigidas. A desordem econômica expressava agora a dificuldade do Estado em continuar a administração as crescentes expectativas em relação à política de bem-estar aplicada com relativo sucesso no pós-guerra (BRASIL, 1995, p. s/n)

Com base neste Plano, destacam-se as seguintes estratégias para superar a crise: a transferência para o setor privado das atividades que podem ser controladas pelo mercado; e a “descentralização para o setor público não-estatal da execução de serviços que não envolvem o exercício do poder do Estado” (BRASIL, 1995, p. s/n). Assim o Estado deixa de ser o prestador dos serviços sociais e passa a ter o papel de regulador, subsidiando e controlando as ações da sociedade.

Outra solução para a superação dessa crise é a “Terceira Via”, a qual tem por objetivo reformar o Estado.

> [...] terceira via se refere a uma estrutura de pensamento e prática política que visa adaptar a social-democracia a um mundo que se transformou fundamentalmente ao longo das últimas duas ou três décadas. É uma terceira via no sentido de que é uma tentativa de transcender tanto a social democracia do velho estilo quanto ao neoliberalismo. (GIDDENS, 2001 *apud* OLIVEIRA; FERNANDES, 2009)

O Terceiro Setor torna-se uma estratégia da "Terceira Via" para a execução das políticas sociais.

A idéia de Terceiro Setor surge a partir do recorte de três esferas: o Estado como "primeiro setor", o mercado como "segundo setor" e a sociedade civil como "Terceiro Setor".

Tendo em vista a idéia de que o Estado e o mercado não respondem às demandas sociais, a "Terceira Via" seria uma alternativa para o desenvolvimento das políticas. Sendo assim, haveria uma junção entre as funções do Estado e do mercado na prática dessas políticas, ou seja, há a realização de uma atividade pública desenvolvida pelo setor privado (AMARAL; CORMELATTO; COSTA; SUSIN; PERONI, 2009).

O Terceiro setor abrange desde as organizações não-governamentais (ONG´s) até fundações, creches comunitárias e atividades sociais.

Com base nesse histórico, durante a década de 90 o campo educacional entra em destaque político e com isso surgem alguns modelos educativos, nos quais a melhoria de qualidade está diretamente vinculada à competitividade interinstitucional.

As precariedades de recursos combinadas com as políticas de focalização no ensino fundamental tendem a induzir os municípios, em face das dificuldades no atendimento à demanda educacional sob sua responsabilidade, a buscar alternativas no setor privado. (ADRIÃO, 2007).

Cabe lembrar, que a pertinência de se romper com a exclusividade da oferta da educação pública pelo Estado já estava indicada no Plano Diretor de Reforma do Aparelho de Estado (PDRAE).

Como conseqüência disto institui-se as chamadas parcerias entre o público e o privado, entendidas como a transferência, para esfera privada, da responsabilidade pela oferta e gestão das políticas sociais, ainda que o funcionamento seja público.

Assim, a implementação das parcerias é uma das conseqüências das medidas da reforma do Estado. Essa implementação vem como resposta a uma suposta crise de eficácia da administração pública.

Segundo Luz (2009), a partir dos anos 1990, quando as reformas implementadas pelo Estado se tornam mais concretas, os grupos empresariais ganhavam novos impulsos com a inserção de suas organizações dentro do Terceiro Setor.

Essa participação se deu por ações mais diretas envolvendo o empresário e as escolas públicas, tanto por meio de projetos financiados por empresas como por organizações sociais vinculadas a elas, ou ainda por meio de participação dos empresários em programas do governo.

> Pois, embora – diferentemente das empresas – não visem lucro, as organizações agem de forma indireta favorecendo interesses do capital, ajudando as empresas a obterem lucro, por meio da divulgação de sua imagem. E, além do aspecto econômico, as organizações ligadas aos empresários estão mobilizando um conhecimento que é repassado por meio dos discursos e das representações sobre educação em diferentes espaços, a exemplo da mídia, bem como pelo material produzido para as escolas. (LUZ, 2009, p.3)

Assim esses empresários vêem a educação pública como um espaço que podem intervir de diversas formas, uma delas é a formação para o trabalho.

> Para o mundo do trabalho, o enfrentamento da crise do capital neste momento histórico particular, se configura com o advento da reestruturação produtiva, situação que é possível se concretizar a partir das inovações tecnológicas que demandam um novo tipo de trabalhador, originando uma nova divisão internacional do trabalho, cujo ápice é a precarização e a flexibilização da força de trabalho e onde começam a conviver as velhas com as novas formas de organização do mundo do trabalho. (OLIVEIRA; FERNADES, 2009, p.2)

Segundo Borghi (2007), essa mudança no mundo do trabalho está vinculada a flexibilização dos contratos de trabalho, à terceirização das relações de trabalho e a redução do poder sindical.

Um exemplo de parceria entre o setor privado, por meio de empresários e organizações sociais, e o público é a relação entre diversos municípios brasileiros e o Instituto Ayrton Senna (IAS), a qual abordarei com mais detalhes no próximo capítulo.

Com o destaque político no campo educacional, há uma preocupação em renovar a qualidade do ensino, entretanto para isso é necessário investir no professor, o qual passa a ser o agente central dessa qualidade desse ensino. Algumas medidas são tomadas para valorizar esse profissional e uma delas é a elaboração do Plano de Carreira Docente. A educação passa a ser um vetor de transformação e desenvolvimento (RAMOS, 2007).

Em contra partida nesse mesmo período o professor era visto como o incompetente do ensino, pois a princípio não dava conta de promover a qualidade esperada do ensino sem contar com uma capacitação.

Segundo Ramos (2007), o foco da educação passa a ser o Ensino Primário, devido ao índice elevado de evasão, repetência e desperdício de verbas. Assim, Fernando Henrique Cardoso impõe mudanças nessa área, na qual o dinheiro chegaria à escola, os professores seriam qualificados, mudaria a qualidade do material didático, os conteúdos passariam a ser definidos e as escolas avaliadas. Dessa forma a valorização docente e a qualidade do ensino passam a ser temas de caráter econômico, “qualidade-produtiva”.

O problema dessa mudança é que ela ocorre de fora para dentro da escola, sem nenhum envolvimento efetivo da instituição escolar. Assim, de um lado o Ministério da Educação e Cultura (MEC) ocuparia a cabeça do sistema educacional com o papel “político estratégico”, formulando, articulando e indicando prioridades. Do outro lado estaria a escola, operando naquilo no qual não participou nem deliberou. (RAMOS, 2007)

Com relação ao foco nas primeiras séries do ensino fundamental e a valorização da mão de obra, é importante entendermos porque o Banco Mundial apóia esse investimento. Segundo Bruno (2008), o Banco investe nas quatro primeiras séries, pois estas trazem retorno financeiro mais rápido, já que permite a estes segmentos sociais inserirem-se direta e rapidamente na economia informal.

O professor seria então o aspecto central para essa transformação “qualitativa” da área educacional, e para isso, há um investimento no docente, em sua formação e remuneração.

Ao mesmo tempo que houve este investimento no docente, por outro lado, o processo de municipalização contribuiu para o enfraquecimento dos sindicatos, além de contribuir para uma imagem negativa do docente, tornando-o responsável por suas condições de trabalho. (BROGHI, 2007)

> Atualmente os municípios são responsáveis por elaborar o plano de carreira, escolher o regime jurídico de seus profissionais da educação, bem como os salários a serem pagos. Dessa maneira, os governos estaduais, anteriores prestadores desse serviço, diminuem os problemas gerados pela incapacidade de oferecer melhores condições de trabalho aos docentes, pois essa responsabilidade passa a ser municipal. Diminui se o poder dos movimentos docentes, uma vez que há uma diferenciação de condições de trabalho entre os mais diversos municípios, e joga-se aos docentes a responsabilidade pelas precárias condições de trabalho[...] A noção de competência vem acoplada à de empregabilidade, à de responsabilização dos trabalhadores por sua condição no mercado de trabalho. (BORGHI, 2007, p.47)

Entretanto nem todos os docentes possuem a "chama" de ser professor. Assim a valorização passou a ser justificada pela necessidade de se premiar os professores que se destacassem. Os "desqualificados" são treinados e os "qualificados" recebem uma motivação financeira. Sendo assim os problemas educacionais não seriam resultantes de um processo histórico de "deterioração do ensino público", mas da existência de profissional desqualificados e acomodados. (RAMOS 2007)

> [...] é possível supor-se que, adiante do objetivo de valorizar o magistério, estava em jogo colocar em prática uma política de eficiência, produtividade, redistribuição e racionalização no setor educacional brasileiro, no contexto maior da Reforma do Estado, afastando-se da concepção de valorização e qualidade fortalecida no campo educacional, durante a década de 80, tornando, por isso, mais problemático do que valorizador o destaque dado ao professor no discurso oficial. (RAMOS, 2007, p. 18)

Com as disputas dos docentes em torno da necessidade de um estatuto, esses profissionais ampliam e potencializam cada vez mais seus espaços de participação, buscando uma política efetiva de valorização do magistério.

> Las propuestas de modificación de los estatutos encuentran su anclaje em los dos procesos recién descritos – la reforma laboral y la reforma educativa – , intentando introducir em el campo laboral docente lãs transformaciones operadas para el conjunto de los trabajadores, investidas de argumentos "técnico-pedagógicos" propios del discurso de la reforma educativa. Así, por ejemplo, se propuso atar el salario a los resultados y a la capacitación; alterar los sistemas de selección de los docentes introduciendo mecanismos individualistas y competitivos; relativizar la estabilidad como derecho, subordinándola a criterios eficientistas de desempeño o anularla argumentando que genera uma desencentivación del trabajador respecto de su tarea (SAFORCADA; MIGLIAVACCA; JAIMOVICH, 2006, p. 209)

A alternativa ao modelo administrativo da Reforma é a modernização e a melhoria do funcionamento do Estado, assim há a necessidade do aumento da transparência nos serviços públicos, evidenciando a autonomia e responsabilização das instituições pelos resultados educativos, tornando responsabilidade do gestor escolar e também do docente a prestar contas desse serviço à comunidade. (ADRIÃO, GARCIA, 2008)

Essa transferência de responsabilidade ocorre devido às chamadas políticas de *accountability* (NIGEL BROOKE, 2006).

Elas iniciam-se quando os países passam a disputar um lugar competitivo no mercado global, com isso começam a se preocupar com os resultados de seus sistemas educacionais. Dessa forma, ocorrem mudanças no currículo educacional e a implementação de avaliações de desempenho. A partir disso surgem os ranqueamentos, os quais escancaram as diferenças socioeconômicas. (NIGEL BROOKE, 2006)

O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental (FUNDEF), o Sistema de Avaliação da Educação Básica (SAEB), os Parâmetros Curriculares Nacionais (PCN´s), entre outros, são uma tentativa de homogeneizar a educação e garantir padrões mínimos de qualidade previstos na Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Básica (LDB):

> Art. 3º. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:
> I - igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;
> II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar a cultura, o pensamento, a arte
> e o saber;
> III - pluralismo de idéias e de concepções pedagógicas;
> IV - respeito à liberdade e apreço à tolerância;
> V - coexistência de instituições públicas e privadas de ensino;
> VI - gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais;
> VII - valorização do profissional da educação escolar;
> VIII - gestão democrática do ensino público, na forma desta Lei e da legislação dos
> sistemas de ensino;
> IX - **garantia de padrão de qualidade**;
> X - valorização da experiência extra-escolar;
> **XI -** vinculação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais. [*grifo meu*]

Com base nessa busca de qualidade do ensino, notamos que há uma reprodução das tendências empresariais, Arroyo aponta que:

> É a mesma tendência que ocorre na empresa: a separação entre trabalhadores e meios de produção. Esta mudança *qualitativa*

> na função do saber e da ciência, e na relação entre seu produtor, meios de produção e controle do produto, é a base das mudanças na estrutura e funcionamento da escola; na redução à categoria de empregados e assalariados do pesquisador, docente e administrador; nos mecanismos de contratação; nos graus de autonomia e segurança no emprego; na fragmentação e hierarquização; nos cargos e salários; nos mecanismos mediadores entre professor-aluno, no controle de currículos, sistemas de avaliação, processos de seleção. Devemos insistir em que estas mudanças administrativas *não são inerentes* à produção da ciência e do saber. São, sem dúvida, necessárias à produção de um tipo específico de ciência e saber. São ainda necessárias à reprodução de um tipo de relações sociais dentro do sistema escolar que o tornem eficiente para a produção desse saber específico. (ARROYO, 1979, p.42-43)

No Brasil há uma preocupação com os dados fornecidos pelas avaliações e um questionamento quanto à capacidade das escolas públicas em garantirem os padrões mínimos de aprendizagem, ou seja, há um maior controle sobre as autoridades educacionais, escola e ensino. Já nos EUA e na Inglaterra, essa política funciona como uma pressão em cima das autoridades por uma busca maior de autonomia e cobrança de resultados, assim:

> A resistência dos profissionais aos sistemas de responsabilização fundamenta-se no argumento de que a escola não pode ser responsabilizada por seus resultados se as secretarias não assegurarem as condições indispensáveis para um trabalho de qualidade. Parece inegável que qualquer sistema de responsabilização também precisa determinar o papel da entidade mantenedora e o nível do desempenho esperado. (BROOKE, 2006, p. 399)

Tendo em vista a realidade desse sistema de responsabilização, pode-se considerar que com isso há a contribuição para a tentativa da entrada do país no mundo globalizado, onde o Estado assume o papel de facilitador da economia nacional, tornando-a competitiva.

3. A PESQUISA NACIONAL: ANÁLISE DAS CONSEQÜÊNCIAS FIRMADAS ENTRE MUNICÍPIOS BRASILEIROS E A FUNDAÇÃO AYRTON SENNA PARA A OFERTA EDUCACIONAL

O trabalho intitulado “Análise das conseqüências de parcerias firmadas entre municípios brasileiros e a Fundação Ayrton Senna para a oferta educacional” é financiado pelo CNPq, coordenado pela Profª Theresa Maria de Freitas Adrião e vice coordenado pela Profª Vera Maria Vidal Peroni.

O projeto nacional buscou analisar as conseqüências para a oferta e a gestão da educação pública dos Programas Gestão Nota 10 e Escola Campeã, os quais resultaram de parcerias firmadas entre municípios brasileiros e o Instituto Ayrton Senna. Para isso, foram selecionados intencionalmente um conjunto de municípios brasileiros distribuídos em cada uma das cinco regiões:

> Com o objetivo de captar as especificidades relativas às conseqüências das parcerias firmadas sobre a gestão da educação na esfera municipal e dado o grau de desigualdade e diversidade existente entre os municípios e regiões do Brasil, selecionamos ao menos um município de cada Região para a realização de estudos de caso. Estes se localizam nos estados de São Paulo, Minas Gerais, Paraná, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Piauí, Pará e Rio Grande do Norte, nos quais estão ou estiveram em vigência os Programas selecionados (ADRIÃO; PERONI, *et al*, 2010, p.1)

Para a realização da mesma as coordenadoras da pesquisa nacional contaram com pesquisadores (as) locais, os (as) quais tiveram o contato direto com o levantamento dos dados. Dessa forma a pesquisa nacional resultou em atividades desenvolvidas por pesquisadores das seguintes Universidades: Universidade de São Paulo (USP), Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP-RC), Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS), Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Universidade Estadual do Piauí (UEPI), Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT-CÁCERES), Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE) e Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN).

Para o desenvolvimento deste trabalho foram selecionados alguns municípios: Cárceres (MT), Teresina (PI), Altamira (PA), São José dos Pinhais (PR), Sapiranga (RS), São José do Rio, que aderiram ao Gestão Nota 10 ou que ainda

possuem relação com o Programa. Os dados apresentados são um recorte do projeto. Cabe lembrar que as informações foram coletadas por pesquisadores de universidades do país, os quais compõem à pesquisa.

Para entender a relação estabelecida entre os municípios e o IAS, é importante compreender a formação e a lógica do Instituto.

O Instituto Ayrton Senna (IAS) é uma Organização Não-Governamental sem fins lucrativos, fundado em 1994 e idealizado pela família do ex- piloto de Fórmula 1, Ayrton Senna. O Instituto faz parte da Ayrton Senna Foundation, localizada em Londres.

O IAS, de acordo com informações de sua página eletrônica, tem como missão "contribuir para a criação de condições e oportunidades para que todas as crianças e adolescentes brasileiros possam desenvolver plenamente o seu potencial como pessoas, cidadãos e futuros profissionais".

> O trabalho do Instituto está focado na educação como via para o desenvolvimento humano. Isto porque acreditamos que esse é o caminho mais eficaz para transformar o potencial nato de cada um em competências e habilidades que garantam sua participação ativa na sociedade. (Disponível em: site do IAS, acesso 03/08/2010 às 20:27)

De acordo com sua página eletrônica, o IAS "acredita na transformação do país a partir da co-responsabilidade dos três setores - organismos governamentais, empresas e organizações da sociedade civil - para desenvolver políticas públicas que, atuando em escala, favoreçam a criança e o adolescente, interferindo positivamente nas suas realidades".

> [...] seu trabalho é baseado no princípio dos "Quatro Pilares da Educação para o século 21", do relatório da UNESCO "Educação - Um Tesouro a Descobrir", organizado por Jacques Delors, que aponta quatro competências para o desenvolvimento de potenciais: *Aprender a SER* você mesmo e construir o seu projeto de vida; *Aprender a CONVIVER* com as diferenças e com o meio em que vive, cultivando novas formas de participação social; *Aprender a FAZER* atuando produtivamente para ingressar e permanecer no novo mundo do trabalho; *Aprender a CONHECER* apropriando-se dos próprios instrumentos de conhecimento e colocando-os a serviço do bem comum. (Disponível em: site do IAS, acesso 03/08/2010 às 20:27)

Para a profissional do IAS (MISKALO, 2009), responsável pelos programas de educação formal, o maior desafio da educação é garantir a permanência e o sucesso dos alunos, e para superar isso é necessário ter o apoio dos três setores já mencionados: o governo, o setor privado e as organizações da sociedade civil.

Pensando dessa forma, Miskalo afirma que o Instituto leva aos municípios práticas gestoras que garantem mudanças conceituais e alteram o ciclo vicioso do fracasso escolar.

> Educar é desenvolver pessoas, é garantir a aquisição de conhecimentos significativos para a vida, é tornar cada pessoa competente no âmbito produtivo e relacional, é promover o desenvolvimento de habilidades que permitam solucionar problemas cotidianos. Ou seja, é preparar pessoas para responder às demandas do momento histórico. (MISKALO, 2009, p.42)

O Instituto atua em parceria com Estados e/ou municípios e entende que para que uma proposta educacional seja boa, ela deve atender á todo o país, respondendo aos 3 “Fs”: efetividade, eficácia e eficiência. Assim:

> O IAS atua na linha da qualidade em quantidade, isto é, do acesso, da permanência e do sucesso de todos os alunos. A implantação e a implementação dos programas de Educação Formal ocorrem em parceria com Estados e/ou com municípios e alianças com empresas socialmente responsáveis. Cabe aos primeiros adotá-los como solução sob a forma de políticas públicas para acelerar a qualidade do ensino de suas redes e, aos segundos, realizar investimentos porque entendem que educação é a forma mais rápida para mudar efetivamente o país. (MISKALO, 2009, p.48)

O primeiro programa desenvolvido pelo IAS foi o Acelera Brasil, vinculado ao Centro de Tecnologia Educacional de Brasília (CETEB), uma instituição educacional, coordenado em 1995 pelo João Batista Araújo de Oliveira, idealizador do Programa Aceleração da Aprendizagem. (LUMERTZ, 2008)

A mesma autora afirma que em 1997 o CETEB firma parceria com o IAS e o programa passa a denominar-se Programa Acelera Brasil. Esse trabalho em grupo permanece até 2000 quando o IAS executa o programa de forma autônoma.

Lumertz aponta que entre 1997 e 2000 os municípios que aderiram ao Programa o faziam de forma voluntária, mas os gastos dos municípios com as parcerias vieram a partir de 2001 quando o Instituto rompe com a CETEB e assume o trabalho.

Os Programas do Instituto Ayrton Senna, segundo o site do IAS, são soluções educacionais em grande escala que ajudam a combater os principais problemas da educação pública do País. E contemplam três grandes áreas: **educação formal**, **educação complementar** e **educação e tecnologia**.

> [...] como é possível, com vontade política, gestão de qualidade e baixo custo, garantir educação pública de qualidade, com respeito à autonomia das Secretárias de Educação e com o quadro de profissionais da rede de ensino. Ao colaborar com Estados e municípios na elaboração de políticas educacionais que efetivamente

> garantem impactos na gestão da educação e no desempenho educacional dessas redes de ensino, o Instituto cumpre sua missão de ajudar a construir um país mais justo e vencedor. (MISKALO, 2009, p. 51)

3.1 O Programa Gestão Nota 10 e os municípios selecionados.

Dentro da lógica do IAS, são criados programas com a intenção de modificar o quadro educacional do país e atender certas exigências do sistema, um exemplo deles é o Programa Gestão Nota 10.

Segundo o site do IAS, o Programa Acelera Brasil é um programa emergencial, de correção de fluxo do ensino fundamental e tem como objetivo contribuir para que o aluno, em um ano, alcance o nível de conhecimento esperado para a primeira fase do Ensino Fundamental, de maneira que possa avançar em sua escolaridade.

Para o Instituto, o fracasso escolar é resultante da falta de qualidade do ensino e para corrigir isso era necessário introduzir na rede de ensino a cultura da "gestão eficaz".

Em 2001 mais um programa surge, o Escola Campeã, com o foco no fortalecimento da gestão de Secretarias de Educação e escolas.

Logo em seguida é lançada a Rede Vencer, que se constitui num conjunto de ações educacionais:

> A Rede Vencer, articulada pelo Instituto Ayrton Senna, é impulsionada por redes de ensino estaduais e municipais que optaram por fazer a diferença na vida de seus alunos e de suas comunidades pela via da educação formal. Ela é o espaço virtual disponibilizado para trocas de informações, compartilhamento de pesquisa e inovações, de preocupações e dificuldades, transferências e difusão de tecnologias, etc. Mas também de soluções para problemas comuns, com padrões de conduta calcados nos valores da liderança competente, do compromisso, da motivação e da criatividade responsável. (Disponível em: WWW.redevencer.org.br. Acesso em 28.02.2010.)

Pertencem a Rede Vencer os seguintes Programas: Se Liga e Acelera Brasil, Circuito Campeão e Gestão Nota 10.

De acordo com o site do IAS, o Programa Se Liga foi "criado em 1999, como uma forma emergencial de corrigir o fluxo escolar do ensino fundamental combatendo o analfabetismo nas primeiras séries, e contribuindo para a diminuição da evasão escolar". Sendo assim, o objetivo deste Programa é, "em um ano,

alfabetiza crianças que repetem, porque não sabem ler nem escrever, para que possam freqüentar o Acelera Brasil e, depois, retornar à rede regular".

O Programa Circuito Campeão, segundo o mesmo site, "introduz, nos primeiros anos do ensino fundamental, ferramentas de gestão da aprendizagem como soluções concretas para estancar a má qualidade de ensino", tendo como objetivo "garantir o desenvolvimento de habilidades de leitura e escrita, de cálculos matemáticos e de compreensão de fenômenos naturais e sociais, de maneira a contribuir para a permanência do aluno na escola e para o seu sucesso".

Já o Programa Gestão Nota 10, de acordo com o site do IAS, é dirigido aos gestores de educação, o Programa oferece capacitação e ferramentas gerenciais para esses profissionais. Ele tem por objetivo elevar a qualidade da aprendizagem de forma equitativa, e promover a articulação de todas as condições necessárias para a eficácia dos processos educacionais nas redes públicas de ensino, incluindo princípios de gestão nas quatro esferas da educação formal: aprendizagem, ensino, rotina escolar e política educacional.
Também objetiva fortalecer a competência técnica das lideranças e das equipes de trabalho, criando uma interação ativa e cooperativa na escola e entre a escola e a secretaria de educação.

O monitoramento desse Programa é feito por meio de registro de informações educacionais num sistema privado de gerenciamento de dados: Sistema Ayrton Senna de Informações (SIASI). Nesse sistema são incluídas informações como indicadores de desempenho, diagnóstico sobre a realidade educacional, relatórios de acompanhamento, opções de intervenções e procedimentos para a avaliação dos processos e dos resultados da rede de ensino.

O município de Altamira e o Gestão Nota 10

Altamira[2] parte da Região Xingu, localizada na região sudoeste do estado, a cerca de 700 km de Belém, capital do Pará. A estimativa da população para 2009, segundo o IBGE, é de 98.750 habitantes, distribuída em um território de 159.696 km². Seu Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) é de 0,737 e o PIB per capita é de R$ 5.518 (IBGE, 2007).

[2] Informações retiradas do site ____.ibge.gov.br (acesso em 20/09/2010)

Em meados do século XVII o jesuíta Roque de Hundefund fundou uma missão no médio Xingu, próximo à foz do igarapé Panelas.(IBGE, 2007)

Com a ascensão ao poder em Portugal do Marquês de Pombal, as obras dos jesuítas foram irremediavelmente perdidas. Somente em 1841, o Pe. Antônio Torquato de Souza, da Paróquia de Souzel, reabre a picada que ligava, por terra, o igarapé Tucuruí, no baixo Xingu, à Missão Imperatriz, mais acima. Foi aberta uma picada, ligando o baixo ao médio Xingu que o Cel. Francisco Gayoso tentou transformar em estrada, já agora apoiado pelo braço escravo africano. Foi, porém surpreendido pela Lei Áurea que o privou do trabalho escravo. Em 1880, Agrário Cavalgante retomou os trabalhos do Cel. Gayoso, construindo um Forte que recebeu sua denominação. É elevado à categoria de município e destrito com a denominação de Altamira, somente em 1911 pela lei estadual nº 1234. (IBGE, 2007)

O período selecionado para o estudo deste município equivale aos anos de 2000 a 2006, compreendendo três gestões municipais. A primeira refere-se ao último ano do mandato do prefeito Claudomiro Gomes do PSDB (2000); a segunda ao mandato do prefeito Domingos Juvenil do PMDB (2001 a 2004) e a terceira ao mandato da prefeita Odileida Mª de Sousa Sampaio do PSDB (2005 a 2008). (LUZ, *et al*, 2010)

Sob o mandato do prefeito Cláudio Filomeno, a Secretaria de Educação e Saúde, criada em 1960, é transformada em Secretaria de Educação e Saúde em Departamento de Educação, Saúde e Assistência Social – DESAS. Dessa forma, a partir de meados da década de 1980, a educação municipal volta a ser gerida por um órgão com o *status* de Secretaria, conforme a Lei nº 098 de 25/09/1986, que cria a Secretaria de Educação, Cultura e Desportos.

> A partir de 1997, por meio da Lei nº 1.374/97 de 05 de maio de 1997, a Secretaria Municipal de Educação passa a ser denominada Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Turismo e Desporto (SEMEC) com a competência de: "traçar políticas e diretrizes; estabelecer metas e normas; executar planos, programas, projetos e ações relativas à educação, cultura, turismo e desportos" (ALTAMIRA, 1997, p.8 *apud* LUZ, *et al*, 2010, p.5).

No ano de 2001, a Prefeitura de Altamira, na administração do Prefeito Domingos Juvenil firmou a parceria com o Instituto Ayrton Senna para desenvolver o Programa Escola Campeã no período de 2001 a 2004. (LUZ, *et al*, 2010)

Com o interesse em firmar a parceria, o prefeito foi convidado pelo IAS para uma reunião em Brasília, a qual ocorreu no dia 27 de novembro de 2000. Nessa

reunião o IAS apresentou seu trabalho e também o convite para que o Prefeito de Altamira participasse do Programa. (LUZ, *et al*, 2010)

> Foram estabelecidas as seguintes condições para as Prefeituras que aderissem à Proposta: 1) Uma Carta de Adesão e Compromisso ao Programa Escola Campeã; 2) documento de registro da concordância do Prefeito em escolher o Secretário(a) de Educação e o Gerente do Programa, segundo perfil estabelecido pelo IAS; 3) Elaboração de Diagnóstico da Educação do município; 4) A seleção de 3 atividades prioritárias a serem desenvolvidas no município, em 2001. Todas estas condicionalidades foram devidamente acatadas pelo Prefeito, que em 05 de dezembro de 2000 encaminhou os documentos exigidos, concordando assim com todas as condições estabelecidas. (LUZ, *et al*, 2010, p.8)

Para o desenvolvimento da parceria, a primeira atividade realizada pela Prefeitura de Altamira foi uma capacitação aos dirigentes escolares, realizada em Belo Horizonte, com a duração de 16 dias e sob a responsabilidade da Fundação Eduardo Magalhães, parceira do IAS. A Secretária de Educação de Altamira foi escolhida conforme o perfil ditado pelo Instituto. (LUZ, *et al*, 2010)

Em 2005 iniciou-se segunda fase da parceria, quando a prefeita Odileida Sampaio assinou o "Instrumento Particular de Parceria", correspondente ao novo Programa denominado Rede Vencer. Foi nesta fase que houve a implementação do SIASI, devido a transformação na estruturação da SEMEC (LUZ, *et al*, 2010)

De acordo com LUZ *et al* (2010, p.20), "quando instituída a parceria com o IAS, uma das recomendações do instituto era de que o município adotasse critérios técnicos para a escolha e nomeação de diretores". Dessa forma, em 2004 a SEMEC alterou a escolha técnica dos diretores de escola por meio de provas (Língua Portuguesa, Gestão Escolar, Legislação Educacional) e entrevista, para atender especificidades presentes no Decreto nº 672 de 26/12/2003 do Prefeito Municipal:

> Considerando que é imperativo, para a melhoria da educação municipal, que tenhamos diretores com comprovada capacidade técnica gerencial e detentor de forte capacidade de liderança;
> Considerando que as escolas municipais, dentro da nova diretriz gerencial de governo, devem ser cada vez mais autônomas;
> Considerando ainda que os líderes de cada unidade operacional, da rede de educação municipal, serão responsabilizados pelos seus resultados [...] (Decreto nº 672 de 26/12/2003 *apud* LUZ, *et al*, 2010)

No que diz respeito ao Plano de Carreira, o município de Altamira teve seu primeiro Plano aprovado em conforme a Lei nº 1.378 de 27/06/1997, o qual contava com as seguintes modificações:

> [...] estruturação da carreira e da fixação da jornada de trabalho em até 280 horas mensais, a Lei regimentava gratificações de titularidade (40%), de regência de classe (20%) e de tempo de serviço, na atuação em turmas multisseriadas (10%) e em classes de Educação Especial (50%). (LUZ, *et al*, 2010, p.21)

Mesmo com essas alterações, este Plano parece ter servido apenas para cumprir alguns pré-requisitos para implantação do FUNDEF:

> [...] pois a sua própria abrangência denotava a pouca conectividade dos munícipes com a educação municipal ao considerar e regimentar a atuação de professores da educação profissional e do ensino médio – professores que não pertenciam a sua área de competência. (LUZ, *et al*, 2010, p.21)

No ano de 2000, devido a Lei Municipal nº 1.460/2000, o Plano de Carreira foi modificado e com isso passou-se a associar a remuneração do professor ao seu desempenho e aos índices de qualidade da escola. (LUZ, *et al*, 2010)

> Tais mudanças estavam em sintonia com as diretrizes de carreira emanadas do MEC por meio da Resolução nº 3 de 08/10/97 que davam ênfase à avaliação de desempenho como condição para progressão em detrimento do tempo de serviço. As recomendações do MEC eram no sentido de que os Planos de Carreira levassem em conta a legislação federal educacional da década de 1990 que se esmerava em compatibilizar a gestão pública, o financiamento educacional e a previdência ao ajuste estrutural do capitalismo pós-crise. Esse leque de mudanças em nível nacional ganhou novos contornos com a parceria realizada com o Instituto Ayrton Senna em 2001, que trouxe para a rede municipal a gestão gerencial centrada em resultados. (LUZ, *et al*, 2010, p.21-22)

No que diz respeito ao trabalho do professor, o IAS colocou em prática a avaliação de desempenho e a mensuração de resultados e de metas, reforçando as propostas do MEC. Dessa forma:

> [...] entre os 22 indicadores de gestão para a rede municipal proposto pelo IAS destacava-se o item valorização do professor que apontava a necessidade de Plano de Carreira com características determinadas, dentre elas: a) a minimização ou eliminação de aumentos salariais para titulação adicional e para tempo de serviço; b) a criação de incentivos relacionados com o desempenho do professor ou da escola; c) pagamento por nível de atuação e não por nível de formação. Tais orientações do IAS alinhavam-se com as críticas elaboradas pelos teóricos da Reforma do Estado que estimulavam a minimização dos gastos com serviços públicos e repercutiram no terceiro Plano de Carreira dos professores da rede municipal de Altamira aprovado por meio da Lei nº 1.553 de 09 de junho de 2005. (LUZ, *et al*, 2010, p.22)

> O Artigo 56, por exemplo, define o autoaperfeiçoamento profissional, a criatividade, a premiação pela competência técnica e o compromisso do professor com os resultados do ensino como os objetivos principais do Plano, redefinindo a concepção de valorização. Portanto, se antes a valorização do professor envolvia preocupações sobre suas condições de trabalho e de salário, a partir da parceria com o IAS o desempenho, o autoaperfeiçoamento profissional e a produtividade do trabalho do professor associado ao alcance de metas e resultados se transformam nos temas centrais. Assim, a aferição da competência técnica e os critérios para a premiação do autoaperfeiçoamento e do desempenho por resultados são bastante detalhadas no Plano e constituem as bases para a progressão funcional. (Lei nº 1.553 de 09 de junho de 2005 *apud* LUZ, *et al*, 2010, p.22)

Com base nessas informações pode-se fazer uma análise de como foi a relação entre o município de Altamira e o IAS.

O município de Cáceres e o Gestão Nota 10

Cáceres[3] é um município localizado na região sudoeste do estado do Mato Grosso. A estimativa da população para 2009, segundo o IBGE, é de 87.261habitantes, distribuída em um território de 24.398 km². Seu Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) é de 0,737 e o PIB per capita é de R$ 8.472 (IBGE, 2007).

De acordo com o IBGE, a vila de São Luís de Cáceres foi fundada em 6 de outubro de 1778. No início, a cidade não passadava de uma aldeia, centrada em torno da igrejinha de São Luiz de França. Foi somente em 1874 que Cáceres foi elevada à categoria de cidade. No início de 1927, a cidade viveu dois acontecimentos marcantes: a passagem da Coluna Prestes por seus arredores, que provocou a fuga de muitos moradores, e o pouso do hidroavião italiano Santa Maria, o primeiro a sobrevoar Mato Grosso.

A pecuária é a principal atividade econômica da cidade, que possui um dos maiores rebanhos de gado bovino do Brasil.(IBGE, 2007)

A partir do ano 2000, tem prevalecido, no Executivo Municipal, o revezamento entre partidos como: PMDB (1997 a 2000), PSDB (2001 a 2004) e PP (2005 a 2008).

[3] Informações retiradas do site do .ibge.gov.br (acesso em 09/08/2010)

É importante destacar que o município não possui participação nas decisões políticas. (COSTA, *et al*, 2010)

A Secretaria Municipal de Educação e Cultura (SMEC), nomeada conforme a Lei Nº 1.197/1993, a qual esteve em vigor até 2003, é o órgão responsável pelas atividades relacionadas à educação do município. (COSTA, *et al*, 2010)

A organização administrativa e pedagógica das escolas era regulamentada pelo Regimento Escolar, o qual "dispunha, entre outros aspectos, sobre a organização técnica, administrativa e pedagógica das escolas inclusive as do campo". (COSTA, *et al*, 2010, p.7)

Em janeiro de 2001 a parceria entre o IAS e a SMEC foi aprovada com o objetivo de melhorar o desempenho escolar, devido ao alto índice de defasagem idade/série diagnosticado. (COSTA, *et al*, 2010)

A opção pela parceria ocorreu por uma decisão política do prefeito municipal, sem haver nenhuma abertura para discussão com a comunidade e com os dirigentes da educação. (COSTA, *et al*, 2010)

Após a implementação da parceria, iniciou-se a reestruturação da SMEC "sob o acompanhamento, através de relatórios e coleta de dados, sistematizado de um consultor (técnico) do IAS, na elaboração das normativas da documentação necessária à "legislação" da rede". (COSTA, *et al*, 2010, p.8-9)

Como meio de divulgar a parceria o IAS promoveu uma reunião em Brasília, no final do ano de 2000. Lá estava presente a equipe do Instituto Ayrton Senna, tendo à frente Viviane Senna e representantes de 52 Municípios brasileiros, onde levantados os maiores problemas com relação à educação (defasagem idade/série) e foi feita uma listagem de tarefas a serem realizadas em casa município posteriormente. (COSTA, *et al*, 2010)

Com relação ao trabalho docente, a partir de 1998, o ingresso na carreira do magistério era através de concurso público, entretanto há registros, de formas de contratação de professores temporários por meio de análise de currículo e por indicação política. (COSTA, *et al*, 2010)

> O regime de trabalho docente em vigor no sistema municipal de ensino, entre 2000 e 2008 compreendia 20, 25 e 40 horas semanais, divididas da seguinte forma: 75% de horas é destinado a horas-aulas trabalhadas em sala, para os profissionais em efetivo exercício; acrescenta-se a esta, uma parte de 25% destinadas à hora-atividade. (COSTA, *et al*, 2010, p.16)

> A carreira do magistério público municipal é composta também pelos cargos de professor Técnico-Pedagógico, Agente Educacional e Apoio Educacional. O regime de trabalho desses profissionais é, de 40 horas semanais, sendo oito horas diárias com intervalo de duas horas, ou 30 trinta horas semanais, perfazendo jornada diária de seis horas corridas, na SME. (COSTA, *et al*, 2010, p.17)

Segundo Costa *et al* (2010), com relação à remuneração, entre os anos de 2000 e 2008, os profissionais da educação, em início de carreira, tiveram um aumento progressivo em seu salário. Por exemplo, os professores que cumpriam a carga horária de 40 horas semanais, receberam o seguinte valor: Nível I – R$ 470,00 (2000) passaram a receber R$ 741,98 (2008); Nível II – R$ 550,00 (2000) passaram a receber R$ 868,13 (2008); Nível III – R$ 700,00 (2000) passaram a receber R$ 1.112,98 (2008).

Durante os anos de 2001 a 2008, o IAS firmou dois convênios com Cáceres. O primeiro, firmado em 2001, corresponde ao programa Escola Campeã e, para este foram firmados três termos aditivos. O segundo é referente ao Programa Rede Vencer, firmado em 2005 e seguido de outros três aditamentos, anualmente renovados até 2008. (COSTA, *et al*, 2010)

No texto do primeiro convênio, a Prefeitura do Município de Cáceres, firma parceria com a Fundação Banco do Brasil e com o Instituto Ayrton Senna, os quais são denominados como Aliados Estratégicos e, em conjunto, citados como Parceiros. (COSTA, *et al*, 2010)

Para justificar o termo Aliados Estratégicos:

> [...] no estabelecimento da parceria é descrito no item “a” do instrumento particular de parceria: o apoio a iniciativas que visem a Educação com qualidade, complementadas no item seguinte com a idéia de que era preciso instrumentar a gestão para aplicar os recursos públicos com eficiência. (COSTA, *et al*, 2010, p.10)

A parceria tem seu foco na gestão educacional. O prefeito de Cáceres em 2001, afirmou que:

> [...] o serviço prestado pelo Instituto Ayrton Senna era uma consultoria técnica e enfatizou a importância da orientação de pessoas capacitadas como as do IAS para a aplicação dos recursos. A ex-secretária de educação (2005-2008) explicou que os termos de ajustes anuais eram feitos conforme a avaliação do IAS em relação ao cumprimento ou não das metas estabelecidas. (COSTA, *et al*, 2010, p 10)

Essas metas apresentam exigências de infra-estrutura, organização, e ações que deverão ser desenvolvidas tanto no âmbito da rede municipal de educação, como da secretaria e nas unidades escolares.

As metas referentes à infra-estrutura e organização aparecem no termo de convênio e seu cumprimento é referido como "indispensável à manutenção do programa", conforme apresenta o trecho a seguir:

> Como consta no Item 1.2, são metas relativas à estruturação da secretaria, integração entre escolas, inclusive urbanas e rurais, autonomia de recursos para as escolas, programas de alfabetização e de correção de fluxo e implementação de sistema de avaliação permanente. (COSTA, *et al*, 2010, p.10)

O primeiro termo aditivo trás modificações referentes as responsabilidades da Prefeitura:

> Faz a inserção dos superintendentes, que têm várias funções, sendo também co-responsáveis, ao lado do diretor pelo resultado obtido pela unidade escolar; exercer o papel de articulador oficial entre as escolas e a SME (Secretaria municipal de Educação), como também promover a articulação interna da SME. (COSTA, *et al*, 2010, p.10)

> [...] no item "2.1,b", substituindo "princípios" por "metas", assim definindo: "b) elaborar Plano Municipal de Educação que esteja em consonância com as metas indicadas na Cláusula 1.2 acima e com o Programa;". (COSTA, *et al*, 2010, p.11)

Conforme Costa *et al* (2010), na análise do terceiro termo aditivo, é possível verificar alterações significativas no convênio, principalmente no que diz respeito as responsabilidades da prefeitura, das estratégias indispensáveis ao programa e da divulgação.

> A nova redação trata de questões relativas à autonomia das escolas; a transformação em política pública de práticas e normativas praticadas e editadas ao longo da execução do Programa e, por fim**,** garantir a criação e desenvolvimento dos órgãos regulamentadores e fiscais das escolas, sob o aspecto financeiro, de forma a que a escola, no âmbito de sua autonomia, gerencie e preste contas não só dos recursos advindos da secretaria de educação, mas, também, daqueles obtidos com ações no âmbito da própria escola. (COSTA, *et al*, 2010, p.11)

A exigência de alteração legislativa estava presente no convênio desde o início da parceria. Assim o município passou a criar instrumentos jurídicos que se adequassem às designações do programa. (COSTA, *et al*, 2010)

> O item "m" do mesmo aditivo enuncia que o município deve *"viabilizar a seleção meritória de todos os diretores da rede pública de ensino,*

> *promovendo uma prova de competência para a avaliação e promoção/contratação dos candidatos."* A prefeitura fica também responsável pelo espaço físico, liberação de pessoal para treinamento e aquisição de material que for indicado para implementação do programa. (COSTA, *et al*, 2010,p.11)
>
> O item "g" da cláusula em análise aponta que deverá ser "disponibilizado" para o superintendente (referido no item "o" do aditivo), um assistente para auxiliá-lo a cada 15 escolas, sendo este, profissional qualificado na área da educação e com disponibilidade integral de tempo e dedicação exclusiva ao Programa. (COSTA, *et al*, 2010,p.12)
>
> No item "j" consta que a prefeitura deve "criar um banco de dados sobre educação na Secretaria de Educação, o qual dever ser elaborado a partir da indicação que a Prefeitura vier a receber dos Aliados Estratégicos, sem qualquer restrição, mesmo após o término da vigência da parceria". (COSTA, *et al*, 2010,p.12)
>
> Os itens "k" e "l" tratam da existência de relatório de avaliação das atividades realizadas e garantem que os dados obtidos a respeito serão disponibilizados aos Aliados Estratégicos para que procedam a avaliação dos indicadores de eficiência e de gestão. (COSTA, *et al*, 2010, p.12)

No ano de 2005, o IAS inicia as atividades do Programa Rede Vencer. (COSTA, *et al*, 2010)

> Na cláusula "2. Objetivos e metas principais da rede", o item "2.1 a", descreve como objetivo da rede "institucionalizar práticas gerenciais no cotidiano escolar que proporcionem a substituição da 'cultura do fracasso' pela 'cultura do sucesso'". A cláusula 2 também traz itens tratando da capacitação das equipes das unidades escolares para que sejam capazes de utilizar o desempenho de suas funções para buscar o alcance das metas e resultados da rede, e coloca que o planejamento da prática pedagógica deve ser instituído a partir da avaliação do processo de aprendizagem. No item 2.2 estão descritas as metas que servem de base para toda a atuação da Rede. (COSTA, *et al*, 2010, p.12)

Segundo Costa *et al* (2010, p.12) é responsabilidade da prefeitura:

> fazer com que sejam aplicadas as ações propostas pela Rede, designar um Coordenador para gerenciá-las, observar se estão sendo cumpridas as metas e, posteriormente formalizar esses resultados num Plano Anual de Trabalho a ser apresentado ao IAS.

De acordo com as leis municipais de 2001, o organograma da SMEC em funcionamento no ano de 2000 foi alterado conforme a Lei Nº 1.767 de 28 de novembro de 2001, "com a extinção, a criação, a transformação, a mudança de nomenclatura e a permanência de alguns órgãos". (COSTA, *et al*, 2010, p.18)

> Todas as coordenações e divisões são compostas por uma equipe de profissionais da educação. Os demais cargos são ocupados por funcionários técnicos administrativos, com formação em ensino médio e graduação e por professores das diferentes áreas, como a equipe da Coordenação Pedagógica, que no início de 2001 estava organizada em Educação Infantil, anos iniciais e anos finais do Ensino Fundamental, Educação Especial, Educação de Jovens e Adultos. (COSTA, *et al*, 2010, p.18)

> Além do cargo de Gerente local (a princípio ocupado por professor do quadro), a equipe foi composta por um funcionário Assistente Administrativo, responsável por sistematizar as informações sobre a implementação local do programa e encaminhá-las ao IAS; três Superintendentes, responsáveis pela elaboração do diagnóstico da educação no município; a partir do segundo semestre de 2001, uma equipe com uma professora responsável por coordenar o Programa de Correção de Fluxo (Projeto Acelera e Se Liga) e cinco supervisores, responsáveis por acompanhar a implementação do programa nas escolas da rede municipal. Cada supervisor era responsável por acompanhar sete turmas de alunos defasados na idade-série nas escolas da zona urbana e do campo. (COSTA, *et al*, 2010, p.19)

De acordo com a Lei Municipal Nº. 1.845 de 26 de agosto de 2003, criou-se a Secretaria Municipal de Esportes, Cultura e Lazer, com desmembramento da SMEC. (COSTA, *et al*, 2010)

Para a eleição de diretores havia o critério da continuidade de estudos em curso de aperfeiçoamento em gestão, desde o ano de 2004. Acrescentou-se a esta seleção, “uma avaliação, mediante prova escrita, da Capacidade de Gerenciamento Específico, em atenção à parceria com o IAS. Se aprovados, os candidatos participam da eleição pela comunidade escolar”. (COSTA, *et al*, 2010, p. 21)

> A partir do ano de 2005, com a renovação da parceria com o IAS, o exercício da função do diretor está condicionado ao cumprimento de metas na unidade escolar, formalizado no Instrumento Particular de Parceria, de 07 de julho de 2005. [...] No Programa Gestão se encontram as responsabilidades da Prefeitura, do Secretário de Educação e do Diretor em relação ao cumprimento de metas para o Programa. Estão expressas, entre outras, a necessidade de regulamentar a autonomia das unidades escolares para que o diretor seja “responsável e responsabilizado” pelo cumprimento das metas estabelecidas pela secretaria; a reafirmação da seleção dos dirigentes escolares ser por competência técnica e ainda a vinculação da manutenção dos diretores em seus cargos ao cumprimento das metas relativas aos “indicadores do sucesso”. (COSTA, *et al*, 2010, p.21)

O diretor é responsável por elaborar e cumprir as metas estipuladas pelo IAS. Na posse, o diretor assina, juntamente com o prefeito municipal, um termo no qual se compromete a cumprir as metas estabelecidas para a escola. Caso não as cumpra, o termo prevê a destituição do cargo. O prefeito encarrega-se de acompanhar o desempenho/avaliação do trabalho do dirigente escolar e, se não atingir as metas propostas, destituí-lo do cargo e providenciar nova seleção. (COSTA, *et al*, 2010)

O município de Sapiranga e o Gestão Nota 10

Sapiranga[4] é um município gaúcho, localizado no vale do Paranhana, a 52 km da capital Porto Alegre. Tem uma população total de 73.979 habitantes, distribuída em um território de 138 km². Seu Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) é de 0,806 e o PIB per capita é de R$ 12.064,00 (IBGE, 2007).

Segundo o IBGE, os primeiros imigrantes alemães chegaram às proximidades da cidade no ano de 1824 e receberam lotes de terras onde deram inicio a habitação.

Segundo Lumertz (2007), a região de Sapiranga, entre os anos de 1873-74, foi cenário de conflitos religiosos, políticos e sociais, como o Movimento dos Muckers, com repercussão nacional.

Atualmente, a economia está baseada na indústria de calçados e produtos afins e na metalurgia. Os principais produtos do Setor Primário são: acácia negra, batata inglesa, arroz, aipim e hortifruticultura. O Setor Secundário conta com calçados, metalurgia e componentes. No Setor Terciário, temos gêneros alimentícios, vestuário e eletrodomésticos. (IBGE, 2007)

Os prefeitos que estavam à frente do município entre os anos de 1997 e 2006 eram: Renato Delmar Molling do partido PPB, que atuou durante dois mandatos, com inicio ano de 1996 e termino em 2004. No ano de 2004, assumiu o poder Joaquim Portal dos Santos (PP) e no ano de 2006 assume a prefeitura Nelson Spolaor do Partido dos Trabalhadores. [5]

Segundo Lumertz, o prefeito Nelson Spolaor (PT) assumiu a prefeitura após Joaquim Portal dos Santos (PP) ter sido cassado. “Na época prefeito e vice foram julgados pelo Supremo Tribunal Federal por crime de abuso do poder econômico e

[4] Informações retiradas do site _____.sapiranga.rs.gov.br (acesso em 09/08/2010)
[5] Informações retiradas do site _____.tre-rs.gov.br

de autoridade, ocorridos durante a campanha eleitoral no ano de 2004" (LUMERTZ, p.65, 2007).

O Sistema Municipal de Ensino de Sapiranga "foi criado através da Lei Municipal nº 2938/2002". (PERONI, *et al*, 2010, p.3)

Em 1997 o município foi convidado a integrar o Programa Acelera Brasil. A parceria se deu entre o município de Sapiranga, o IAS, o MEC, o BNDES – Banco Nacional do Desenvolvimento e a Petrobrás, durando até 2006, quando a comunidade foi consultada. A lei que autoriza o Executivo Municipal firmar essa parceria é a Lei Municipal nº 2.328, de 20/06/1997. (PERONI, *et al*, 2010)

Cabe lembrar aqui que a parceria do IAS com o CETEB se estendeu de 1997 até 2000. O Instituto Ayrton Senna passou a executar o Programa de forma autônoma a partir de 2001. De 2001 a 2005, o acompanhamento era realizado pelo Programa Rede Acelera e, em 2005, passou a se chamar Rede Vencer. (PERONI, *et al*, 2010)

Em 02 de agosto de 2005, é aprovada a Lei Municipal nº 2817, que autoriza a parceria entre o município e o IAS, e começa a funcionar o Projeto Rede Vencer em todas as escolas municipais. Nesse projeto são desenvolvidos os Programas Circuito Campeão e Gestão Nota 10. (PERONI, *et al*, 2010)

O IAS baseia-se em indicadores de eficiência pautados em uma política de resultados, que influenciam o município na elaboração de uma legislação que atenda às metas para a educação pública, definidas de acordo com a parceria, como pode-se verificar na Lei Municipal nº 2.537 de 25 de junho de 1999, a qual instituiu o Programa de Qualidade Denominado "5S's" nas Escolas Municipais. No art. 1° fica determinado que:

> Art. 1° Fica instituído o Programa de Qualidade nas Escolas Municipais, denominado "5S's, como meio de fomentar ações de mudanças comportamentais positivas, na busca de um melhor ambiente escolar e qualidade de vida, envolvendo toda a comunidade escolar.
> Parágrafo único: O Programa de Qualidade denominado 5S's, provém de um programa japonês, com os seguintes significados:
> SEIRI: Utilização;
> SEITON: Organização;
> SEISO: Limpeza;
> SEIKTSU: Saúde;
> SHITSUKE: Autodisciplina. (Lei Municipal nº. 2.537/99 *apud* PERONI, *et al* 2010, p.11)

Outra interferência do privado na esfera pública é a Lei Municipal nº. 3.118, de 26 de março de 2003, referente ao “Aluno Nota Dez”, uma premiação voltada para os estudantes do ensino fundamental e médio nas redes de ensino do Município de Sapiranga. A lei estabelece que:

> Art. 1° Fica criada a premiação “Aluno Nota Dez”, ao final de cada ano letivo, para os cursos fundamental e médio, das três redes de ensino do Município de Sapiranga.
> Art. 2° Será selecionado um aluno de cada escola que obtiver no boletim o maior número de nota dez.
> Parágrafo único. Em havendo empate, os alunos serão sorteados entre si e selecionado um aluno nota dez.
> Art. 3º Será homenageado um aluno nota dez de cada escola.
> Art.4° O Diretor (a) de cada Escola informará ao Poder Legislativo Municipal, no final de cada ano, o aluno nota dez da respectiva escola.
> Art. 5° A homenagem será feita em Sessão Solene, no dia 11 de agosto, Dia do Estudante, no ano subseqüente, pela Câmara de Vereadores que divulgará antecipadamente a data e o local. (Lei Municipal nº. 3.118/03 *apud* PERONI, *et al* 2010, p.11)

Dessa forma há um estimulo à competitividade e à meritocracia em detrimento da concepção de educação de qualidade enquanto um direito de todos os alunos. (PERONI *et al* 2010)

> Em 09 de maio de 2002, foi promulgada Lei Municipal nº. 2.934, que consistia em autorizar o Poder Executivo Municipal a firmar um termo aditivo ao convênio com o Instituto Ayrton Senna (IAS) e juntamente com a Fundação Banco do Brasil (FBB). O objetivo desse termo aditivo foi propor alteração na Lei nº. 2.328/97, com o objetivo de ampliar as funções da prefeitura, no que diz respeito ao funcionamento da parceria. Para tanto, ficou definido que caberia ao Município criar a função do superintendente. (PERONI *et al* 2010, p.11-12)

Outra alteração trata-se da inserção da Lei nº. 2.328/97 na Lei nº. 2.934/02, a qual trata do convênio com o IAS (PERONI, *et al*, 2010):

> Ajustam, os Parceiros, ainda retificar a cláusula 2.1, letras (b), (e), e da Parceria, que passam a ter a seguinte redação:
>
> b) elaborar plano municipal de educação que estejam em consonância com as metas indicadas na cláusula 1.2 acima e com o programa:
> e) disponibilizar os recursos humanos e físicos necessários para a implementação do programa, os quais deverão estar comprometidos e preparados para a capacitação e avaliação, que serão realizadas por empresas contratadas pelos aliados estratégicos para esse fim:
> l) disponibilizar os seguintes equipamentos tecnológicos que viabilizem a comunicação e o gerenciamento do programa, especialmente entre a prefeitura, as escolas envolvidas, o ias e as

> empresas e/ou consultores que os aliados estratégicos vierem a contratar diretamente para a completa implementação do programa:
> (z) 1 (um) microcomputador com processador de 166 MHz: memória RAM de 32 MB; HD de 1.2 GB; placa Faz-Modem; drive para disquete ¼, sistema operacional Windows 95 ou superior: browser Internet Explorer ou Netscape;
> (ii) 1 (uma) linha de conexão à Internet;
> (iii) 1(uma) impressora a jato de tinta;
> (iv) 1 (estabilizador); e
> (v) móveis necessários para o suporte dos equipamentos aqui descritos" (Lei Municipal nº. 2.934/02, cláusula *apud* PERONI, *et al* 2010, p.12)

Seguindo o padrão do IAS, as metas do Plano Municipal de Educação são relacionadas a "100% de eficácia". (PERONI, *et al*, 2010)

A Lei Municipal nº. 3.254, de 19 de novembro de 2003, dispõe sobre a Política de Alfabetização na 1° Série do Ensino Fundamental da Rede Municipal, e em seu art. 2°, declara que:

> Art. 2° - Ficam implementadas ações que propiciem as condições necessárias para a melhoria da qualidade do ensino, estabelecendo as seguintes competências:
>
> I – Ao Município:
>
> a) Dotar as salas das 1as. séries de condições físicas adequadas;
> b) Garantir insumos básicos para as escolas;
> c) Corrigir o fluxo escolar através de programas de atendimento aos alunos defasados em idade/série;
> d) Garantir dotação orçamentária, oferecendo **bonificação anual para o professor alfabetizador** que atingir a meta do Plano Anual de Trabalho da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, a ser pago no final do período letivo, **no valor de R$ 500,00** [*grifo do autor*]. (Lei Municipal nº. 3.254/03 *apud* PERONI, *et al* 2010, p.14)

No que se refere à questão da bonificação anual paga aos professores, Peroni, *et al* (2010) afirma que:

> [...] em razão de não reprovarem nenhum aluno na primeira série do ensino fundamental é, bastante preocupante e, ao mesmo tempo esclarecedora, sobre o tipo de educação que o IAS confere ao município. Essa bonificação, de alguma maneira, possui relação com o fato de que o principal objetivo do instituto, quando do início da parceria, foi a correção do fluxo escolar no município; para tanto, se valeram de uma espécie de "recompensa" oferecida aos professores, em troca do maior número de aprovações entre os seus alunos, para se legitimar perante a comunidade escolar de Sapiranga.(PERONI, *et al*, 2010, p14)

A formação de professores também está relacionada aos padrões de desempenho que o IAS estabelece. Estes padrões evidenciam o quanto a qualidade almejada está sendo realizada a cada mês, através de controle das metas pré-estabelecidas no início de cada ano. (PERONI, *et al*, 2010)

> Através da adoção dessas metas e indicadores, o IAS propõe o acompanhamento do processo educativo, direcionando o trabalho. As estratégias, que co-responsabilizam todos os integrantes das equipes escolares e da Secretaria de Educação pelos resultados alcançados, com elaboração de plano de metas a partir da realidade diagnosticada, permitem que os recursos sejam ajustados a essa realidade. (PERONI, *et al*, 2010, p.19)

No que se refere a média salarial dos professores municipais, no ano de 2003 esta era obtida através da multiplicação dos coeficientes de cada cargo, pelo valor do padrão referencial. Em 2003 o salário inicial para professor 22h/semanais era, para o professor de Nível 1: R$ 546,00 e para o de Nível 2: R$ 640,00. Para compararmos, o salário básico de um professor nível 2 em 2005 era de R$ 754,00 e em 2007 era de R$ 798,60. (PERONI, *et al*, 2010)

> Como os concursos públicos não supriam o quadro de professores para atender a demanda do município, especialmente de 5ª a 8ª série, realizavam-se anualmente contratações emergenciais para as séries finais, através de leis municipais que eram normatizadas pela Secretaria de Educação. (PERONI, *et al*, 2010, p.)

Segundo Peroni *et al* (2010, p.20) em 2003, houve uma reestruturação do Plano de Carreira. Assim, a Lei Municipal N^{O}. 3.225/2003, a partir de 26 de setembro de 2003, estabelece o "Plano de Carreira do Magistério Público do Município, o respectivo Quadro de Cargos, dispondo sobre o regime de trabalho e plano de pagamento dos profissionais do magistério". Destacamos no Plano de Carreira:

> A possibilidade de o professor ter jornada parcial ou integral, conforme nível e oferta no concurso público, correspondendo, respectivamente, a:
> - I) Vinte e duas horas semanais para professor II e III;
> - II) trinta e duas horas semanais para professor I;
> - III) quarenta horas semanais para professor II e III.
>
> Uma jornada de trabalho com 80% de horas aula e 20% de horas atividades destinadas à preparação e avaliação, reuniões pedagógicas, aperfeiçoamento, entre outras, para o professor em sala de aula;
>
> Vantagens específicas do magistério, como:
> - função gratificada escolar para professor em cargo de diretor, conforme a tipologia da escola;
> - auxílio pelo exercício em escola de difícil acesso;
> - auxílio pelo exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais, em classes especiais. (Lei Municipal nº. 2.223/03 *apud* PERONI, *et al* 2010, p.21)

Além de algumas vantagens do Plano de Carreira, a Lei Municipal nº 3168/2003, que concede 50% de auxílio a professores municipais nas despesas com cursos de licenciatura. Dessa forma há um incentivo para buscar uma formação superior e a administração municipal. (PERONI, *et al*, 2010)

A Lei Municipal nº. 3180/2003, que dispõe sobre a Gestão Democrática do Ensino Público Municipal, ocorreu por sugestão do IAS, e tem por finalidade ampliar a autonomia das Unidades Municipais de Ensino nas dimensões pedagógica, administrativa e financeira. (PERONI, *et al*, 2010)

Segundo Peroni *et al* (2010) essa lei estabelece em seus artigos que a Gestão Municipal Escolar está alicerçada e fundamentada nos seguintes princípios (Lei 3.180/2003):

> I – igualdade de condições ao acesso e permanência na escola;
> II – compromisso com a promoção de uma educação voltada para a pedagogia do sucesso;
> III – compromisso com a eficiência de todos os alunos das unidades de ensino;
> IV – participação dos segmentos da comunidade escolar em entidades e conselhos escolares;
> V – autonomia das unidades de ensino nas dimensões administrativa, pedagógica e financeira, em consonância com a legislação pertinente em vigor, ficando submetidas a supervisão das autoridades municipais competentes;
> VI – garantia do padrão de qualidade;
> VII – transparência e eficiência em todas as etapas do processo da gestão democrática dos recursos públicos e dos particulares repassados ao atendimento das Unidades de Ensino.[*grifo do autor*] (Lei Municipal nº. 3.180/03 *apud* PERONI, *et al* 2010, p.15)

Pode-se considerar o processo de seleção de diretores bastante polêmico, no que se refere à Gestão Democrática, pois é utilizado como critério a aplicação de uma prova para os interessados em se candidatar ao cargo de dirigente escolar, respaldado pela Lei Municipal nº. 2.997/02 (PERONI, *et al*, 2010):

> Art 2° O provimento da função de Diretor Escolar dar-se-á mediante processo de seleção participativa, através de escolha direta, secreta, facultativa e uninominal, proibido o voto por representação, compreendendo as seguintes etapas:
> I- avaliação de conhecimentos e habilidades necessárias à gestão escolar;
> II- apreciação pela comunidade escolar do plano de ação.

> § 1° Os candidatos deverão submeter-se a uma prova de conhecimentos que versará sobre:
> I – domínio da Língua Portuguesa, com questões que averigúem a capacidade dos candidatos interpretarem Leis e dados;
> II – questões que verifiquem os domínios dos instrumentos básicos de gestão escolar (questões de gestão pedagógica, administrativa e financeira).
> § 2° Os três primeiros classificados na prova de conhecimentos, apresentarão à comunidade escolar:
> I – um plano de ação, baseado em diagnóstico da escola e propostas para superação e eliminação de problemas;
> II - memorial descritivo contendo resultados gerenciais e evidências comprovadas da capacidade de liderança exercida pelos candidatos. (Lei Municipal nº. 2.997/02 *apud* PERONI, *et al* 2010, p.16-17)

O município de São José dos Pinhais e o Gestão Nota 10

São José dos Pinhais[6] situa-se no estado do Paraná, situado na Grande Curitiba. A estimativa da população para 2009, segundo o IBGE, é de 279.297 habitantes, distribuída em um território de 946 km². Seu Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) é de 0,796 e o PIB per capita é de R$ 32.218 (IBGE/2007).

Os primeiros europeus que circularam por terras paranaenses buscavam riquezas naturais. Um grupo descobriu uma pequena quantidade de ouro no litoral paranaense e como conseqüência ali se formou um pequeno povoado (MAROCHI, 2010)

A notícia da descoberta de ouro nestes rios provocou o surgimento do Arraial Grande, um pequeno povoado situado junto ao rio do Arraial. O crescimento do Arraial Grande aconteceu de uma forma rápida e desordenada, pois nele os portugueses pretendiam permanecer somente enquanto houvesse ouro para explorar. (MAROCHI, 2010)

Em 1750 o ouro era pouco e por isso sua exploração estava praticamente extinta. Sem outra atividade econômica lucrativa, o crescimento populacional foi muito lento. (MAROCHI 2010)

No dia 16 de julho de 1852, foi sancionada a Lei nº 10 da Província de São Paulo, criando o Município de São José dos Pinhais. A sua instalação e a posse solene dos primeiros vereadores ocorreu no dia 08 de janeiro de 1853. A mesma lei definia que a sede do novo Município ficaria na então também criada “Villa de São José dos Pinhais”. Em 27 de dezembro de 1897, esta vila recebeu a categoria de

---

Informações retiradas do site ____.ibge.gov.br (acesso em 09/08/2010)

cidade. Assim, a sede do Município passou a ser a Cidade de São José dos Pinhais. (MAROCHI, 2010)

A partir do ano de 1997-2004 o prefeito em atuação foi o Luiz Carlos Setim, do PFL, a partir disso entrou para o cargo Leopoldo Costa Meyer, do PSDB e posteriormente Ivan Rodrigues, do PTB. (SOUZA, *et al*, 2010)

No que se refere ao Plano de Carreira:

> Em 1998 foi aprovada a Lei n. 16/1998, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Vencimentos e Carreira do Magistério Público Municipal de SJP, que criou a carreira do professor e do pedagogo. No entanto, essa lei foi revogada e substituída pela Lei n.º 525, de 25 de março de 2004, que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de SJP. Porém, a avaliação de alguns dos trabalhadores da educação entrevistados é a de que o Plano de Carreira antigo era melhor que o novo. O plano prevê uma jornada de 20 horas para professor, denominada Jornada Parcial de Serviço (JPS) e uma de 40 horas para pedagogo, denominada Jornada Integral de Serviço (JIS). (SOUZA, *et al*, 2010, p.7)

Luiz Carlos Setim iniciou o diálogo com o IAS no ano de 2000, por intermédio do então gerente da agencia do Banco do Brasil na cidade, em um processo no qual o município foi procurado para estabelecer a parceria. (SOUZA, *et al*, 2010)

O mesmo foi convidado e participou de uma reunião que ocorreu com o IAS, a Fundação Banco do Brasil e o Instituto Pitágoras de Belo Horizonte, em Brasília, no dia 27 de novembro de 2000. Pelo relato, estavam presentes nessa reunião representantes de outros municípios de todo o país, o que leva a crer que essa tenha sido a reunião com os municípios do projeto piloto do IAS. (SOUZA, *et al*, 2010)

O município de SJP estabeleceu o primeiro convênio com o IAS e a Fundação Banco do Brasil (FBB) em 11 de janeiro de 2001, e tinha como objeto a implantação de um Programa de Gestão Municipal e Escolar. Neste convênio, foi acrescida em 2002, “a exigência de que a Prefeitura nomeasse um profissional qualificado para exercer funções de superintendência, que seria co-responsável com o diretor de escola pelos resultados obtidos”. (SOUZA, *et al*, 2010, p.20)

> No aditivo relativo ao ano de 2004 houve novas alterações, dentre as quais se destacam: “transformar em política pública as práticas e normativas praticadas e editadas ao longo da execução do Programa”, dentre outras ações mais específicas ao processo de correção de fluxo dos alunos, com relação à distorção idade/série, alfabetização e tratamento equitativo às escolas rurais e urbanas. Também este aditivo exigiu a implementação dos seguintes instrumentos pedagógicos: Programa de Ensino único (no âmbito da Semed), Proposta Pedagógica (escola), Plano de Curso (para cada

> série) e Plano de Aula (para cada classe). E ainda a implementação do Plano Municipal e do Plano Anual de Educação, pela da Semed. (SOUZA, *et al*, 2010, p.20)

Já no ano de 2005 "foi estabelecido um Instrumento Particular de Parceria entre a Prefeitura de SJP e o IAS, e a FBB não aparecia mais no documento e nem mesmo o apoio da FLEM". (SOUZA, *et al*, 2010, p.21)

O documento especifica que o município deve se submeter à avaliação externa a ser realizada por empresa contratada pelo IAS e que o Instituto se acompanhará os indicadores de sucesso das ações da Rede Vencer, através dos dados (SIASI). (SOUZA, *et al*, 2010)

No mandato de 2001-2004 firmou-se a parceria com o IAS no projeto intitulado *Escola Campeã*, que em 2005 é substituído pela Rede Vencer. (SOUZA, *et al*, 2010)

Segundo Souza *et al* (2010, p.), de acordo com entrevistas realizadas, a visão do município é que "a parceria com o IAS auxiliou a organizar e estruturar a política educacional do município, e que uma das primeiras mudanças exigidas foi a implantação da eleição de diretores".

De acordo com Souza *et al* (2010), o IAS solicitou ao município a criação do seu próprio sistema de ensino, com o objetivo de conquistar autonomia do sistema estadual, o que se efetivou por meio da Lei n. 632, de 29 de outubro de 2004.

> Quando a parceria se restringiu ao programa *Gestão Nota 10*, da *Rede Vencer*, a maioria dos entrevistados afirma que esta tomou a característica de um mecanismo de controle, de estabelecimento de metas que deveriam ser cumpridas, sem que a Secretaria desse o aporte físico, material e humano necessário para alcançá-las, culpando e constrangendo publicamente nas reuniões, encontros e visitas, a direção das escolas que não as cumprissem. (SOUZA, *et al*, 2010, p.17)

> A partir da interrupção da parceria, a qual ocorreu no ano de 2009, a Semed não tem mais senha para acessar os dados de SJP no SIASI e como os dados da presente pesquisa só puderam ser levantados a partir deste mesmo ano, quando a parceria já não mais existia, não tivemos acesso a qualquer dado de SJP relativo ao SIASI, já que sequer foram encontrados arquivados relatórios desta natureza, que pudessem nos municiar dos dados produzidos como conseqüência da parceria do município de SJP com o IAS. Ou seja, o município investiu oito anos em uma parceria, da qual a administração atual não pode ter acesso aos dados e informações produzidas naquele período. (SOUZA, *et al*, 2010, p.23-24)

O município de São José do Rio Preto e o Gestão Nota 10

São José do Rio Preto[7] é um município paulista, localizado na região Norte do estado. Tem uma população total de 425.261 habitantes, distribuída em um território de 431 km². Seu Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) é de 0,834 e o PIB per capita é de R$ 16.210 (IBGE, 2007).

Segundo o IBGE, em 1852, nas proximidades do Rio Preto, iniciou-se no município a construção das primeiras casas cobertas de "sapé". A autonomia político- administrativa deu-se em 1894, com sua elevação a Município. De 1906 a 1944, São José do Rio Preto teve o nome simplificado para Rio Preto. A evolução econômica do Município foi marcada por um surto de progresso a partir de 1912, com a chegada dos trilhos da Estrada de Ferro Araraquarense, constituindo-se hoje centro de influência regional.

São José do Rio Preto é pólo regional de prestação de serviços e produção industrial, destacando-se neste último segmento. Destaca-se na produção, ainda, o látex e a agroindústria da laranja. (IBGE, 2007)

> A administração durante o período selecionado para este estudo esteve a cargo por duas gestões do prefeito Edson Coelho Araújo, do Partido Popular Socialista (2001-2004 e 2005-2008). Ao final das eleições, ainda em 2000, segundo uma das técnicas entrevistadas na Secretaria Municipal de Educação, o prefeito eleito já fazia contatos com o Instituto Ayrton Senna, visando a parceria em sua futura gestão, o que de fato ocorreu no primeiro ano do mandato, em 2001. Com a reeleição do prefeito, em 2004, a parceria foi renovada imediatamente desta feita, instituindo-se a Rede Vencer, em 2005. (PULHEIZ JR., 2010 *apud* GARCIA, *et al*, 2010, p.2)

Em 2001 é firmada a parceria de São José dos Campos e o IAS, com a implantação do Programa Escola Campeã. No ano de 2005, houve a introdução da Rede Vencer, para o que foi firmado um novo termo de parceria. As decisões relativas à parceria com o IAS foram tomadas entre 2000 e 2001. (GARCIA, *et al*, 2010)

A parceria com o IAS ocorreu no mesmo ano em que o Plano Municipal de Educação foi aprovado, e observa-se que o Plano faz menção ao Programa Escola Campeã. (GARCIA, *et al*, 2010)

> Está em fase de implantação um programa que oferecerá subsídios aos diretores e coordenadores para o exercício da gestão escolar: Programa Escola Campeã. Este programa, em parceria com o

[7] Informações retiradas do site ____.ibge.gov.br (acesso em 09/08/2010)

> Instituto Ayrton Senna e Fundação Banco do Brasil, propõe um trabalho sistemático de levantamento e análise de dados permitindo um melhor acompanhamento do desempenho dos alunos de cada escola e de toda rede municipal, além de possibilitar o replanejamento das ações pedagógicas a partir de diagnósticos mais precisos (SÃO JOSÉ DO RIO PRETO, 2005, p.21 *apud* GARCIA, *et al*, 2010, p.12)

Com a instauração do Programa Gestão Nota 10 o gestor público tornou-se responsável por um conjunto de metas estabelecidas pelo IAS em face de alguns indicadores. (GARCIA, *et al*, 2010)

> Os cargos de gestão escolar são supridos por concursos públicos. Ainda, em 2001 foi aprovada a Lei Complementar no. 138, de 28 de dezembro, que instituía o Estatuto e Plano de Carreira do magistério público oficial, reiterando a eleição de diretores escolar, como única exceção ao provimento de cargos por concurso público da classe docente e especialista. (GARCIA, *et al*, 2010, P.6)

> As jornadas de trabalho para os especialistas em educação são de 40 horas. Os docentes PEBI - Professores de Educação Básica I, atuando em educação infantil ou ensino fundamental têm jornadas de 35 horas, dentre as quais 25h em sala de aula, três horas de atividades em local de livre escolha e sete horas de trabalho na unidade, de acordo com as necessidades da escola. Os professores PEBI que atuam nos termos iniciais da Educação de Jovens e Adultos e professores PEB II – Professores de Educação Básica II têm a seguinte jornada: são 20 horas de trabalho com alunos; duas horas de trabalho coletivo na escola e duas horas de trabalho em local de livre escolha, totalizando 24 horas. (GARCIA, *et al*, 2010, p.6-7)

> O salário base é correspondente a R$1.617,00 no primeiro nível da carreira docente para os professores PEBI, com cursos de graduação o salário se eleva para R$1.697,63 e com cursos de pós graduação o salário base atinge a R$1.745,00. (SME). Especialistas em educação são contratados com salário-base de R$2.364,44. Devendo ser licenciados em Pedagogia e ter experiência de pelo menos cinco anos no magistério, dentre os quais, dois anos de comprovada experiência docente. (GARCIA, *et al*, 2010, p.7)

Segundo Garcia *et al* (2010) no ano de 2001, em novembro foi aprovada a Lei 4.834 referente a gestão democrática na rede municipal de ensino, a qual estabelece os seguintes princípios para a gestão das unidades escolares:

> I - Participação de todos segmentos da Comunidade Escolar nos processos e instâncias decisórias, garantindo a representação democrática e organizada na forma desta Lei:

> II - Escolha dos Diretores das Unidades de Ensino, na medida em que o cargo esteja em vacância, sendo devidamente garantida a participação direta da comunidade, de acordo com o estabelecido

> nesta Lei;
>
> III - Autonomia das Unidades de Ensino, no que lhes couber na legislação vigente, na gestão pedagógica, administrativa e financeira de seu projeto educativo, sob responsabilidade de um financeiro de seu projeto educativo, sob responsabilidade de um Conselho Deliberativo Escolar, com representação eleita dos quatro segmentos da comunidade escolar, pais ou responsáveis e alunos, professores ou especialistas e servidores de carreira de assistência a educação, com a presença nata do diretor eleito;
>
> IV - Participação do Conselho Municipal de Educação e dos Conselhos Deliberativos Escolares na elaboração do orçamento municipal, no que se refere ao ensino, considerando o elenco de necessidades e prioridades;
>
> V - Transparências nos mecanismos administrativos e financeiros em todas as instâncias. (SÃO JOSÉ DO RIO PRETO, 2001, art. 1º *apud* Garcia, *et al*, 2010, p.3-4)

No ano de 2008, o município de São José do Rio Preto recebeu o prêmio "Gestão Nota 10", prêmio este entregue pelo Instituto Ayrton Senna aos municípios que alcançaram as metas estabelecidas pelos programas implantados. Outros dois municípios paulistas que mantinham o Programa Gestão Nota 10, Marília e São Vicente, também foram premiados. (GARCIA, *et al*, 2010)

A Secretária Municipal de Educação atuante em 2009 realizou uma avaliação informal junto a diretores e professores, para diagnosticar o Programa. Com isso a Secretaria recebeu certo volume de reclamações em relação aos procedimentos exigidos pelo Programa Gestão Nota 10, e sendo assim, a parceria encerrou-se nesse mesmo ano (GARCIA, *et al*, 2010)

O município de Teresina e o Programa Gestão Nota 10

Teresina[8] é o município mais populoso do estado do Piauí. A estimativa da população para 2009, segundo o IBGE, é de 802.537 habitantes, distribuída em um território de 1.756 Km². Seu Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) é de 0,766 e o PIB per capita é de R$ 8.341 (IBGE, 2007).

Teresina não foi a primeira capital do Piauí constituída em 1852, no lugar de Oeiras. O nome Teresina é uma homenagem a D. Teresina Cristina, esposa de D. Pedro II. O modelo da cidade, típica do período colonial, assemelha-se a um

[8] Informações retiradas do site ____.ibge.gov.br (acesso em 09/08/2010)

tabuleiro de xadrez, motivo que facilita a locomoção. Tem como característica forte as árvores frondosas, e por causa delas Teresina ganhou o título de "cidade verde". (IBGE, 2007)

> O “sistema municipal de educação de Teresina” foi regulamentado em 14 de abril de 2000, conforme Lei nº 2.900. A formatação do sistema ocorreu por meio da integração da Secretaria Municipal de Educação e Cultura (SEMEC), como órgão administrativo; do Conselho Municipal de Educação (CME), como órgão colegiado; da Rede Municipal de Ensino; e da Rede de Ensino Privada (TERESINA, 2000, Art. 11 *apud* LUZ, *et al*, 2010, p.9).

O Regimento Interno da Secretaria Municipal de Educação e Cultura (SEMEC), aprovado pelo Decreto Municipal nº 5.817, de 01 de dezembro de 2003, foi o responsável pela organização da estrutura administrativa da SEMEC. Em 23 de março de 2007, por meio da Lei Nº 3.618, o organograma da SEMEC foi modificado, e sua organização administrativa delimitada. (LUZ, *et al*, 2010)

Desde que a SEMEC iniciou a parceria com o IAS, que os relatórios elaborados pelos gestores do sistema vêm registrando avaliações positivas no que se referem ao desempenho das escolas, sobretudo em relação ao desempenho acadêmico dos alunos. (LUZ, *et al*, 2010)

> Em 1998, por meio da Lei 2.708, foram regulamentadas as eleições para diretores e vice-diretores das escolas da rede municipal de ensino, que já vinham ocorrendo desde 1996, quando as eleições foram instituídas com voto universal e com mandato de 2 (dois) anos. Em 2002, após a implantação da parceria com o IAS, a Prefeitura acrescenta como exigência para os candidatos às eleições de diretores um certificado de Curso de Gestão Escolar - já previsto na Lei 2.708/1998 - promovido pela SEMEC ou por outra instituição de ensino, desde que seja reconhecida pelo MEC e que ofereça carga horária e conteúdo igual ou superior ao estabelecido pela Secretaria. (TERESINA, Lei 2.708 *apud* Luz, *et al*, 2010).

No ano em que foi estabelecido o Curso de Gestão como condição para candidatura às eleições de diretores, o Município instituiu um Contrato de Gestão, no qual estão presentes as obrigações do diretor de escola e da Secretaria, com o objetivo de “nortear o exercício da “autonomia da escola” na sua gestão administrativa, pedagógica e financeira”. Dessa forma, o diretor eleito, deve assumir sua função conforme as exigências do Contrato, pois caso elas não sejam atingidas o diretor pode ser exonerado da função. O Contrato em vigor desde 2002 tem se mostrado mais um instrumento de punição às escolas no âmbito da hierarquia do sistema educacional, pois as mesmas exigências são feitas aos diretores e repassadas para os professores e alunos. Em 2006, a Lei 3.513, altera o período de

mandato dos diretores para 4 (quatro) anos, existindo a possibilidade de reeleição sem limitação de tempo. (LUZ, *et al*, 2010)

> Em 2006, por meio da Lei 3.514, a SEMEC instituiu anualmente a "premiação de desempenho escolar às escolas da rede pública municipal de ensino de Teresina", tendo como indicadores de desempenho à avaliação externa de desempenho acadêmico, o percentual de alunos acima da nota mínima da avaliação externa, a taxa de evasão e o incremento da escola sobre a pontuação do ano anterior. Com base nesses critérios as escolas recebem uma classificação que varia de A a E, sendo que as niveladas como A, B e C recebem uma quantia em dinheiro, de acordo com a classificação, para viabilizar "pequenos reparos, aquisição de material permanente e de consumo e outros gastos correntes", enquanto que as escolas classificadas como D e E não são computadas para receber recurso por este programa. Esta forma de conceder recurso às escolas ficou conhecido como *ranking*. (LUZ, *et al*, 2010, p.18)

> Antes da Lei 3.514/2006, o *ranking* impactava no salário dos professores que, com base nos mesmos critérios, a SEMEC concedia gratificação como abono salarial aos docentes, tendo como aparato legal a Lei Municipal 3.089, de 18 de abril de 2002. Naquele período foram várias as manifestações do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais (SINDSERM) contrárias ao *ranking* nas escolas. As principais denúncias do movimento sindical eram em relação à discrepância salarial que, conseqüentemente geraria competitividade e divisão da categoria. Supomos que, em resposta ao movimento sindical, a SEMEC deslocou o foco da atenção do *ranking* nas escolas que, inicialmente incidia no salário do magistério para posteriormente incidir sobre as próprias escolas, contudo mantendo a mesma lógica da competitividade. (LUZ, *et al*, 2010, p.18-19)

Em 2006 a SEMEC criou o Concurso Ação Nota 10, fundamentado no Decreto Nº 6.824, de 30 de junho de 2006 que:

> [...] "institui, no âmbito das escolas de ensino fundamental da rede pública municipal de ensino, concurso para seleção de experiências exitosas na gestão escolar". O objetivo do Concurso é justamente "focalizar e disseminar as iniciativas, no âmbito Gestão Escolar Pública Municipal nos níveis de Educação Infantil e Ensino Fundamental, possibilitando a socialização e a premiação de experiências exitosas". Tendo como foco a gestão escolar nas suas dimensões pedagógica, administrativa e financeira, o Ação Nota 10 classifica e *premia* anualmente 20 escolas com experiências ditas exitosas. Pelo seu Regimento, a premiação se dá por meio de bonificação monetária às pessoas que trabalham nas escolas, com valores diferenciados conforme posição hierárquica na escola, a saber: o pessoal do magistério com regime de 40 e de 20 horas semanais, o pessoal administrativo e os estagiários do magistério (TERESINA, 2006 *apud* LUZ, *et al*, 2010).

Conforme coletado por Luz *et al* (2010, p.19), no que se refere à remuneração do magistério da rede municipal de ensino de Teresina, o Plano de Cargos e Salários do Magistério Público da Rede de Ensino do Município de Teresina, elaborado em 2001, “registrava uma remuneração básica de R$ 497,90, a classe “A”, nível “01”, com regime de trabalho de 40 horas semanais”. As *premiações* instituídas pela SEMEC aos segmentos educativos das escolas, se constituem como uma possível complementação salarial e um instrumento político de desmobilização da categoria.

O ingresso na carreira do magistério ocorre por meio de aprovação em concurso público de provas e títulos, cujas classes variam entre “A” e “H”, assim regulamentadas(LUZ, *et al*, 2010):

> Art. 6º - Professor classe “A” é o regularmente investido em cargo para cujo
> provimento se exija habilitação específica de 2º Grau, obtida em 3 séries.
> Art. 7º - Professor classe “B” é o regularmente investido em cargo para cujo
> provimento se exija habilitação específica de 2º Grau, obtida em 4 séries ou em 3 séries acrescida de um ano de estudos adicionais.
> Art. 8º - Professor classe “C” é o que tem habilitação específica de grau superior obtida em curso de licenciatura de curta duração.
> Art. 9º - A classe “D” é assim especificada:
> I- Professor classe “D” é o que tem habilitação especifica de grau superior obtida em cursos de licenciatura plena;
> II- Pedagogo classe “D” é o Administrador Escolar, o Supervisor Escolar ou o Orientador Educacional com habilitação de grau superior obtida em curso de licenciatura plena.
> Art. 10. - A classe “E” é assim especificada:
> I- Professor classe “E” é o que possui, além de habilitação de grau superior, curso especifico de especialização, com carga horária mínima de 360 horas;
> II- Pedagogo classe “E” é o Administrador Escolar, o Supervisor Escolar, o
> Orientador Educacional ou o Planejador Educacional que possui, além de habilitação de grau superior, curso específico de especialização, com carga horária mínima de 360 horas.
> Art. 11. - A classe “F” e assim especificada:
> I- Professor classe “F” é o que possui, além de habilitação de grau superior, curso especifico de mestrado;
> II- Pedagogo classe “F” é o Administrador Escolar, o Supervisor Escolar, o
> Orientador Educacional ou o Planejador Educacional que possui, além de habilitação de grau superior, curso específico de mestrado.
> Art. 12. - A classe “G” é assim especificada:
> I- Professor classe “G” é o que possui além de habilitação de grau superior, curso específico de doutorado;

> II- Pedagogo classe “G” é o Administrador Escolar, o Supervisor Escolar, o
> Orientador Educacional ou o Planejador Educacional que possui, além de habilitação de grau superior, curso especifico de doutorado.
> Art. 13. - A classe “H” é assim especificada:
> I- Professor classe “H” é o que possui, além de habilitação de grau superior, curso específico de pós-doutorado;
> II- Pedagogo classe “H” é o Administrador Escolar, o Supervisor Escolar, o
> Orientador Educacional ou o Planejador Educacional que possui, além de habilitação de grau superior, curso específico de pós-doutorado. (Plano de Cargos e Salários do Magistério Público da Rede de Ensino do Município de Teresina, 2001 *apud* LUZ, *et al*, 2010, p.20-21)

A parceria entre o IAS e a SEMEC de Teresina ocorreu em 2001, tendo como instrumento legal um “termo de parceria”, assinado na gestão do Prefeito Firmino Filho e do Secretário de Educação Kleber Montezuma. Tendo como argumento para a adesão da parceria a necessidade da melhoria dos indicadores educacionais. (LUZ, *et al*, 2010)

A Secretaria estruturou suas ações com base nos programas do Ias que correspondiam às demandas educacionais. No ano de 2005, o convênio reestruturou os programas e transformou o Escola Campeã em Rede Vencer, “que agrega e administra diversos programas no âmbito da parceria, objetivando atuar nas atividades de correção de fluxo e acompanhamento das séries regulares” (LUZ, *et al*, 2010, p.22).

O acompanhamento dos programas é realizado através de avaliações externas elaboradas por profissionais contratados pela SEMEC. Os resultados são organizados em relatórios e enviados ao IAS por meio do SIASI. Para a análise dessas informações os envolvidos levam em consideração as metas previstas na parceria, “em que o objetivo das análises é identificar os pontos críticos para que possam comprometer os resultados e elaborar planos de intervenção direta” (LUZ, *et al*, 2010, p.23).

3.2 Alterações na organização da carreira docente

Após a apresentação dos municípios selecionados para este estudo, é possível analisarmos algumas alterações no que se refere à organização da carreira docente.

No município de Altamira(PA) algumas leis foram criadas para modificar o Plano de Carreira. Este documento existia antes da entrada do Instituto no município, ele foi aprovado no ano de 1997. No ano de 2000, ano que iniciou a parceria, há uma mudança na lei que o institui, a qual associa a remuneração do docente ao desempenho da qualidade ofertada pela escola.

No ano de 2005, ano em que iniciou o Gestão Nota 10, há a criação da Lei nº 1.553/05, onde aparece a idéia de aperfeiçoamento das técnicas e critérios de premiação, como forma de alcançar as metas estabelecidas na parceria.

O Decreto nº 672/03 apresenta uma reformulação na escolha dos diretores. Agora esses seriam selecionados através de provas e entrevistas.

No município de Cáceres (MT) as alterações significativas ocorreram após a adesão à parceria com o IAS, entretanto foram instituídas antes da implementação do Programa Gestão Nota 10.

A partir de 2001 há um aumento progressivo no salário dos professores.

No mesmo ano cria-se a Lei nº 1.767/01, que decreta mudança na função da SEMEC, a qual, em 2003, segundo a Lei nº 1.845, torna-se Secretaria Municipal Esportes, Cultura e Lazer.

Em 2004, há uma alteração na seleção de professores, estes passam a realizar uma prova escrita para avaliar a Capacidade de Gerenciamento Específico.

No município de Sapiranga (RS) as alterações ocorreram após a entrada do Instituto no município, entretanto nenhuma ocorreu no mesmo ano ou em anos após o início do Gestão Nota 10.

No ano de 1999 a implantação da Lei municipal nº 2.537, Programa de Qualidade denominado 5 S´s, trás mudanças para a busca da qualidade na educação.

Em 2002 há a criação de duas leis, uma que altera a organização da educação em função do Programa Escola Campeã, e outra que estabelece que a escolha de diretores seja através de uma avaliação de conhecimentos.

A Lei municipal nº 3.254/03 é referente à política de alfabetização, na qual o professor alfabetizador recebe uma bonificação ao atingir a meta do Plano Anual de Trabalho da Secretaria de Educação. Seguindo a linha da premiação/bonificação, neste mesmo ano é criada a Lei nº 3.118/03, Aluno Nota 10, na qual é ofertado aos alunos que tiveram o desempenho de acordo com as metas uma premiação.

No mesmo ano há uma reestruturação do Plano de Carreira, e entra em vigor também a Lei nº 3.180/03, instituindo a ampliação da autonomia educacional do município para com o Estado.

Em São José dos Pinhais (PR) também há alterações propostas após a entrada do IAS no município, mas nenhuma delas ocorreu quando o Gestão Nota 10 estava em vigor.

De 2001 à 2004 há reestruturações nas eleições para os diretores.

Em 2004 implementa-se o Plano Municipal e o Plano Anual de Educação. Nesse mesmo ano a Lei nº 632 institui a conquista da autonomia para com o Estado.

A Lei nº 525/04 propõe alteração no Plano de Carreira, criado em 1998, para Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Em São José do Rio Preto (SP) a lei nº 4.834/01 propõe a gestão Democrática, onde o município adquire autonomia perante o Estado. Neste mesmo ano a Lei complementar nº 138/01 estabelece o Estatuto e Plano de Carreira.

Em 2005 é aprovado o Plano Municipal de Educação.

No município de Teresina (PI) em 1998 há a regulamentação para as eleições de diretores e em 2000 a regulamentação do Sistema Municipal de Educação.

No ano de 2002 há uma alteração na Lei nº 2.708, a qual refere-se as eleições dos diretores. Essa alteração está relacionada a necessidade de uma certificação do Curso Gestão Escolar para a eleição de diretores.

Em 2006 há a implementação de duas leis pautadas na idéia da premiação. A Lei nº 3.514 institui que as escolas da rede públicas receberão uma premiação decorrente do seu desempenho, e o Decreto nº 6.824 apresenta o Concurso Ação Nota 10, uma premiação voltada para os alunos do ensino fundamental e médio, que obtiveram uma quantidade maior de notas dez no boletim.

É possível notar que muitas mudanças ocorreram, entretanto muitas delas trouxeram benefícios para o município. Outras precisam ser analisar e pensadas de outra forma, para que sejam praticadas de forma a não prejudicar o andamento da educação no município.

4. CONCLUSÃO

O presente trabalho tem por objetivo verificar as alterações no Plano de Carreira Docente dos municípios de Altamira, Cáceres, São José dos Pinhais, São José do Rio Preto, Sapiranga e Teresina advindas da implementação do Programa Gestão Nota 10 oferecido pelo Instituto Ayrton Senna e aderido pela rede municipal de ensino desses municípios em estudo, além de perceber alterações na organização do trabalho docente.

Com base nas informações dos municípios pesquisados, pode-se apresentar o seguinte quadro de alterações na organização do trabalho docente:

QUADRO 1: Alterações no trabalho docente

Município analisado	Ano da parceria	Início do Gestão Nota 10	Tipo de alteração/implementação
Altamira	2000 – 2006*	2005	1997 – Lei nº 1.378 de 27 de junho de 1997 (aprovação do Plano de Carreira).
			2000 – Lei nº 1.460/2000 (mudança no Plano de Carreira – associação da remuneração ao desempenho da qualidade da escola).
			2004 – Decreto nº 672 de 26 de dezembro de 2003 (escolha de diretores através de provas e entrevistas).
			2005 – Lei nº 1.553 de 09 de julho de 2005 (aperfeiçoamento de técnicas e critérios para premiação – metas)

Cáceres	2001 – 2008	2005	A partir de 2001 – aumento progressivo no salário dos professores.
			2001 – Lei nº 1.767 de 28 de novembro de 2001 (mudança na função da SEMEC).
			2003 – Lei nº 1.845 de 26 de agosto de 2003 (desmembramento da SEMEC para Secretaria Municipal Esportes, Cultura e Lazer.
			2004 – alteração da seleção de diretores, acréscimo de uma prova escrita – Capacidade de Gerenciamento Específico.
Sapiranga	1997 – 2006	2005	1999 – Lei municipal nº 2.537 de 25 de junho de 1999 (5 S´s – qualidade na educação).
			2002 – Lei nº 2.934/02 (alteração da organização da educação em função do Programa Escola Campeã).
			2002 – Lei municipal nº 2.997 de 11 de setembro de 2002 (escolha de diretores através de avaliação de conhecimento).
			2003 – Lei municipal nº 3.118 de 26 de março de 2003 (“Aluno Nota Dez”).
			2003 – Lei municipal nº 3.254 de 19 de novembro de 2003 (Política de alfabetização – bonificação para professor alfabetizador).
			2003 – Lei nº 3.225 de 26 de setembro de 2003 (reestruturação do Plano de Carreira).

			2003 – Lei nº 3.180/2003 (Gestão Democrática do ensino público – ampliação da autonomia para com o estado).
São José dos Pinhais	2000 – 2009	2005	1998 – Lei nº 16/1998 (Plano de Carreira, Vencimentos e Carreiras do magistério Público Municipal).
			2001-2004 reformulação nas eleições de diretores de escola.
			2004 – Implementação do Plano Municipal e Plano Anual de Educação.
			2004 – Lei nº 632 de 29 de outubro de 2004 (conquista de autonomia do sistema estadual).
			2004 – Lei nº 525 de 25 de março de 2004 – revogação da lei nº 16/1998 (alteração do Plano de Carreira para Estatuto dos Servidores Públicos Municipais).
São José do Rio Preto	2001 – 2009	2005	2001 – Lei nº 4.834 (Gestão Democrática)
			2001 - Lei complementar nº 138 de 28 de dezembro de 2001 (Estatuto e Plano de Carreira).
			2005 – aprovação do Plano Municipal de Educação
Teresina	2001 – 2006**	2005	1998 – Lei nº 2.708 (regulamentação das eleições para diretores e vice-diretores).
			2000 – Lei nº 2.900 de 14 de abril de 2000 (regulamentação do sistema municipal de educação).

			2002 – alteração da Lei nº 2.708 (necessidade de uma certificação do Curso de Gestão Escolar).
			2003 – Lei municipal nº 5.817 de 01 de dezembro de 2003 (organização da estrutura administrativa da SEMEC).
			2006 – Lei nº 3.513 (alteração do período de mandato de diretores para 4 anos e possibilidade de reeleição).
			2006 – Lei nº 3.514 (premiação de desempenho escolar às escolas da rede pública municipal).
			2006 – Decreto nº 6.824 de 30 de junho de 2006 (Concurso Ação Nota 10).

*Dados referente ao período estudado (2000-2006); **Análise realizada até a presente data.
Fonte: Dados coletados pelos pesquisadores da Pesquisa: Análise das conseqüências de parcerias firmadas entre municípios brasileiros e a Fundação Ayrton Senna para a oferta educacional.
Tabela elaborada por Talita Spaggiari Laguna

Pode-se perceber que algumas ações propostas pelo IAS têm caráter de padronização. Como exemplo, tem-se as reformulações nas eleições de diretores, que, em muitos dos casos, passaram a solicitar a realização de uma avaliação relacionada ao conhecimento específico. Os municípios que receberam essa reformulação foram: Cáceres, Sapiranga, São José dos Pinhais e Teresina.

Outro fator observado, que influencia diretamente o trabalho do professor é a busca por certa qualidade na educação. Nota-se esse aspecto nas leis que tratam da qualidade na educação, as quais beneficiam alunos e/ou professores por seus desempenhos. Como por exemplo, a Lei referente aos 5 S's (Lei municipal nº 2.537) como padrão para qualidade da educação, implementada no município de Sapiranga em 1999; a Lei implantada em 2006 (Lei nº 3.514), que premia as escolas da rede pública de Teresina por seu desempenho, entre outras.

A competição e controle de resultados decorrentes das imposições do sistema, leva-nos a perceber uma lógica empresarial transposta para a educação escolar pública, e ainda em uma linha bastante conservadora, hierárquica, de divisão rígida de tarefas, gerencial. "Institui-se assim a lógica do chamado quase

mercado, na qual, por meio de parcerias, se estabelece a lógica do privado a orientar o setor público, mesmo que permaneça a propriedade estatal". (PERONI, 2008, p. 115)

Sobre a necessidade de se investir na qualidade, Gentili (1997) apresenta uma explicação:

> [...] a euforia pela qualidade (expressa também como a euforia na excelência) deriva-se tanto de uma série de transformações profundas no contexto produtivo como da conseqüente necessidade empresarial de adaptar-se competitivamente às novas condições criadas por tais transformações. (GENTILI, 1997, p.132)

Heloani (1994) cita um trecho da obra de Taylor que exemplifica a busca por uma qualidade, na qual há a mudança no ritmo do trabalho, deixando determinados fins de lado.

> [...] o método antigo desordenado foi substituído por um planejamento do dia do trabalho. Instituiu-se preciso registro diário da qualidade e quantidade do trabalho produzido, a fim de evitarem as prevenções pessoais por parte dos chefes e controlar-se a absoluta imparcialidade de cada inspetor. Em espaço de tempo relativamente curto, esse registro permitiu ao chefe incitar a ambição de todas as inspetoras, aumentando o ordenado daquelas que realizavam grande quantidade de trabalho de boa qualidade, enquanto, ao mesmo tempo, abaixava o salário daquelas que trabalhavam sem interesse ou despedia outras que se revelavam incorrigivelmente lentas ou desleixadas. (TAYLOR, 1985, p.88 apud HELOANI, 1994, p. 27-28)

Houve uma preocupação do IAS quanto à reorganização da estrutura das Secretarias Municipais. Dessa forma, pode-se considerar que essa ação teve uma influência positiva, pois auxiliou o desenvolvimento do trabalho nas Secretarias, no que diz respeito à organização.

Pode-se, talvez, afirmar que a elaboração de determinadas diretrizes referentes à gestão escolar, implementadas anteriormente ao Gestão Nota 10, ocorreram devido ao interesse do IAS. O Instituto se preocupou em estabelecer determinadas diretrizes, talvez para que a implementação do Gestão Nota 10 fosse melhor aceito, ou em alguns casos, fosse necessário, tendo em vista que a nova organização da educação no município demandaria uma nova organização na gestão educacional. Dessa forma muitas alterações ocorreram antes do Gestão Nota

10 entrar em vigor nos municípios, como por exemplo, no caso de Sapiranga a Lei nº 3.180 e em São José dos Pinhais a Lei nº 632, as quais instituem a conquista da autonomia para com o Estado.

Em suma, é importante destacar que as alterações realizadas nos município não tiveram um caráter totalmente negativo, advindas da entrada da lógica privada no setor público. Ocorreram mudanças positivas, como por exemplo, as regulamentações dos Sistemas Educacionais Municipais, ou as estruturações das Secretarias Municipais de Educação, entre outras, às quais influenciaram uma nova forma de trabalho e possivelmente uma nova forma de reflexão quanto à educação no município.

No que se refere aos Planos de Carreira, houve reestruturações dos mesmos nos municípios de Sapiranga e em São José dos Pinhais, anteriormente á implementação do Gestão Nota 10. Entretanto o que se destaca de implicação para o trabalho docente são as leis relacionadas às metas e bonificações, conforme mostra quadro acima, uma vez que estas trazem conseqüências maiores para o desenvolvimento do trabalho docente, pois forçam os professores a mudarem suas atitudes em busca de melhor desempenho.

Quando se trata de parcerias entre a esfera pública e a privada, municípios e o IAS, por exemplo, é importante nos focarmos para qual é o fim da ação educacional. É preciso analisar o desenvolvimento do trabalho e enxergar onde ele nos levará, perceber qual será o real fim da educação proposto pela instituição privada e levado à esfera pública, para sabermos se realmente alcançaremos a educação que desejamos.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADRIÃO,T (coord.) **Estratégias municipais para a oferta da educação básica: análise de parcerias público–privado no Estado de São Paulo.** Projeto de pesquisa (Fapesp), Mimeo, 2007.

ADRIÃO, T; GARCIA, T. **Oferta educativa e responsabilização no PDE: o Plano de Ações Articuladas**. Caderno de Pesquisa, v. 38, dez. 2008.

ADRIÃO, T.; PERONI, V. **Relatório final da pesquisa**: Análise das conseqüências de parcerias firmadas entre municípios brasileiros e a Fundação Ayrton Senna para a oferta educacional. Rio Claro, Mimeo, 2010.

AMARAL, J. C. S. R. do; CORMELATTO, L. P.; COSTA, M. de O.; SUSIN, M. O. K.; PERONI, V. **Terceira via, terceiro setor e a parceria IAS/sistemas de ensino público no Brasil**. Rio Claro, Mimeo, 2009

ARROYO, M. G. **Administração da educação, poder e participação.** *Educação e Sociedade*, São Paulo, v. 1, n. 2, jan. 1979

BRASIL. Lei n.° 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**. Brasília, 23 de dezembro de 1996.

BRASIL. Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado. **Câmara da Reforma do Estado**. Brasília: Mare, 1995.

BROOKE, N. **O futuro das políticas de responsabilização educacional no Brasil**. Cadernos de Pesquisa, v. 36, n. 128, maio/ago. 2006.

BRUNO, L. Poder e administração no capitalismo contemporâneo. In: OLIVEIRA, D. A. (Org.) **Gestão democrática da educação**: desafios contemporâneos. Ed. Vozes, Petrópolis, 2008.

COSTA, M. O. *et al*. **Relatório interno da pesquisa**: Análise das conseqüências de parcerias firmadas entre municípios brasileiros e a Fundação Ayrton Senna para a oferta educacional. Cáceres, Mimeo, 2010.

GARCIA, T. *et al*. **Relatório interno da pesquisa**: Análise das conseqüências de parcerias firmadas entre municípios brasileiros e a Fundação Ayrton Senna para a oferta educacional. São José do Rio Preto, Mimeo, 2010.

GATTI, B. A. **A construção da Pesquisa em Educação no Brasil**. Brasilia: Liber Livro Editora, 2007

GENTILI, P. (Org.) **Neoliberalismo, qualidade total e educação**: visões críticas. Ed. Vozes, Petrópolis, 1997.

GOLNSALVES, E. P. **Iniciação à pesquisa científica**. Campinas, SP: Alíneia, 2005.

INSTITUTO AYRTON SENNA. **Portal Institucional**. Disponível em: < http://senna.globo.com/institutoayrtonsenna/br>. Acesso em: 28 fev. 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Cidades**. Disponível em: < www.ibge.gov.br>. Acesso em: 09 ago. 2010.

LUMERTZ, J. S. **A Parceria Público-Privada na Educação**: Implicações para a Gestão da Escola. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Faculdade de Educação, 2008.

LUZ, L. X. *et al*. **Relatório interno da pesquisa**: Análise das conseqüências de parcerias firmadas entre municípios brasileiros e a Fundação Ayrton Senna para a oferta educacional. Altamira, Mimeo, 2010.

LUZ, L. X. *et al*. **Relatório interno da pesquisa**: Análise das conseqüências de parcerias firmadas entre municípios brasileiros e a Fundação Ayrton Senna para a oferta educacional. Teresina, Mimeo, 2010.

LUZ, L. X. **Empresas privadas e a educação pública no Brasil**. Rio Claro, Mimeo, 2009.

MAROCHI, M. A. **História.** São José dos Pinhais. Disponível em: <http://www.sjp.pr.gov.br/portal/conteudo.php?id=1126805235640746 > Acesso em: 19 set 2010.

MISKALO, I. K. **Soluções educacionais para o desenvolvimento humano**. Educação: Teoria e Prática, Rio Claro, v.19, n. 32, p. 37-55, jan-jun. 2009.

OLIVEIRA, R. T. C. de; FERNANDES, M. D. E. **O público e o privado na educação básica brasileira**: a emergência de um novo controle social?. Rio Claro, Mimeo, 2009.

PERONI, V. **Política educacional e papel do Estado** - no Brasil dos anos 1990. São Paulo: Xamã, 2003.

PERONI, V. A relação público/privado e a gestão da educação em tempos de redefinição do papel do estado. In: ADRIÃO, T. & PERONI, V (org.). **Público e privado na educação:** novos elementos para o debate. São Paulo: Xamã, 2008

PERONI, V. *et al*. **Relatório interno da pesquisa**: Análise das conseqüências de parcerias firmadas entre municípios brasileiros e a Fundação Ayrton Senna para a oferta educacional. Sapiranga, Mimeo, 2010.

RAMOS, G. P.; BORGHI, R. F. (Org.); PEREZ, M. C. A. (Org.). **Educação**: políticas e práticas**.** 1. Ed. São Carlos: Suprema, 2007.

REDE VENCER. **Portal Institucional**. Disponível em: < http://www.redevencer.org.br>. Acesso em: 28 fev. 2010.

SAFORCADA, F.; MIGLIAVACCA, A.; JAIMOVICH, A. Trabajo docente y reformas neoliberales: debates em la Argentina de los ´90. In: MARTÍNEZ, D. *et al*. **Políticas educativas y trabajo docente: nuevas regulaciones ¿nuevos sujetos?.** Buenos Aires: Centro de Publicaciones Educativas y Material Didáctico, 2006

SOUZA, S. *et al.* **Relatório interno da pesquisa**: Análise das conseqüências de parcerias firmadas entre municípios brasileiros e a Fundação Ayrton Senna para a oferta educacional. São José dos Pinhais, Mimeo, 2010.

Orientadora: Profª Dra Theresa Maria de Freitas Adrião

Orientanda: Talita Spaggiari Laguna