

## Política de bônus na educação: o caso de Teresina/PI

**Irene Nunes Lustosa Mendes**

Universidade Federal do Piauí (UFPI), Teresina/PI – Brasil

**Luís Carlos Sales**

Universidade Federal do Piauí (UFPI), Teresina/PI – Brasil

### Resumo

Neste artigo, analisam-se os resultados preliminares de pesquisa de Doutorado, vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Piauí, que teve como foco o Programa de Valorização do Mérito. A viabilização do estudo, de abordagem quali-quantitativa, deu-se mediante: pesquisa bibliográfica; análise documental e análise empírica, envolvendo professores vinculados à referida rede de ensino. Constatou-se, como já evidenciado em outros estudos sobre a utilização da bonificação no contexto educacional, que não há consenso quanto à utilização de políticas que associam o pagamento de bônus aos profissionais do magistério com base no desempenho dos alunos. Por outro lado, a análise empírica indicou que a maioria dos professores concorda, ainda que parcialmente, com a política de bônus implementada por meio do Programa de Valorização do Mérito.

**Palavras-chave:** Profissionais do magistério. Política de bonificação. Responsabilização. Programa de Valorização do Mérito.

### *Bonus policy in education: the case of Teresina/Piauí*

### Abstract

In this article are analyzed the preliminary results of a PhD research, linked to the Postgraduate Program in Education of the Federal University of Piauí, which focused on the Program of Valorization of Merit. The feasibility of the study, with a qualitative-quantitative approach, was given by: bibliographic research; documentary analysis and empirical analysis, involving teachers linked to the aforementioned teaching network. It was found, as already evidenced in other studies on the use of bonuses in the educational context, that there is no consensus regarding the use of policies that associate the payment of bonuses to teaching professionals based on student performance. On the other hand, the empirical analysis indicated that most teachers agree, albeit partially, with the bonus policy implemented through the Merit Valorization Program.

**Keywords:** Education professionals. Bonus policy. Accountability. Merit Valorization Program.

### *Política de bonificación en la educación: el caso de Teresina/Piauí*

### Resumen

En este artículo se analizan los resultados preliminares de una investigación de doctorado vinculada al Programa de Posgrado en Educación de la Universidad Federal de Piauí, que tuvo como foco el Programa de Valoración del Mérito. La viabilización del estudio de enfoque cuali-quantitativo se dio mediante: investigación bibliográfica; análisis documental y análisis empírico involucrando a profesores vinculados a dicha red de enseñanza. Se constató, como ya se ha evidenciado en otros estudios sobre la utilización de la bonificación en el contexto educativo, que no hay consenso respecto a la utilización de políticas que asocian el pago de bonificaciones

a los profesionales del magisterio con base en el desempeño de los alumnos. Por otro lado, el análisis empírico indicó que la mayoría de los profesores está de acuerdo, aunque parcialmente, con la política de bonificación implementada a través del Programa de Valoración del Mérito.

Palabras clave: **Profesionales del magisterio. Política de bonificación. Responsabilización. Programa de Valoración del Mérito.**

## Introdução

Na passagem dos anos de 1980 para 1990, alardeou-se a ideia de que a escola estaria contribuindo para os problemas socioeconômicos do país e, portanto, era preciso garantir maior eficiência e eficácia dos serviços educacionais. A lógica das reformas educacionais implementadas nesse período estava respaldada no surgimento do modelo gerencial de administração pública, com vistas a tornar o Estado mais ágil e mais flexível, com foco no cidadão, na gestão por resultados, na valorização do servidor, na flexibilidade administrativa e no controle social. Com isso, “expressões como responsabilização pelos resultados, prestação de contas, *accountability*, captação e uso otimizado de recursos, gestão, gerência, eficácia, performatividade” passaram a fazer parte do contexto educacional (Shiroma, 2004, p. 126 *apud* Barbosa, 2011, p. 39).

Sob o pressuposto de que a avaliação poderia “produzir” um ensino de melhor qualidade, houve uma intensificação de processos avaliativos e da utilização dos resultados como instrumentos balizadores de outras políticas educacionais, como: formação de professores e currículo. Também em associação à política de avaliação, várias redes de ensino brasileiras passaram a adotar políticas de bonificação, dentre as quais a Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina/PI, que, ao longo dos últimos 20 anos, implementou diversos desenhos de bonificação pautados sempre na lógica de repassar premiações para os profissionais do magistério em função dos resultados dos alunos, aferidos por meio de avaliações.

Nesse aspecto, o presente artigo apresenta os resultados preliminares de pesquisa de Doutorado, vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Piauí, que teve como foco a política de bônus adotada na Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina/PI, em especial o Programa de Valorização do Mérito (PVM), política implementada em 2013 e que permaneceu vigente, em seu formato original até o final de 2022. Além da descrição do Programa de Valorização do Mérito, o estudo, de abordagem qualiquantitativa, traz uma análise desta política de bonificação, na perspectiva dos professores. Para tanto, adotou-se uma metodologia que envolveu: pesquisa bibliográfica, baseada nos estudos de Brooke (2006, 2008, 2013), Freitas (2012), Cardoso (2019) dentre outros; análise documental para conhecer o percurso da bonificação em Teresina, tendo por base a legislação que a legitimou; e análise empírica, envolvendo professores vinculados à referida rede.

Visando dar cumprimento ao estudo, o artigo foi estruturado da seguinte forma: após esta breve introdução, traz-se o percurso da bonificação na Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina; em seguida, é feita a apresentação do Programa de Valorização do Mérito; e por fim, apresenta-se a análise dos dados coletados juntos aos professores, seguida de algumas considerações em relação ao estudo realizado. Importante destacar que na análise empírica considerou-se os dados coletados mediante pesquisa de campo, com aplicação de questionário junto a 116 professores, todos eles efetivos, com mais de 5 anos de atuação

rede municipal, portanto, sujeitos com experiências e/ou vivências acumuladas durante o período de vigência da política e com atuação direta nas escolas nos anos de 2015, 2017, 2019, e 2021, anos em que houve aplicação da Prova Brasil, cujos resultados compõem o cálculo do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb), indicador utilizado como referência para o pagamento do bônus previsto pelo PVM.

Importa dizer que, embora o PVM tenha estabelecido o Ideb como critério para a classificação das escolas e, conseqüentemente, para o pagamento do bônus aos profissionais do magistério, no estudo em questão não serão discutidos os critérios de composição deste indicador, tão pouco será analisada a sua viabilidade como política educacional de legitimação da qualidade do ensino. O que se propõe aqui é apresentar o PVM e analisá-lo a partir da perspectiva dos professores, de quem foi requerido posicionamento para questões, como: Qual sua opinião sobre o PVM? Você considera que o PVM tem efeito no desempenho dos alunos? Em sua opinião, o bônus referente ao PVM constitui-se como uma forma de valorização salarial?

## O percurso da bonificação na Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina/PI

Alinhado com o movimento de responsabilização educacional ensaiado não só no Brasil, mas também em outros países, principalmente nos Estados Unidos, o município de Teresina, capital do Piauí, teve sua primeira experiência com bonificação em 2002, ao instituir, no contexto da Rede Pública Municipal de Ensino, a Gratificação por Desempenho Escolar que ficou popularmente conhecida como *Ranking* das escolas municipais. Começava a ser delineado naquele momento um sistema de recompensa que associava o desempenho das escolas e dos professores à aprendizagem dos alunos, visando a melhoria dos indicadores educacionais do município. Ao adotar este modelo de política que utiliza o resultado dos alunos como critério para pagamento de incentivos financeiros às escolas e aos seus professores, a rede municipal de Teresina insere-se no rol das redes de ensino brasileiras que utilizam práticas tipificadas como políticas de incentivos ou políticas de responsabilização educacional. Este tipo de política é assim definido por Brooke (2008, p. 94):

Define-se aqui política de responsabilização como uma tentativa de melhorar os resultados das escolas mediante a criação de conseqüências para a escola ou para professores individuais, sejam elas materiais ou simbólicas, de acordo com o desempenho dos alunos medido por procedimentos avaliativos estaduais ou municipais.

Conforme está posto, a política de responsabilização, presente no ideário da política educacional brasileira, principalmente a partir da década de 1990, traz, em seu âmago, a bonificação, sobre a qual o autor citado acima faz algumas considerações:

Chamadas em outros países de pagamento por resultados, incentivos de desempenho ou remuneração variável, essas políticas abrangem o que aqui são chamados de sistemas de bonificação ou premiação, projetados para calcular e conceder um adicional, eventual, à remuneração dos profissionais da educação. No Brasil, essas políticas são de diferentes tipos, aplicadas com metodologias e periodicidades distintas e com níveis variados de abrangência e premiação, mas todas coincidem em propor uma remuneração variável adicional para os professores que, no seu cálculo, leva em consideração o nível de desempenho alcançado pelos alunos da escola em uma ou mais avaliações externas (Brooke, 2013, p. 38).

As considerações de Brooke (2013) evidenciam que embora se utilize metodologias diferentes, as premissas das políticas de bonificação são basicamente as mesmas, pautadas na relação entre o desempenho dos professores e a aprendizagem dos alunos e no repasse de bônus como estratégia para melhorar os indicadores de aprendizagem. No caso de Teresina, o *Ranking* trouxe em seu bojo exatamente esta lógica.

Cabe destacar que a vigência desta política foi marcada por uma série de críticas, oriundas principalmente do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Teresina (SINDSERM) que alegava que o *Ranking* poderia alimentar práticas como: competição entre as escolas, recusa de matrículas de alunos com distorção idade-série e registro do abandono dos alunos como transferência para diminuir o índice de evasão. Mesmo sem consenso da categoria, a gestão municipal não abandonou as políticas de bonificação e outras iniciativas desta natureza foram implantadas ao longo dos anos subsequentes e todas elas, de alguma maneira, associavam o pagamento de bônus aos profissionais do magistério em função dos resultados das escolas (e dos alunos) em avaliações externas.

Visando uma melhor compreensão sobre o percurso da bonificação na Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina e o contexto de sua implementação, as políticas adotadas foram sistematizadas no quadro abaixo, destacando: a denominação, o período de vigência, bem como a identificação da gestão municipal vigente à época.

**Quadro 1 – Políticas de bonificação implantadas na Rede Municipal de Teresina**

| Ordem | Política de bonificação                                                                  | Vigência          | Prefeito/<br>Partido político/Mandato                                                                               |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | Gratificação de Desempenho Escolar (Lei nº 3.089 de 2002)                                | 2002<br>a<br>2005 | Firmino Filho (PSDB): 2001/2004<br>Sílvia Mendes (PSDB): 2005/2008 e<br>2009/2010                                   |
| 2     | Prêmio Professor Alfabetizador (Decreto nº 12.315 de 2002)                               | 2004<br>a<br>2011 | Firmino Filho (PSDB): 2001/2004<br>Sílvia Mendes (PSDB): 2005/2008 e<br>2009/2010<br>Elmano Férrer (PTB): 2010/2012 |
| 3     | Premiação por Desempenho Escolar (Lei nº 3.514 de 2006)                                  | 2006<br>a<br>2009 | Sílvia Mendes (PSDB): 2005/2010                                                                                     |
| 4     | Prêmio Equipe Escolar Nota 10 (Lei 4.019 de 2010)                                        | 2010              | Elmano Férrer (PTB): 2010/2012                                                                                      |
| 5     | Programa de Valorização do Mérito no âmbito do Ensino Fundamental (Lei nº 4.449 de 2013) | 2013<br>a<br>2022 | Firmino Filho (PSDB): 2013/2016 e<br>2017/2020<br>Dr. Pessoa (Republicanos): 2021/2024                              |
| 6     | Programa de Valorização do Mérito no âmbito da Educação Infantil (Lei nº 4.468 de 2014)  | 2014<br>a<br>2021 | Firmino Filho (PSDB): 2013/2016 e<br>2017/2020<br>Dr. Pessoa (Republicanos): 2021/2024                              |

Fonte: Adaptação feita pelos autores, a partir de Alcântara (2022, p. 26).

Observa-se, com base nas informações dispostas acima, que, por tratar-se de políticas que implicam em dispêndio financeiro, uma vez que preveem o pagamento de bônus, todas foram instituídas e regulamentadas através de atos legais (leis ou decretos). Evidencia-se, também, que a política de bonificação permaneceu vigente no contexto na Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina por duas décadas (2002 a 2022), sendo, quase em sua totalidade, idealizada e implementada por prefeitos vinculados ao PSDB, partido que defende propostas como meritocracia e premiação por desempenho. No documento *“Gente em primeiro lugar: o Brasil que queremos”*, produzido pelo Instituto Teotônio Vilela, os líderes do PSDB que controlam o instituto, não só defendem tais propostas como sugerem que as políticas públicas

devem pautar-se em um novo modelo de gestão que priorize: planejamento rigoroso, definição de metas de desempenho, acompanhamento e fiscalização permanentes (PSDB, 2017).

Ainda com base no Quadro 1, nota-se uma ausência de política de bonificação em 2012 e uma retomada em 2013, com a instituição do **Programa de Valorização do Mérito no âmbito do Ensino Fundamental Regular**, política que permaneceu vigente por mais tempo no contexto da rede municipal, mantendo-se, em seu formato original, até 2022, quando o Prefeito Dr. Pessoa, do Republicanos, eleito para mandato 2021/2024, decidiu fazer ajustes no Programa passando a pagar bônus de valor único<sup>1</sup> e de forma isonômica para todos os profissionais do magistério vinculados ao Ensino Fundamental e à Educação Infantil, o que pode ter ocorrido em razão de compromissos assumidos pela nova gestão municipal<sup>2</sup>.

Por constituir-se como o objeto de análise deste artigo, o PVM será apresentado detalhadamente na sequência. Aqui, cabe mencionar alguns aspectos da gestão à época: em 2013, a cidade de Teresina estava novamente sob o comando de Firmino Filho, que havia sido eleito pelo PSDB para seu terceiro mandato como prefeito; quem estava à frente da gestão da Semec era o professor e economista Kleber Montezuma<sup>3</sup>, idealizador do *Ranking* e do Prêmio Professor Alfabetizador quando atuou como Secretário de Educação de Teresina pela primeira vez (2001/2004). A contextualização da gestão faz-se oportuna, pois como se sabe, “as ações empreendidas pelo Estado não se implementam automaticamente, têm movimento [...]”, são fruto do projeto de Estado vigente e sofrem “o efeito de interesses diferentes expressos nas relações sociais de poder” (Höfling, 2001, p. 35).

Assim sendo, não por acaso e com um discurso de que teria recebido do Prefeito a missão de “colocar o trem nos trilhos”, o então secretário deu sequência a uma série de medidas reiteradas pelo propósito de aprimorar a qualidade do ensino. Dentre as medidas adotadas, destaca-se a retomada da política de bônus, que naquele momento era reinserida no contexto da rede municipal através do Programa de Valorização do Mérito, uma política de natureza meritocrática que tinha como finalidade, segundo consta no dispositivo legal que a regulamentou, “motivar os profissionais do magistério para melhoria da prática docente, contribuir para a profissionalização do magistério, bem como, para elevação do desempenho acadêmico dos alunos” (Teresina, 2013).

A meritocracia e a valorização presentes no ideário do novo Programa idealizado pela Semec em 2013, estenderam-se também à Educação Infantil, através do Programa de Valorização do Mérito no âmbito da Educação Infantil que vigorou de 2014 a 2021. Assim como no programa voltado para o Ensino Fundamental, aqui também estava presente a ideia da valorização docente vinculada à adoção da política de bonificação (Teresina, 2014a).

<sup>1</sup> R\$ 600,00 para o profissional com jornada de 40h e R\$ 300,00 para profissional de 20h.

<sup>2</sup> Mesmo não constando no texto da lei que regulamentou, em caráter excepcional, a alteração do pagamento do bônus, a gestão da Semec alegou que a medida se constituía como justo reconhecimento do trabalho realizado pelos profissionais que fazem a rede municipal. Disponível em: <https://jogodopoder.com.br/prefeitura-de-teresina-paga-premio-de-valorizacao-do-merito-para-professores-e-pedagogos/>. Acesso em 26 de mar. 2024.

<sup>3</sup> Em janeiro de 2013, ao iniciar seu 3º mandato como prefeito, Firmino Filho (PSDB) nomeou Paulo Vilarinho, professor do Instituto Federal do Piauí, como Secretário de Educação, o qual foi substituído, cinco meses depois, por Kleber Montezuma que permaneceu à frente da pasta até maio de 2020, quando deixou a Secretaria para concorrer ao cargo de Prefeito, nas eleições municipais.

Há de se ressaltar, entretanto, que alguns estudos acadêmicos de cunho científico, como mencionam Cardoso e Melo (2022), evidenciam que as políticas de bonificação não se constituem como políticas de valorização e que, da forma como são implementadas na maioria das redes de ensino brasileiras, estão mais relacionadas com as políticas de responsabilização. A relação bonificação X responsabilização é apontada por Brooke (2006) quando ele analisa os sistemas de responsabilização implantados nas últimas décadas. Segundo o autor, os ingredientes básicos desses sistemas são quatro:

1. a decisão por parte das autoridades de tornar públicas as diferenças de nível de desempenho das escolas (ingrediente autoridade); 2. o uso de testes ou procedimentos padronizados para fornecer este tipo de informação (ingrediente informação); 3. os critérios para analisar esta informação e para determinar quais escolas têm melhor desempenho (ingrediente padrões); 4. os critérios para a aplicação de incentivos ou sanções conforme os padrões (ingrediente consequências) (Brooke, 2006, p. 380).

Cardoso, Melo e Pessoa (2020, p. 321), analisando os elementos que dão base para a efetivação da política de bonificação no Brasil, concluem que os apontamentos de Brooke (2006) “não são iguais aos de Freitas (2012)”. De acordo com as autoras, Freitas (2012) aborda a temática a partir de outra perspectiva, onde “a responsabilização pode ser entendida como o elemento principal dentre os demais que formam o tripé do que ele chama de *neotecnicismo*”, o qual ancora-se “em três pilares, sendo eles a responsabilização, a meritocracia e a privatização, que são desmembrados em outros elementos que os constituem” (Melo; Pessoa, 2020, p. 321).

Para além da divergência de percepção dos dois teóricos quanto ao embasamento das políticas de bonificação, ao se analisar o percurso da bonificação no contexto da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina, é possível observar a presença de elementos mencionados tanto por Brooke quanto por Freitas. Pode-se dizer que o ingrediente *consequências*, mencionado por Brooke (2006), encontra-se presente no bojo das políticas implementadas, pois, de algum modo, todas elas utilizavam o desempenho dos alunos como critério para definir consequências para as escolas e seus profissionais, as quais eram materializadas por meio do bônus instituído. A meritocracia, apontada por Freitas (2012) como um dos pilares da bonificação, e consequentemente da responsabilização, também se faz presente no ideário das políticas de bonificação instituídas na referida rede municipal. Para este autor, a meritocracia configura-se da seguinte forma:

Para ela, dadas as oportunidades, o que faz diferença entre as pessoas é o esforço pessoal, o mérito de cada um. Nada é dito sobre a igualdade de condições no ponto de partida. No caso da escola, diferenças sociais são transmutadas em diferenças de desempenho e o que passa a ser discutido é se a escola teve equidade ou não, se conseguiu ou não corrigir as ‘distorções’ de origem, e esta discussão tira de foco a questão da própria desigualdade social, base da construção da desigualdade de resultados (Freitas, 2012, p. 383).

Pode-se dizer que a configuração de meritocracia descrita por Freitas embasou, ainda que de maneira subjacente, as políticas de bonificação implementadas em Teresina, pois, todas elas evidenciam a importância do esforço de cada escola (e de seus profissionais) para o alcance de metas. No caso do Programa de Valorização do Mérito, política analisada neste estudo, a ideia de meritocracia se faz presente na própria denominação da política.

## O Programa de Valorização do Mérito - PVM

O Programa de Valorização do Mérito, instituído por meio da Lei nº 4.499 de 20 de dezembro de 2013 (alterada pelas Lei nº 4.669, de 22 de dezembro de 2014 e pela Lei nº 4.824, de 23 de outubro de 2015), a exemplo das demais políticas implementadas na rede municipal, seguiu a máxima da gestão municipal da época que preconizava foco em resultados. Ao conceber o PVM, a capital piauiense não só se alinha ao ideário da necessidade urgente da melhoria da qualidade da educação nacional, presente no Plano Nacional de Educação 2014-2024 (Brasil, 2014), mas traz de volta ao contexto da rede municipal de ensino a meritocracia, prática comumente associada à melhoria dos resultados.

Batizado pelas equipes escolares como *Prêmio do Ideb*<sup>4</sup>, o PVM estabeleceu o pagamento de um bônus que poderia totalizar R\$ 9.000,00 para os profissionais lotados em regime de 40 horas semanais e R\$ 4.500,00 para os profissionais com lotação de 20 horas semanais que, cumulativamente, estivessem lotados por, no mínimo, 6 meses em uma escola premiada e que tivessem participado diretamente de, pelo menos, 90% (noventa por cento) do ano letivo de referência do Ideb (Teresina, 2014b). Ao determinar tais condicionalidades, a administração municipal acabou criando uma estratégia para manter e até “forçar” a volta de docentes que estavam fora da sala de aula por motivos diversos. Para efeitos de premiação, o PVM estipulou parâmetros, mediante a definição de seis categorias<sup>5</sup> e de seus respectivos percentuais de bonificação, em função das notas do Ideb de 2011 e de 2013. Conforme estabelecido, mesmo as escolas com Ideb menor que 5,0 (no caso dos anos iniciais) e menor que 4,5 (no caso dos anos finais) poderiam ser contempladas, desde que apresentassem crescimento em relação à edição anterior. Os parâmetros para premiação das escolas foram sistematizados no Quadro 2.

**Quadro 2 – Parâmetros para premiação no PVM**

| Categorias | Descrição                                                      |                                                                | Percentual do bônus                                      |
|------------|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
|            | Anos iniciais                                                  | Anos finais                                                    |                                                          |
| 1          | Ideb abaixo de 5,0 e crescer em relação ao Ideb anterior       | Ideb abaixo de 4,5 e crescer em relação ao Ideb anterior       | 20% (vinte por cento) do valor total do bônus.           |
| 2          | Ideb entre 5,0 e 5,9 e não crescer em relação ao Ideb anterior | Ideb entre 4,5 e 5,4 e não crescer em relação ao Ideb anterior | 25% (vinte e cinco por cento) do valor total do bônus    |
| 3          | Ideb entre 5,0 e 5,9 e crescer em relação ao Ideb anterior     | Ideb entre 4,5 e 5,4 e crescer em relação ao Ideb anterior     | 45% (quarenta e cinco por cento) do valor total do bônus |
| 4          | Ideb entre 6,0 e 6,9 e não crescer em relação ao Ideb anterior | Ideb entre 5,5 e 6,4 e não crescer em relação ao Ideb anterior | 50% (cinquenta por cento) do valor total do bônus        |
| 5          | Ideb entre 6,0 e 6,9 e crescer em relação ao Ideb anterior     | Ideb entre 5,5 e 6,4 e crescer em relação ao Ideb anterior     | 70% (setenta por cento) do valor total do bônus          |
| 6          | Ideb a partir de 7,0                                           | Ideb a partir de 6,5                                           | 100% (cem por cento) do valor total do bônus             |

Fonte: Lei nº 4.499 de 20 de dezembro de 2013 (adaptação pelos autores).

Com base nas informações constantes no Quadro 2, observa-se que o percentual do bônus podia variar entre 20% e 100% do valor total do bônus. Para fazer jus ao percentual de

<sup>4</sup> Informação relatada pelos sujeitos participantes do estudo.

<sup>5</sup> Na definição das categorias, foram considerados o perfil de atendimento das escolas e a performance no Ideb de 2009 e 2011, ponderando, assim, o impacto financeiro que pagamento da premiação representaria nas despesas do município.

100% do bônus (equivalente a R\$ 9.000,00 ou a R\$ 4.500,00, a depender da jornada de trabalho), o profissional do magistério, já especificado anteriormente, deveria estar lotado em uma escola que tivesse alcançado Ideb 7,0 ou 6,5, nos anos iniciais ou nos anos finais, respectivamente. Neste caso, cada profissional com jornada de 40 horas passaria a receber, ao longo de doze meses<sup>6</sup>, bônus mensal de R\$ 750,00, o que representava mais de um salário mínimo da época<sup>7</sup>.

Sobre a expressividade do valor do bônus em relação ao vencimento pago ao magistério municipal, o estudo intitulado “O desenho das políticas de bonificação do magistério da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina (2001 a 2019)” destacou que, em 2013, a premiação correspondente à categoria 6, cujo valor mensal do bônus era de R\$ 750,00 correspondia a mais de um terço do vencimento do professor que possuía licenciatura, estabelecido, à época, em R\$ 1.911,11 (Alcântara, 2022, p. 84).

Observa-se que a bonificação estabelecida pelo PVM foi engendrada de modo a constituir-se como um elemento motivador para que a rede municipal alcançasse índices mais elevados no Ideb, uma vez que uma de suas finalidades, conforme consta em lei, era elevação do desempenho acadêmico dos alunos (Teresina, 2013). Por outro lado, o PVM pode ter surgido como uma estratégia de regulação da rede de ensino que, no período de 2010 a 2012<sup>8</sup>, tinha vivenciado interrupções sucessivas no calendário escolar, afastamentos dos professores da formação continuada e certa estagnação dos resultados.

Na sequência, serão apresentados os dados referentes às edições do PVM, cuja implementação deu-se em 2014, 2016, 2018 e 2020, com base nos resultados do Ideb de 2013, 2015, 2017 e 2019, respectivamente.

**Tabela 1 – Premiação das Escolas no PVM (edições de 2014, 2016, 2018 e 2020)**

| Edições (ano) | Total de escolas da Rede |             | Total de escolas participantes (com Ideb) |             | Total de escolas premiadas |             | % escolas premiadas do total de escolas participantes |             |
|---------------|--------------------------|-------------|-------------------------------------------|-------------|----------------------------|-------------|-------------------------------------------------------|-------------|
|               | Anos iniciais            | Anos finais | Anos iniciais                             | Anos finais | Anos iniciais              | Anos finais | Anos iniciais                                         | Anos finais |
| 2014          | 141                      | 63          | 110                                       | 59          | 61                         | 38          | 55,5                                                  | 64,4        |
| 2016          | 140                      | 71          | 109                                       | 58          | 109                        | 58          | 100                                                   | 100         |
| 2018          | 132                      | 59          | 109                                       | 54          | 109                        | 54          | 100                                                   | 100         |
| 2020          | 128                      | 61          | 122                                       | 61          | 122                        | 61          | 100                                                   | 100         |

Fonte: Relatório de Gestão 2017-2020/SEMEC/PMT (adaptação pelos autores).

Como especificado na Tabela 1, em 2014, primeira edição do PVM, 78% das escolas de anos iniciais e 94% das escolas de anos finais estavam aptas a participar da premiação, conforme critérios definidos legalmente, posto que apresentaram nota no último Ideb. Tomando por referência este universo, observa-se um grande alcance do Programa logo na primeira edição já que mais da metade das escolas participantes foram contempladas com a premiação. Objetivamente, os dados mostram que das 110 escolas de anos iniciais que estavam concorrendo à premiação, 61 foram contempladas e das 59 dos anos finais, 38 conseguiram acessar a premiação, o que representa 55,5% e 64,4% do total de escolas

<sup>6</sup> A primeira parcela seria paga em até 60 dias após a divulgação do Ideb (Teresina, 2013).

<sup>7</sup> De acordo com informação publicada em 26.12.2012, no site [www.gov.br](http://www.gov.br), o valor do salário mínimo era de R\$ 678,00.

<sup>8</sup> Único período da série histórica de 1993-2020 em que o município de Teresina não foi comandado por prefeitos filiados ao PSDB.

participantes, respectivamente. Comparando os dados da primeira edição com as demais, nota-se um considerável crescimento no percentual de escolas premiadas, saindo de pouco mais de 50% para 100%, nos anos iniciais e de mais de 60% nos anos finais, também para 100%. A análise permite dizer que, a partir de 2016, ano em que foi implementada a segunda edição do PVM, houve, de certo modo, uma indução dos resultados da rede, já que todo o universo das escolas participantes conseguiu acessar a bonificação. Na Tabela 2, foram dispostos os dados sobre a premiação por categoria e percentual do bônus, nas quatro edições do Programa.

**Tabela 2 – Número de Escolas premiadas no PVM, por categoria e percentual do bônus (2014, 2016, 2018 e 2020)**

| Número de Escolas premiadas no Programa de Valorização do Mérito |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|------------------------------------------------------------------|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Categoria                                                        | 6   |    | 5  |    | 4  |    | 3  |    | 2  |    | 1  |    |
| Percentual (%)                                                   | 100 |    | 70 |    | 50 |    | 45 |    | 25 |    | 20 |    |
| Segmento                                                         | AI  | AF | AI | AF | AI | AF | AI | AF | AI | AF | AI | AF |
| 2014                                                             | 0   | 0  | 5  | 2  | 1  | 0  | 26 | 16 | 20 | 13 | 9  | 7  |
| 2016                                                             | 7   | 1  | 54 | 12 | 4  | 1  | 35 | 33 | 8  | 9  | 1  | 2  |
| 2018                                                             | 38  | 4  | 47 | 37 | 10 | 2  | 7  | 11 | 7  | 0  | 0  | 0  |
| 2020                                                             | 98  | 20 | 17 | 26 | 7  | 15 | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  |

Fonte: Relatório de Gestão 2017-2020/SEMEC/PMT (adaptado pelos autores).

Ao se analisar os dados acima, constata-se um movimento crescente no cenário de premiação das escolas, ao longo das edições do PVM. Na edição de 2014, nenhuma escola conseguiu classificação na categoria 6, o que garantiria 100% do bônus, fato que já não ocorreu nas demais edições. Em 2016, 7 escolas dos anos iniciais e 1 dos anos finais alcançaram este percentual e na edição seguinte (2018), o número de escolas premiadas com 100% do bônus cresceu mais de cinco vezes nos anos iniciais e quadruplicou nos anos finais. Em 2020, o percentual máximo do bônus (100%) foi pago para 80% das escolas dos anos iniciais e 32% dos anos finais. Além da movimentação ascendente das escolas nas categorias com maiores percentuais do bônus, observa-se também que, nas duas últimas edições do Programa, nenhuma escola ficou classificada na categoria 1, cujo percentual da premiação era de apenas 20%, o menor percentual estabelecido. Ainda tomando por base os dados da Tabela 2, deduz-se que apenas na primeira edição não houve profissional contemplado com a premiação máxima prevista, o que representava um bônus mensal de R\$ 750,00, uma vez que nenhuma escola foi classificada na categoria 6.

Notadamente, o Programa foi ganhando corpo nas escolas e, além de aumentar o número de escolas classificadas nas categorias com maiores percentuais do bônus, diminuiu consideravelmente a quantidade de escolas classificadas nas categorias com menores percentuais, o que implicou diretamente no número de profissionais contemplados. Conforme aponta o Relatório de Gestão 2017-2020, o número de profissionais premiados saiu de 1.380, na primeira edição, para uma média de 1.800, nas demais edições, indicando que “a premiação surtiu os efeitos desejados de motivá-los para melhoria da prática docente, o que significava a profissionalização do magistério [...], como ansiava lei instituidora” (Teresina, 2020, p. 80). Os custos com a implementação do PVM, que nos dois primeiros anos totalizaram mais de R\$ 5 milhões de reais, cresceram vertiginosamente nos anos subsequentes, sendo que de 2017 a 2020 o investimento total foi de R\$ 70.310.139,19 (Teresina, 2023).

Para além da discussão sobre as implicações da utilização de políticas de bonificação na educação, no caso da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina, é possível inferir, com base nos parâmetros de premiação (Quadro 2) e no número de escolas premiadas por categoria e por percentual do bônus (Tabela 2) que, a implementação de um incentivo adicional, materializado por meio do pagamento de bônus, pode ter contribuído para a melhoria dos resultados do Ideb<sup>9</sup>, indicador utilizado como critério para definição da premiação.

Faz-se pertinente destacar que há divergências entre os estudiosos da área quanto à utilização de políticas de bonificação, principalmente quando elas são associadas aos resultados da aprendizagem aferidos por meios de testes em larga escala. Cardoso (2019) argumenta que a vinculação do bônus pago aos profissionais do magistério aos resultados das avaliações realizadas pelos alunos acaba instaurando nas escolas controle e regulação, principalmente, em relação aos trabalhos dos professores. Referenciada nos estudos de Freitas (2012), a autora defende “que seja estabelecida uma nova forma de relação com estes profissionais, que não seja colocando-os como principais ou quase únicos responsáveis” (Cardoso, 2019, p. 50). Numa outra perspectiva, Pontual (2008, p. 5) argumenta que políticas deste tipo, caracterizadas pelo sistema de bonificação, podem: alinhar os interesses dos professores aos dos alunos, contribuir para a profissionalização do magistério, motivar o professor a aumentar seu esforço dentro da sala de aula e a investir no seu próprio desenvolvimento profissional.

Dado ao cenário controverso, este estudo ganha ainda mais relevância, uma vez que, conforme dados apresentados, o sistema de bonificação instituído por meio do Programa de Valorização do Mérito alcançou diretamente um expressivo número de sujeitos, principalmente professores, os quais procurou-se “ouvir”, buscando compreender a avaliação que eles fazem sobre tal política. Esta análise será apresentada na sequência.

## O Programa de Valorização do Mérito na perspectiva de professores

Considerando o objetivo deste artigo em apresentar resultados preliminares de pesquisa referente à implementação da política de bônus no município de Teresina, com foco no Programa de Valorização do Mérito no âmbito do Ensino Fundamental Regular, serão analisados, na sequência, alguns dados coletados junto aos professores participantes do estudo (116)<sup>10</sup>, mediante aplicação de questionário *on-line*. O perfil deste grupo de sujeitos foi assim constituído: professores pertencentes ao quadro efetivo da rede municipal de Teresina (100%); mais da metade com mais de 10 anos de atuação na referida rede (56%); a maioria ministrou aulas em turmas de 5º ou 9º ano em mais de uma edição da Prova Brasil (70%). Há que se ressaltar que o perfil dos participantes os credencia como protagonistas da política

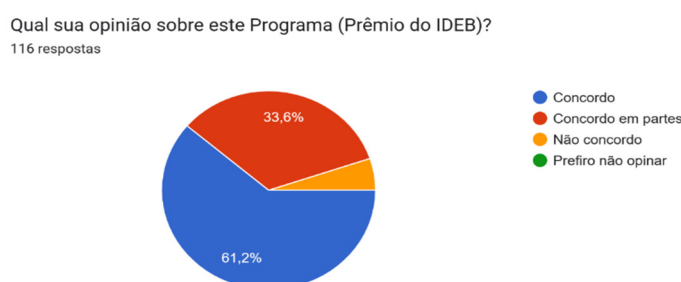
<sup>9</sup> De acordo com dados divulgados pelo INEP, a Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina obteve o melhor desempenho dentre todas as capitais brasileiras no Ideb de 2017, 2019 e 2021.

<sup>10</sup> Foi feito contato com os diretores das escolas, via aplicativo de mensagens instantâneas, informando sobre a pesquisa e solicitando apoio na divulgação junto aos professores. Ao final do prazo estabelecido, constatou-se que 116 professores haviam respondido o questionário, superando, de forma considerável, a previsão inicial de 50 professores, definida no Projeto de Pesquisa.

investigada, afinal, acredita-se que, para avaliar uma política educacional, é necessário que o sujeito tenha um certo tempo de “contato” com sua implementação.

Na tentativa de encontrar elementos que pudessem ajudar a compreender a avaliação que os professores fazem sobre o PVM, procurou-se levantar: opinião dos professores sobre o Programa; relação do Programa com o desempenho dos alunos e com a valorização salarial docente. Cabe registrar que os participantes não puderam se aprofundar nas suas respostas, uma vez que o instrumento de coleta de dados, utilizado nesta etapa da pesquisa, era composto por perguntas fechadas, com alternativas de respostas apresentadas em uma lista predeterminada. Frente a pergunta que questionava a opinião dos professores sobre o PVM, observou-se um alto grau de concordância, conforme respostas sistematizadas no Gráfico 1.

**Gráfico 1 – Opinião dos professores sobre o PVM**



Fonte: Questionário aplicado junto aos professores participantes da pesquisa.

Os dados revelam que aproximadamente 95% dos professores *concordam* com o PVM, sendo que, dentro deste universo, 33,6% disseram *concordar em partes*. Ainda que não tenha sido possível o aprofundamento da discussão, uma vez que não foi prevista a possibilidade de justificativa da resposta, é possível dizer que as posições assumidas pelos professores podem estar relacionadas à assimilação do discurso oficial de melhoria da qualidade da educação municipal teresinense, comumente associado à evolução dos resultados do Ideb. Em sentido contrário, é importante ressaltar que em outros estudos, a exemplo da pesquisa de Oliveira e Novais (2012) que explora os impactos dos incentivos nas escolas paulistas, os profissionais do magistério além de não concordarem com o sistema de bonificação, lançam críticas em relação a este tipo de política. Analisando o referido estudo, Passone (2014, p. 442) destaca que

A rejeição dos entrevistados ao bônus monetário aparece associada à mercantilização das relações e atividades escolares [...]. Eles criticam ainda o uso dos resultados baseados no desempenho médio dos alunos sem que se considerem as diferenças socioeconômicas entre as escolas e o impacto das diferenças socioeconômicas dos alunos no processo de aprendizagem.

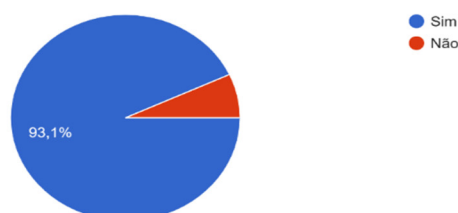
Cassettari (2011), ao ilustrar as diferentes opiniões sobre as políticas de bonificação, recorre a Miguel Arroyo que se posiciona contrário à adoção dessas políticas no contexto educacional. Para ele, “apenas valorizar o trabalho docente pelo desempenho dos alunos em provas de aspectos pontuais, por mais importante que seja, é ter uma visão reducionista do trabalho docente” (Arroyo, 1985 *apud* Cassettari, 2011, p. 16). Na visão do citado autor quando se atrela a valorização docente somente ao desempenho dos alunos se ignora a

complexidade que é própria do processo de formação dos alunos, principalmente no caso da escola pública, onde os alunos estão expostos a situações de vulnerabilidade social.

No Gráfico 2, foi explicitada a opinião dos professores sobre a relação do PVM com o desempenho dos alunos, conforme segue:

**Gráfico 2 – PVM x Desempenho acadêmico dos alunos**

Você considera que o Programa tem efeito no desempenho acadêmico dos alunos?  
116 respostas



Fonte: Questionário aplicado junto aos professores participantes da pesquisa.

Observa-se, conforme dados apresentados, que a maioria expressiva dos professores (93,1%) acredita que o PVM tem efeito no desempenho dos alunos. Ao responderem desta forma, os professores demonstraram certa coerência com o questionamento apresentado no Gráfico 1, que apontou elevado percentual de concordância com o PVM.

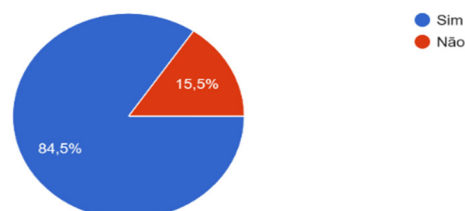
Ao tratar sobre a relação do bônus pago aos profissionais do magistério com o alcance de bons resultados, por parte dos alunos, Oliveira (2012) diz que esta associação é complicada, pois existem outros fatores que influenciam na aprendizagem dos alunos, como: origem social, apoio da família e adequação curricular. De acordo com a autora, a única coisa que conta, neste tipo de política, é o trabalho do professor, ficando o restante “obscurecido, renegado”. Nesta mesma direção, Ravitch (2011) alerta para o risco de se valorizar somente aquilo que os testes mensuram, ao tempo em que enfatiza que os ganhos que advêm apenas de incentivos não são consistentes, portanto, podem não representar garantia de melhoria educacional.

Para Shiroma e Evangelista (2011, p. 135), as políticas de avaliação foram conduzidas por “preocupações com os resultados do trabalho do professor e a relação desses resultados com os recursos investidos” constituindo-se, desta forma, como “estratégia de indução de procedimentos e conteúdos políticos-pedagógicos”. Isto posto, pode-se dizer que, de alguma forma, os professores acabam aderindo a políticas como a “responsabilização pelos resultados” por conceberem a bonificação como forma de valorização docente. O Gráfico 3, a seguir, ilustra a opinião dos professores sobre esta questão.

### Gráfico 3 – PVM x Valorização Salarial Docente

Em sua opinião, o bônus referente a este Programa constitui-se como uma forma de valorização salarial docente?

116 respostas



Fonte: Questionário aplicado junto aos professores participantes da pesquisa.

A análise dos dados dispostos no gráfico acima aponta para um reconhecimento, por parte da maioria dos professores, do PVM como uma forma de valorização salarial docente. Infere-se, neste caso, que os professores avaliam que quem consegue melhores resultados deve ser recompensado financeiramente e que o bônus é uma forma de valorização salarial. Nesta mesma perspectiva, Maria Helena Guimarães de Castro (2008), Ex-secretária de Educação do Estado de São Paulo, ao ser questionada sobre as políticas de bônus, diz que “quem merece mais dinheiro no fim do mês são os bons professores e aquelas escolas públicas capazes de oferecer um raro ensino de qualidade, apesar das evidentes dificuldades”.

Por outro lado, Sousa (2008, p. 88) alerta para os possíveis riscos da associação de incentivos ao uso dos resultados das avaliações, dentre os quais: “diminuir a dignidade do docente, minar sua motivação intrínseca, enrijecer os currículos e destruir vínculos entre professores e alunos”. A autora chama a atenção também para as implicações da assimilação do conceito de quase-mercado na gestão dos sistemas educacionais, o que pode intensificar as desigualdades educacionais e sociais.

### Considerações finais

O foco deste artigo foi a política de bônus adotada na Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina/PI, em especial o Programa de Valorização do Mérito. Além da descrição do PVM, o estudo, de abordagem quali-quantitativa, buscou fazer uma análise desta política de bonificação, na perspectiva dos professores.

A pesquisa permitiu identificar que não há consenso entre os estudiosos quanto à adoção de políticas de bonificação no contexto educacional e que, apesar da polêmica que envolve a temática, a rede municipal de Teresina implementou, ao longo de duas décadas, vários desenhos de políticas de bonificação, fato que a coloca como uma das redes de ensino brasileiras com maior tempo de implementação deste tipo de política, o que, por si só, justifica a necessidade de se compreender o caso, especialmente de se estudar o Programa de Valorização do Mérito, considerada a política que vigorou por mais tempo, mantendo-se, em seu formato original de 2013 a 2022, quando foi alterado seu desenho.

Evidenciou-se ainda que, embora os dispositivos legais referenciem que as políticas de bonificação implementadas em Teresina, incluindo o PVM, trazem em seu bojo a ideia de que a premiação paga aos profissionais do magistério em função do desempenho dos alunos

constitui-se como um mecanismo de valorização docente, é possível dizer que o sistema de bonificação instituído guarda relação com as políticas de responsabilização. Tal relação é apontada, ainda que em perspectivas diferentes, por Brooke (2006) e por Freitas (2012).

Por outro lado, na análise empírica, verificou-se que a maioria dos professores participantes da pesquisa concorda com o PVM, ainda que parcialmente. A aceitação da política, neste caso, pode ter relação com o fato de o PVM utilizar, como critério para premiação, os resultados do Ideb, um indicador nacional de domínio público. Além disso, o desenho e a longevidade do PVM podem ter contribuído para que a maioria dos professores tenha se manifestado positivamente em relação a esta política de bônus, identificando sua relação com a melhoria do desempenho acadêmico dos alunos e com a valorização salarial. Considere-se, aqui o fato de que a bonificação estabelecida no PVM alcançou, conforme dados apresentados neste artigo, quase que a totalidade dos profissionais do magistério que atuam no Ensino Fundamental, o que pode, de algum modo, influenciar na forma como estes profissionais concebem tal política.

Por fim, corrobora-se a necessidade de maiores discussões e reflexões quanto à utilização e à implementação de políticas de bonificação no contexto educacional, principalmente quando a ideia ensejada for a valorização docente e melhoria da qualidade da educação como um todo.

## Referências

ALCÂNTARA, Michelle Morgana Gomes Fonseca. **O desenho das políticas de bonificação do magistério da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina** (2001 a 2019). 2022. 121 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Piauí, Teresina, 2022.

BARBOSA, Andreza. **Os salários dos professores brasileiros**: implicações para o trabalho docente. 2011. 208 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Ciências e Letras de Araraquara, Universidade Estadual Paulista, 2011. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/101508>. Acesso em: 13 jan. 2022.

BRASIL, Ministério da Educação. **Planejando a próxima década**: conhecendo as 20 metas do Plano Nacional de Educação. Brasília: SASE/MEC, 2014. Disponível em: [https://pne.mec.gov.br/images/pdf/pne\\_conhecendo\\_20\\_metas.pdf](https://pne.mec.gov.br/images/pdf/pne_conhecendo_20_metas.pdf). Acesso em: 20 jan. 2023.

BROOKE, Nigel. O futuro das políticas de responsabilização educacional no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, v. 36, n. 128, p. 377-401, maio/ago. 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742006000200006>. Acesso em: 10 fev. 2023.

BROOKE, Nigel. Responsabilização Educacional no Brasil. **Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa**, Madrid, v. 1, n. 1, p. 93-109, 2008. Disponível em: <https://revistas.uam.es/riee/article/view/4684>. Acesso em: 22 de mar. 2023.

BROOKE, Nigel. Sobre a equidade e outros impactos dos incentivos monetários para professores. **Estudos em Avaliação Educacional**, São Paulo, v. 24, n. 55, p. 34-62, abr./ago. 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.18222/eae245520132719>. Acesso em: 18 fev. 2023.

CARDOSO, Paola Fortunato. **A política de bonificação e responsabilização educacional no município de Rio Branco/Acre**: um estudo do Prêmio pela Elevação da Qualidade da

Aprendizagem-PEQ. 2019. 155 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Acre, Rio Branco, 2019. Disponível em: <http://www2.ufac.br/ppge/banco-de-dissertacoes/dissertacoes-2019/DissertaoPalaFortunato.pdf>. Acesso em: 23 maio 2023.

CARDOSO, Paola Fortunato; MELO, Lúcia de Fátima. A política de bonificação e responsabilização educacional no município de Rio Branco / Acre: Prêmio pela Elevação da Qualidade da Aprendizagem. **Jornal de Políticas Educacionais**, Curitiba, v. 16, e83559, jan. 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380/jpe.v16i1.83559>. Acesso em: 2 jun. 2023.

CARDOSO, Paola Fortunato; MELO, Lúcia de Fátima; PESSOA, Valda Inês Fontenele. A política de responsabilização e bonificação na educação: elementos iniciais. **Revista Humanidades e Inovação**, v. 7, n. 7.7, 2020. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadesinovacao/article/view/2545>. Acesso em: 2 jun. 2023.

CASSETTARI, Nathalia. **Remuneração variável para professores**: revisão da literatura e desdobramentos no estado de São Paulo. 2011. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/D.48.2011.tde-12072011-143111>. Acesso em: 12 out. 2022.

CASTRO, Maria Helena Guimarães de. Premiar o Mérito. **Revista Veja**. 13 de Fevereiro de 2008. Disponível em: <https://www.schwartzman.org.br/sitesimon/maria-helena-guimaraes-castro-premiar-o-merito/>. Acesso em: 20 out. 2022.

FREITAS, Luiz Carlos de. Os reformadores empresariais da educação: da desmoralização do magistério à destruição do sistema público de educação. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 33, n. 119, p. 379-404, abr./jun. 2012.

HÖFLING, Eloísa de Mattos. Estado e Políticas (Públicas) sociais. **Cadernos Cedes**, ano XXI, nº 55, nov. 2001. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-32622001000300003>. Acesso em: 12 jun. 2023.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. A política de responsabilização dos professores tem promovido uma corrosão na carreira. **Vozes da Educação**, 2012. Disponível em: <https://www.anped.org.br/news/vozes-da-educacao-entrevista-com-dalila-andrade-oliveira-21122012>. Acesso em: 20 jan. 2023.

PASSONE, Eric Ferdinando Kanai. Incentivos monetários para professores: avaliação, gestão e responsabilização na educação básica. **Cadernos de Pesquisa**, v. 44, n. 152, p. 424-448, abr./jun. 2014. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/198053142864>. Acesso em: 23 mar. 2023.

PONTUAL, Teresa Cozeti. **Remuneração por mérito, desafio para a educação**. Fundação Lemann, 2008. Disponível em: <https://docplayer.com.br/41805-Remuneracao-por-merito-desafio-para-a-educacao-teresa-cozetti-pontual-novembro-de-2008-estudo-comissionado-pela-fundacao-lemann.html>. Acesso em: 12 jul. 2023.

PSDB. Partido da Social Democracia Brasileira. **Gente em primeiro lugar**: o Brasil que queremos / Diretrizes para um novo programa partidário. Brasília: Instituto Teotônio Vilela, nov. 2017. Disponível em: [https://itv.org.br/wp-content/uploads/2020/07/O\\_BRASIL\\_QUE\\_QUEREMOS.pdf](https://itv.org.br/wp-content/uploads/2020/07/O_BRASIL_QUE_QUEREMOS.pdf). Acesso em: 01 abr. 2024.

RAVITCH, Diane. **Vida e morte do grande sistema escolar americano**: como os testes padronizados e o modelo de mercado ameaçam a educação. Tradução Marcelo Duarte. Porto Alegre: Sulina, 2011.

SHIROMA, Eneida Oto; EVANGELISTA, Olinda. Avaliação e responsabilização pelos resultados: atualizações nas formas de gestão de professores. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 29, n. 1, p. 127-160, jan./jun. 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/2175-795X.2011v29n1p127>. Acesso em: 19 jun. 2023.

SOUSA, Sandra Zákia. Avaliação e carreira do magistério: Premiar o mérito? **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 2, n. 2-3, p. 81-93, jan./dez. 2008. Disponível em: <https://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/126>. Acesso em: 18 mar. 2023.

TERESINA. Lei nº 4.499 de 20 de dezembro de 2013. Institui o Programa de Valorização do Mérito, no âmbito das Escolas de Ensino Fundamental Regular da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina, na forma regular. **Diário Oficial do Município**, Teresina, 2013. Disponível em: <http://200.23.153.37/acervodigital/norma/lei-4499-2013>. Acesso em: 13 jan. 2023.

TERESINA. Lei nº 4.668, de 22 de dezembro de 2014a. Institui o Programa de Valorização do Mérito na Educação Infantil da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina. **Diário Oficial do Município**, Teresina, 2014a. Disponível em: <http://antigopgm.teresina.pi.gov.br/admin/upload/documentos/458ac993af.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2023.

TERESINA. Lei nº 4.669 de 22 de dezembro de 2014b. Altera a Lei nº 4.499, de 20 de dezembro de 2013, que “institui o Programa de Valorização do Mérito, no âmbito das escolas de Ensino Fundamental Regular da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina, na forma que especifica”, e dá outras providências. **Diário Oficial do Município**, Teresina, 2014b. Disponível em: <http://200.23.153.37/acervodigital/norma/lei-complementar-4669-2014>. Acesso em: 13 jun. 2020.

TERESINA. **Relatório de gestão 2017– 2020**. Teresina: UPJ Produções, 2020.

TERESINA. Secretaria Municipal de Educação. **Ofício nº 1073/2023/GAB/SEMEC**. Teresina, PI. 01 mar. 2023. Assunto: Resposta ref. ao Processo nº 00044.0020446/2022-62.

**Irene Nunes Lustosa Mendes** é Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Piauí (UFPI). Possui graduação em Pedagogia pela Universidade Estadual do Piauí (2002), especialização em Supervisão Escolar também pela Universidade Estadual do Piauí (2006) e especialização em Gestão de Cidades (Master Public Administration) pela Fundação Getúlio Vargas (2009). Professora de Primeiro Ciclo da Prefeitura Municipal de Teresina. Tem experiência na área de Educação, atuando principalmente nos seguintes temas: avaliação, gestão e políticas educacionais. Doutoranda em Educação (UFPI), com o projeto de pesquisa vinculado à linha de pesquisa *Políticas Educacionais e Gestão da Educação*.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-7870-4553>

E-mail: [irenelustosa@hotmail.com](mailto:irenelustosa@hotmail.com)

**Luís Carlos Sales** possui graduação em Engenharia Civil pela Universidade Federal do Piauí (1981), mestrado em Educação pela Universidade Federal do Piauí (1995) e doutorado em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (1999). Atualmente é professor

Titular da Universidade Federal do Piauí. Professor do Programa de Pós-Graduação em Educação da UFPI e pesquisador do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Políticas e Gestão da Educação (NUPPEGE). Tem experiência na área de Educação, atuando principalmente nos seguintes temas: educação, representações sociais, financiamento da educação, política educacional e formação de professores.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0461-3125>

E-mail: [lwis2006@gmail.com](mailto:lwis2006@gmail.com)

*Recebido em 17 de novembro de 2023*

*Aprovado em 12 de abril de 2024*

