

**A força de trabalho docente frente à remuneração variável e/ou flexível****The teaching workforce and the variable and/or flexible remuneration**La fuerza de trabajo docente frente a la remuneración variable y/o flexible*Maria Dilnéia Espíndola Fernandes¹

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Universidade Federal do Paraná

Bárbara Cristina Hanauer Taporosky²

Universidade Federal do Paraná

Adriana Ester Reichert Palú³

Universidade Federal do Paraná

Resumo: A partir da percepção de professoras de redes públicas estaduais de ensino no Brasil e de professoras de escolas públicas, subvencionadas e privadas na região de Maule, no Chile, o texto discute a remuneração variável e/ou flexível como parte que integra o vencimento. A remuneração variável e/ou flexível está presente na composição do vencimento de todas as professoras participantes da pesquisa, de todos os estados verificados no Brasil e no Chile. A coleta de dados foi realizada por grupos no aplicativo WhatsApp, com técnica similar de grupo focal, quando a temática da carreira e valorização docente gerou interações entre as participantes. As falas emergidas das interações foram organizadas e tratadas com o uso do software Atlas.ti e agrupadas em diferentes códigos que condensavam conceitos sobre os temas da carreira e da valorização docente. As percepções descritas foram cotejadas à legislação educacional, aos Planos de Carreira, Cargos e Remuneração de ambos os países e aos modelos de gestão em curso nos estados brasileiros e na região do Maule. Constatou-se que, ainda que a remuneração variável e/ou flexível seja um valor que só recebem enquanto estão em efetivo exercício do magistério, dadas as perdas salariais, é importante para garantir suas condições materiais de existência. Há professoras que têm uma visão crítica sobre esse componente de sua remuneração, pois o entendem como uma restrição de direitos.

Palavras-chave: Política Educacional; Remuneração docente; Remuneração variável e/ou flexível; Brasil; Chile.

* O artigo apresenta resultados das pesquisas: “Os efeitos da Economia Política brasileira na composição da remuneração docente da educação básica”, financiada pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) na modalidade Produtividade em Pesquisa (PQ) e “Políticas para carreira e remuneração docente: Um diálogo entre Brasil e Chile frente às marchas e contramarchas do neoliberalismo”, financiada pela Chamada nº 40/2022 - Linha 3B - Projetos em Rede - Políticas públicas para o desenvolvimento humano e social pelo CNPq.

¹ Doutora em Educação, professora titular da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) e Pesquisadora Visitante na Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba, Paraná, Brasil. E-mail: mdilneia@gmail.com; Lattes: <https://lattes.cnpq.br/2450820364900526>; Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5218-8541>.

² Doutora em Educação, Professora Assistente da Universidade Federal do Paraná, Curitiba, Paraná, Brasil. E-mail: barbara86ha@yahoo.com.br; Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1596989819161814>; Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8251-6005>.

³ Doutoranda em Educação pela Universidade Federal do Paraná. E-mail: profadrianareicher@gmail.com; Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7041721001368352>; Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8204-0118>.

Abstract: The paper addresses, from the perception of state public school teachers in Brazil and teachers from public, subsidized, and private schools in the Maule region in Chile, variable and/or flexible remuneration as part of their salaries. Variable and/or flexible remuneration is present in the salary composition of all the teachers who participated in the research, both in the Maule region and in the Brazilian states. The data were collected in WhatsApp groups, with the application of a technique similar to focus group, whenever the theme of teachers' career and valorization generated interactions between the participants. The speeches that emerged from the interactions were organized and treated with the use of the Atlas.ti software and grouped into different codes that condensed concepts on the themes of teachers' career and valorization. The perceptions described were compared to the education legislation, the Career, Positions and Remuneration Plans from both countries, and the current management models in the Brazilian states and in the Maule region. Although teachers only earn variable and/or flexible remuneration while they are effectively working, it is important to guarantee their material conditions of existence, given the salary losses. Some of the teachers have a critical view on this component of their remuneration, as they understand it as a restriction of rights.

Keywords: Education Policy; Teacher remuneration; Variable and/or flexible remuneration; Brazil; Chile.

Resumen: A partir de la percepción de profesoras de redes públicas estaduales de enseñanza del Brasil y de profesoras de escuelas públicas, subvencionadas y privadas en la región de Maule, de Chile, el texto discute la remuneración variable y/o flexible como parte que integra el vencimiento. La remuneración variable y/o flexible está presente em la composición del vencimiento de todas las profesoras participantes de la investigación, de todas las provincias verificadas en el Brasil y en Chile. El levantamiento de datos fue realizado por grupos en el aplicativo WhatsApp, con técnica similar de grupo focal, cuando la temática de la carrera y valorización docente generó interacciones entre las participantes. Las conversaciones emergidas de las interacciones fueron organizadas y tratadas con el uso del software Atlas.ti y agrupadas en diferentes códigos que condensaban conceptos sobre los temas de la carrera y de la valorización docente. Las percepciones descritas fueron cotejadas con la legislación educacional, con los Planes de Carrera, Cargos y Remuneración de ambos países y con los modelos de gestión en curso en los estados brasileiros y en la región de Maule. Se constató que, aún que la remuneración variable y/o flexible sea un valor que solo reciben en cuanto están en efectivo ejercicio del magisterio, dadas las perdidas salariales, es importante para garantizar sus condiciones materiales de existencia. Hay profesoras que tienen una visión crítica sobre ese componente de su remuneración, pues lo entienden como una restricción de derechos.

Palabras clave: Política Educacional; Remuneración docente; Remuneración variable y/o flexible; Brasil; Chile.

Recebido em: 18 de junho de 2025

Aceito em: 13 de novembro de 2025

Introdução

O texto objetiva discutir a percepção de professores sobre a parcela não fixa de sua remuneração. Esta parcela quando recebida é somada ao vencimento compondo o que se denomina remuneração. Este componente da remuneração pode ser identificado como abono,



gratificação, prêmio, bolsa, entre outras denominações. Neste texto, em razão dos procedimentos metodológicos adotados, define-se a parcela não fixa na remuneração como remuneração variável e/ou flexível. Os professores ouvidos nesta pesquisa atuam na educação básica em redes estaduais de ensino dos estados de Mato Grosso do Sul, Paraná, Pará e Paraíba no Brasil e na educação básica no Chile, na região do Maule, em rede privada, subvencionada e pública. Os professores foram ouvidos no ano de 2023 e todos, sem exceção, informaram que sua remuneração está composta por uma complementação que é variável e/ou flexível. As falas dos professores tanto no Brasil quanto no Chile ao discutirem este componente de suas remunerações não a dissocia de outros processos presentes no contexto que, ao tempo que guardam similaridades, também estão marcados por diferenças. Assim sobressai-se no contexto das falas, os modelos de gestão em curso em cada um dos espaços selecionados.

A remuneração na força de trabalho docente no Brasil e no Chile

No caso da força de trabalho docente da educação básica brasileira, esta é paga mediante os orçamentos públicos disponíveis em estados e municípios, dado que a política educacional é executada de forma descentralizada e estes entes federativos são os responsáveis e a tem sob sua competência. E ainda que o orçamento disponível para o pagamento da força de trabalho docente em cada ente federativo, obedeça a regras, vínculos e dispositivos constitucionais e infraconstitucionais, como as reservas mínimas anuais orçamentárias para manutenção e desenvolvimento do ensino (MDE) e pagamento do pessoal do magistério (Brasil, 1988, 1996a, 2007), se observa “que a legislação não tem sido cumprida a contento, impedindo, portanto, a valorização real dos profissionais da Educação”. (Barbosa, Jacomini, Minto, 2024, p. 17). É neste cenário de impedimento de valorização real que, em muitas circunstâncias locais, como apontam Gouveia e Ferraz (2013), assim como Camargo (2010), a parcela da remuneração do professor que é variável e/ou flexível, compõem a pauta de negociação sindical com governos para se incorporar de forma permanente ao vencimento como forma de aumento remuneratório, fato presente em estados e municípios do país. Ainda assim, a remuneração variável e/ou flexível em suas diferentes terminologias não tem sido eliminada do contexto de vida dos professores.

Brasil e Chile organizam seus Estados em regimes diferentes: o Brasil é uma República Federativa, e o Chile, um Estado Unitário. Tal organização implica que, enquanto o Brasil descentraliza o pagamento da força de trabalho docente da educação básica para seus entes federativos, o Chile o faz de forma centralizada, tendo como regulador deste processo o Ministério da Educação.



Esta diferença se expressa obviamente nas políticas de reprodução da força de trabalho docente⁴ de ambos os países, e como relatam os professores, a remuneração variável e/ou flexível compõe as remunerações tanto em um, quanto em outro país.

No caso do Chile, Donoso-Díaz, Arias-Rojas, Reyes-Araya, (2021), identificam o legado deixado na educação pelo neoliberalismo fortemente marcado pela redução dos gastos públicos e pela privatização. Os autores dimensionam os desafios do atual governo para processar mudanças.

En la democracia chilena, a partir del año 1990 y hasta la fecha (2021), el Estado ha asumido en el campo educacional un conjunto de demandas tanto nuevas como de arrastre, primero producto de la reducción significativa del gasto público en educación ocurrido en los 80', que implicaron precarización salarial y laboral de los docentes, deterioro de su formación profesional, impactando gravemente en la calidad de la educación producto del evidente estímulo estatal a la privatización educativa en todo nivel impulsada con fuerza entre 1981 y 1990, apoyado por mecanismos como la nueva Constitución Política de 1980, que fueron grandes obstáculos para regular el mercado y revertir algunos de sus principales instrumentos de operación que se impulsaron en los Gobiernos de la Concertación, primero en una alianza de centro izquierda (1990-2009) y luego en una más amplia, que incluyó al Partido Comunista (2014-2017), que significaron un cambio de las políticas en dimensiones cruciales referidas a la masificación de la enseñanza y mejoramiento de la calidad – casi todas manifestadas en el presupuesto – y que permitieron un avance positivo y gradual del país en el sector. (Donoso-Díaz, Arias-Rojas, Reyes-Araya, 2021, p. 3).

Donoso-Díaz, Arias-Rojas, Reyes-Araya (2021), a partir de dados da macroeconomia, observam que o orçamento público para a educação no Chile, apresentou aumento no período de 1999 a 2018, e que, ainda que os recursos destinados a subvenção escolar, que é a maior parcela de gastos do Ministério de Educação, tenham diminuído, houve ampliação orçamentaria “debido a que en estas dos décadas se implementaron otras políticas, como la gratuidad de la educación superior que requiere muchos recursos”. (Donoso-Díaz, Arias-Rojas, Reyes-Araya, 2021, p. 8).

Assim no Chile, mesmo com ampliação orçamentária regulada pelo Estado, a educação está sujeita às regras de mercado, o que se reflete em todas as dimensões da valorização

⁴ A reprodução da força de trabalho docente é conceituada a partir de suas condições materiais de subsistência, sendo central o “valor da força de trabalho [que] está relacionado com a quantidade de trabalho necessário para a sua produção e se compõe de duas partes fundamentais: subsistência e educação. A subsistência abrange tanto gêneros de primeira necessidade para sua existência quanto para a sua prole, que, por sua vez, necessita de formação e aquisição de certas ‘qualificações’. Se o salário pagar apenas o valor da subsistência física do trabalhador e da sua reprodução como classe, este não terá condições de dar a formação à força de trabalho futura, ou seja, seus filhos, de acordo com as necessidades e circunstâncias sócio-históricas. É aqui que entra a funcionalidade do Estado e a instrução pública, pois desonera o trabalho e, por decorrência, o capitalista, na formação da reprodução da classe trabalhadora e consequentemente do metabolismo do capital”. (Benini, et al., 2020. p. 06).



docente. Pontua-se que, em 2016, foi aprovada a Lei n. 20.903, que instituiu o sistema de desenvolvimento profissional docente no Chile (Chile, 2016). Esta Lei estabelece que a agenda para o magistério é orientada por reconhecimentos e progressões, que podem ser pagas mediante abonos e incentivos, e estes irão complementar as remunerações recebidas pelos docentes em seus diferentes níveis.

Portanto, a progressão, que impacta na remuneração, está atrelada a sistemas de avaliação integral que considera, entre seus elementos, a existência de um sistema de formação contínua, contando com a participação do Estado no desenvolvimento e trajetória profissional. Cabe, entretanto, destacar que a progressão está vinculada a uma lógica de incentivos individuais (Alarcón-Leiva; Carrisimi; Cardoso, 2022).

No caso brasileiro, quando os proventos devem garantir tanto a produção quanto a reprodução da força de trabalho docente da educação básica, com vistas as suas condições materiais de existência, estes devem estar dispostos nos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) dos 27 estados, do Distrito Federal e dos mais de cinco mil municípios existentes no país, de forma obrigatória (Brasil, 1996).

Na base material de produção, ao coexistirem as formas pública e privada que podem comprar a força de trabalho, o regramento jurídico-legal intenta garantir, de forma que pode ser ao mesmo tempo, similar e diferenciada, os direitos, tanto daqueles que compram, como daqueles que vendem a mercadoria trabalho.

É desta máxima que deriva uma certa imprecisão polissêmica entre salário, vencimento e remuneração (Camargo, 2010), quando, geralmente, todos estes conceitos poderiam significar a mesma coisa. De acordo com Camargo (2010), cada uma destas denominações obedece a um regramento jurídico próprio.

No caso do trabalho docente na educação básica que é regido por meio de PCCR, o próprio nome do dispositivo legal inclui a remuneração e é compreendido que a “remuneração é composta pelos vencimentos do cargo, acrescida de vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei, em outras palavras, o vencimento básico mais as vantagens temporais, as gratificações, o auxílio transporte, etc”. (Camargo, 2010, p. 03).

O autor ainda lembra que:

Portanto, finalmente, aquilo que a expressão ‘salário docente’ pretensamente pretendia proclamar como algo simples representa, na verdade, uma complexa forma de relações, de conceitos, de legislações, de definições, de culturas escolares, de gestões político-administrativas e de lutas de uma categoria profissional em torno de interesses e evidencia a correlação de forças existentes (grosso modo, empregador e empregado) tanto no setor privado como no setor público com vistas à determinação das dimensões econômicas da condição do trabalho docente para a



realização de uma atividade digna, de qualidade e de extrema relevância social. (Camargo, 2010, p. 06).

É, portanto, desta lógica que podemos compreender que a remuneração variável e/ou flexível, no caso docente, compõe sua remuneração. A remuneração variável e/ou flexível, no caso específico da força de trabalho docente, é substituída semanticamente⁵ e responde por abono, gratificação, bolsas, entre outras, como já mencionado. O advento das plataformas de capital na educação que produzem alterações no trabalho do professor e do aluno, atualizam a diversidade semântica em torno da remuneração variável e/ou flexível, como revelam as falas das/dos professores presentes na pesquisa.

No contexto brasileiro, ainda que se tenha a obrigatoriedade nacional de PCCR e que a Lei n. 11.738/2008, tenha instituído um Piso Salarial Profissional Salarial (PSPN), (Brasil, 2008), a fonte pagadora deste direito é o orçamento público, que é arrecadado e executado de forma descentralizada.

Assim o orçamento público disponível em cada unidade da federação é muito diferente entre cada uma destas unidades e ele pode ser considerado o exemplo mais bem acabado da expressão das desigualdades e assimetrias regionais. Tal fato se evidencia nas legislações e administrações locais, na vida dos professores, nas pautas e agenda de lutas dos sindicatos docentes.

É neste contexto que a remuneração variável⁶ e/ou flexível se mantém, seja garantir demandas docentes locais, seja por opções de gestões administrativas que intentam gerir o público com a lógica do privado, processo entendido como de modernização da esfera e da máquina pública.

A ideia de que a instituição de um PSPN poderia corrigir a histórica desvalorização da força de trabalho docente por meio do vencimento, ainda se encontra em debate, dado que o Piso instituído precisou levar em consideração as desigualdades regionais que se expressam no orçamento público.

Assim o PSPN enquanto uma política de coordenação federativa com vistas a amenizar as assimetrias regionais, ao tempo que atende a reivindicação histórica dos professores, tem que se haver com ciclos, movimentos da economia e com processos de correlação de forças

⁵ Alterações semânticas na relação capital versus trabalho podem ser compreendidas enquanto operações que se processam no plano político-ideológico com vistas à produção e/ou intensificação da alienação do mundo do trabalho. Um exemplo típico e tenso desse processo é o constante uso da palavra colaborador em substituição a palavra trabalhador.

⁶ Não se desconhece que a remuneração variável e/ou flexível não é algo novo na composição remuneratória do professor, praticamente perene em sua existência. (Camargo, 2010). A questão aqui é atualizar a discussão mediante a legislação em vigor e ao movimento da política educacional em marcha a partir do século XXI, da luta do movimento docente e de como o professor que está no mundo do trabalho a percebe.



sociais⁷ que podem tanto valorizá-lo, quanto fragilizá-lo. No contexto das desigualdades regionais expressas no orçamento público disponível para o pagamento do PSPN, se observa que sua instituição atingiu de maneira muito diversa os professores.

Gouveia e Souza (2011), ao considerarem que o setor público é o maior empregador da educação, ressaltam ainda, que a educação básica está em constante expansão, o que evidencia a necessidade de recrutamento de profissionais. Nesta condição, ao analisar o comportamento da média salarial no setor público os autores identificaram um aumento da média salarial após a aprovação do PSPN, o que poderia resultar em dificuldades para sua efetivação, mas, chamam atenção ao mesmo tempo, para casos locais que podem estar acima ou abaixo da média do mínimo nacional. (Gouveia e Souza, 2011).

Por todo este movimento, o Relatório do 5º Ciclo de Monitoramento da Metas do Plano Nacional de Educação 2024, registra que:

Os resultados do indicador da Meta 17, a qual prevê equiparar o rendimento médio dos profissionais do magistério das redes públicas de educação básica ao rendimento dos demais profissionais com escolaridade equivalente, aumentaram no período abordado, passando de 65,2% em 2012 para 86,9% em 2023. Apesar do avanço de 21,7 p.p. no período, o Indicador 17A precisaria avançar mais 13,1 p.p. para o atingimento da meta. (Brasil, 2024, p. 389).

Embora os dados do relatório demonstrem que houve efetivo aumento dos rendimentos dos profissionais do magistério das redes públicas de educação básica, o que se percebe é que a redução da disparidade existente se deu pela redução do rendimento médio dos demais profissionais com escolaridade equivalente. Ou seja, o avanço de 21,7 p.p no período se deu muito mais pela redução dos rendimentos dos demais profissionais do que pelo esforço de aumento dos rendimentos dos profissionais do magistério.

É, portanto, neste contexto que se observa que a remuneração variável e/ou flexível – seja qual for o formato e semântica – ocupa um lugar central na composição da remuneração docente tanto no Brasil quanto no Chile e se manifesta com veemência na vida docente.

Aportes metodológicos: a emergência da remuneração variável e/ou flexível na composição da remuneração

A pesquisa foi realizada tendo em vista compreender a percepção de professoras dos estados de Mato Grosso do Sul, do Pará, da Paraíba, do Paraná, e da região do Maule, no Chile,

⁷ Chama-se a atenção aqui para o processo de judicialização que a Lei n. 11.738/2008 sofreu por meio de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN n. 4167) impetrada por governadores dos estados do Mato Grosso do Sul, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná e Ceará e contaram com o apoio dos governadores dos estados de São Paulo, Minas Gerais, Tocantins e do Distrito Federal. (Autoria, 2011).



acerca de sua remuneração. A coleta de dados foi realizada por meio da criação de grupos no aplicativo Whatsapp, constituído de professoras das redes públicas estaduais dos quatro casos brasileiros e de professoras que atuam em escolas de educação básica⁸ na região chilena. Ao total, participaram dos grupos 198 docentes, sendo 46 na região do Maule, 47 no estado de Mato Grosso do Sul, 42 no estado do Pará, 23 no estado de Paraíba e 25 no estado do Paraná. Pontua-se que foi criado um grupo para cada unidade, o que resultou em cinco grupos de Whatsapp para as interações.

A escolha das professoras que participaram da pesquisa se deu por meio de uma amostra constituída por conveniência das pesquisadoras. Algumas professoras foram inicialmente convidadas e reproduziram o convite a outras colegas de seu conhecimento. Constituídos os grupos, os dados foram coletados durante os meses de setembro e outubro de 2023, a partir de questões que envolveram o tema da carreira e valorização docente, e geraram interações entre as participantes dos grupos.

As interações foram extraídas dos grupos para análise por meio da teoria fundamentada dos dados (Prigol; Behrens, 2019), quando a discussão teórica emerge dos dados da pesquisa, cuja análise permite gerar construções teóricas a partir dos conceitos extraídos da empiria, com base nas relações entre eles realizada (Cassiani, Caliri, Pelá, 1996).

Para isso, as falas emergidas das interações foram organizadas e tratadas com o uso do software Atlas.ti e agrupadas em diferentes códigos que condensavam conceitos em torno dos temas da carreira e valorização docente.

Esses códigos foram agrupados em subcategorias e, posteriormente em categorias que permitem construções teóricas a partir dos dados analisados. Uma das categorias compostas foi a da Remuneração, que contou com três subcategorias: acesso; progressão na carreira e vencimentos iniciais.

Entre os códigos que compõem as três subcategorias, há o da remuneração variável e ou flexível, que conta com manifestações que detalham tipos de gratificação, abono, prêmios, adicionais que provocam diferenciação nos valores finais de remuneração de professores nas redes de ensino, e várias falas, associaram esta modalidade de pagamento a modelos de gestão dos estados em curso. Importa esclarecer que as percepções das professoras estão relacionadas a diversas dimensões do trabalho docente, sendo que para o presente artigo foi realizado o recorte específico nas falas em torno da remuneração variável e/ou flexível.

⁸ Como o Chile é um Estado Unitário, não há divisões de entes federados e, portanto, de redes próprias da região administrativa. O sistema educacional chileno é composto por escolas municipais (públicas), privadas subvencionadas e totalmente privadas, tem ampla distribuição de matrícula nas escolas privadas subvencionadas pelo Estado e totalmente privadas - em torno de 37% das matrículas (Chile, 2023). Assim, foram incluídos na amostra também professores de escolas não totalmente públicas.



Pontua-se que a expressão remuneração variável e/ou flexível é uma construção de categoria de análise a partir dos códigos identificado pelos pesquisadores no âmbito do tratamento de dados do software Atlas.it, e que expressa as reflexões feitas pelas professoras durante as interações no aplicativo Whatsapp.

Ressalta-se que as manifestações selecionadas manifestam, ora juízo de valor, ora meramente a descrição sobre como a remuneração variável e ou flexível se afigura/configura no seu caso, mediante a percepção de cada professora que compôs o universo da pesquisa por meio do aplicativo selecionado.

O que dizem as professoras sobre a remuneração variável e/ou flexível – textos e contextos

Nesta seção se apresentam as percepções das professoras sobre a temática da remuneração flexível e/ou variável, que estão presentes na remuneração docente nos estados brasileiros aqui apresentados e na região do Maule, Chile.

Inicia-se o debate com a fala de uma professora da Paraíba que, de acordo com Araújo, Lima e Sousa Júnior (2020), o estado, a partir de 2011, faz uma administração pública centrada nos preceitos da Nova Gestão Pública, e tem assumido as parcerias público-privadas, representadas no caso por Organizações Sociais (OS), como estratégia de governança, com transferência do orçamento público para o âmbito privado. “O grande problema no estado é esse mesmo a não incorporação das bolsas no salário e na aposentadoria”. (Paraíba, citação 46).

Ainda que estas parcerias estejam restritas as atividades meio das escolas e não as suas atividades fins que caracterizaria o trabalho docente, importa registrar que o conceito de trabalho docente se restringiu pela legislação local, pois, foram contratados pelas OS o pessoal para: “vigilância, limpeza, portaria, educação especial, inspetoria, supervisão, orientação e psicologia”. (Araújo, Lima, Sousa Júnior, 2020, p. 15).

Entre 2017 e 2018, o estado da Paraíba transferiu de seu orçamento público para duas OS, “R\$ 235.038.932,12. O valor médio por mês foi, portanto, de 9.793.289,84 para cada um dos 24 meses do contrato”. (Araújo, Lima, Sousa Júnior, 2020, p. 20). Este modelo de transferência do orçamento público para o mundo privado, se não reduz o orçamento propriamente dito, restringe a capacidade do Estado de planejar a reprodução do trabalho docente de forma ampliada.

Ainda que a remuneração docente não esteja incluída neste volume de recursos, certamente, a opção de administração pública é influenciada pela lógica de transferir para público critérios do privado. É esta lógica que admite que a remuneração docente do pessoal em exercício seja de uma magnitude e na aposentadoria, seja de outra, o que configura perda



de direito, à medida que os reajustes concedidos ao professor enquanto força de trabalho ativa vem sendo maior que para aqueles que já estão inativos, no caso, aposentados. Ademais, a remuneração variável e/ou flexível, não vai compor a remuneração final na aposentadoria.

Além disso, outras implicações da lógica privatista determinando o público pode ser considerado:

[...] quanto à presença das OS na gestão das escolas estaduais diz respeito ao fato de que a remuneração do seu corpo diretivo – conforme já se explicitou anteriormente – tem uma parcela variável decorrente do desempenho escolar, melhor dizendo, rendimento dos discentes em testes padronizados, o que levará, inevitavelmente, a que haja maior interferência da OS sobre o trabalho pedagógico das escolas, podendo resultar em conflitos quanto aos objetivos do Projeto Político-Pedagógico das escolas e aos interesses imediatos da OS e do seu corpo dirigente. (Araújo, Lima, Sousa Júnior, 2020, p. 21).

O caso do estado do Pará, que também vem sendo administrado sob os preceitos da NGP, a percepção da professora sobre a remuneração variável e/ou flexível, apresenta uma outra dimensão do modelo, traduzido na avaliação em larga escala, como demonstrado:

“Não recebi nenhum tipo de abono ou gratificação nos últimos tempos. Contudo, em relação a elevação do IDEB, o governo do Estado prometeu que o aumento da nota das escolas implica em bonificação para todos os servidores. É visível que a ação citada não visa oferecer condições para que os profissionais tenham incentivo para melhorar seus processos formativos, mas parte do princípio do mérito, da produção e do resultado que serviria para tirar o Estado do Pará das últimas colocações nas avaliações de larga escala” (Pará, citação 3).

Na fala se apresenta como o modelo de avaliação em larga escala, que é o caso do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb) e seus resultados, estariam implicados na composição remuneratória identificada como variável e/ou flexível. Outro dado relevante destacado pela professora é a questão do mérito, da produção de resultados com vistas a melhorar o desempenho do estado na questão educacional. É como se a professora fosse, por ela mesma, a única responsável ou pelo sucesso ou pelo fracasso da política em curso.

Pontua-se que na atualidade, as parcerias público-privadas estão atuando junto à Secretaria de Estado de Educação do Pará, a saber, a Fundação Vale e a Fundação Getúlio Vargas, esta através do Centro de Desenvolvimento da Gestão Pública e Políticas Educacionais (FGV DGPE), com vistas à construção de seu Planejamento Estratégico (Pará, 2023).

Outra professora explicita reações presentes entre as professoras diante da política executada para esta parcela remuneratória variável e/ou flexível:



“Quanto à importância das gratificações no planejamento orçamentário pessoal, sem dúvida, qualquer valor que se some à renda mensal vai trazer algum benefício para a vida do servidor. Basta observar a expressão de cada um quando se descobre que haverá alguma bonificação, o sentimento é de alegria, satisfação. E, muitas vezes, é acompanhado de alguma reclamação também, seja pelo valor ou pelas razões que levaram a essa bonificação” (Pará, citação 6).

No estado do Paraná a percepção reflete sobre restrições de direitos da trabalhadora garantidos em lei, como é caso do décimo terceiro salário e aposentadoria, como se pode observar: “É prejudicial, tira poder de compra no décimo terceiro, não motiva o professor. Tira direitos, como levar como salário na aposentadoria” (Paraná, citação 16).

Neste estado a força de trabalho docente tem como memória recente os acontecimentos de 2015, quando a contrarreforma do governo retirou direitos da carreira com forte impacto na aposentaria. Registra-se que:

Professores e funcionários das escolas [...] realizaram um Ato em Memória ao dia 29 de abril de 2015. Nesta data, o então Governador Beto Richa autorizou que a polícia atirasse bombas e tiros com balas de borracha contra os manifestantes que lá estavam protestando contra o projeto de Reestruturação da Previdência. (Carriconde, 2021, p. 01).

Está presente nas falas as profundas alterações no mundo do trabalho mediante as inovações tecnológicas e que foram intensificadas durante a pandemia covid 19, bem como mediante o modelo de gestão da Secretaria de Estado de Educação cercado de polêmicas⁹.

2 complementos salarial que é GTE e o Auxílio transporte, agora gratificação por trabalho ou qualquer outra coisa nunca recebemos. Eu penso que esse tipo de incentivo não pode fazer parte do planejamento orçamentário porque não é valor que pode ser contado para gastos fixos no seu dia a dia (Paraná, citação 14).

A tendência de aumentar a produtividade do trabalho ao incorporar o uso da máquina, ou mesmo da máquina substituir o trabalho humano, é uma saga do modo de produção capitalista. As inovações tecnológicas produzidas, que se apresentam ainda, ao final dos anos 1970 e que demonstram uma evolução singular, reorganizam o mundo do trabalho e do capital em novo patamar, e “talvez por isso se possa considerar também como capitalismo digital a fase em que a economia de mercado é impulsionada e dinamizada por plataformas digitais que geram novos ciclos de acumulação de capital” (Afonso, 2021, p. 5). Nesse contexto:

⁹ Trata-se de Renato Feder que esteve à frente da Secretaria de Educação do estado do Paraná de janeiro de 2019 até novembro de 2022, atualmente Secretário de Educação do estado de São Paulo na gestão do Governador Tarcísio de Freitas, eleito em 2022 pelo Partido Republicanos (PR). Sobre as polêmicas em torno do uso e abuso de aplicativos tecnológicos nas redes estaduais de ensino de ambos os estados durante sua gestão, ver: (Bimbati, 2023).



Atualmente, como sabemos, apesar das desigualdades e défices que continuam a subsistir a vários níveis do sistema educativo, as tecnologias digitais já não são novidade no quotidiano das escolas. Utilizadas cada vez mais como recurso no trabalho didático-pedagógico e noutras atividades educativas, bem como no suporte de redes de interação com outras escolas e com a sociedade em geral, tornaram-se sobretudo indispensáveis nas tarefas de administração e gestão. (Afonso, 2021, p. 4).

Certamente o contexto pandêmico iniciado em 2020, no caso brasileiro, acelerou nos múltiplos sistemas de ensino e nas escolas, o uso das tecnologias digitais por meio das plataformas do capital. A fala da professora mostra sua percepção diante desta realidade que antes já estava posta, mas agora de forma mais intensificada, e que, à medida que os professores interagem nestes ambientes virtuais, estas ações viram razões de complementariedade em espécime à remuneração pela política de valorização docente do estado do Paraná.

A complementariedade remuneratória é percebida, pela professora chilena na perspectiva de aumento de salário porque considera, que no caso dela, tal fato está relacionado a jornada de trabalho: “Para mi esos bonos son significativos, pues al tener pocas horas aumentan los ingresos, que en mi caso no son altos” (Chile, citação 48)

Ou ainda pode ser percebida quando, nas condições da carreira, se afastam para usufruir um outro direito, como é o caso da licença maternidade, no caso a parcela variável e/ ou flexível foi retirada. É como dizer: quando o exercício de um direito nega o outro.

[...] durante 6 años fui coordinadora de un programa de integración escolar, y hace 3 años comencé a recibir un bono por responsabilidad, no imponible. El bono fue de gran ayuda, pero una vez que salí con licencia por pre y postnatal, mis ingresos se vieron afectados considerablemente al no recibirla (Chile, citação 27).

A percepção de professoras no estado de Mato Grosso do Sul traz à tona a questão do aumento de poder de consumo, bem como isto se relaciona com o exercício do trabalho docente sendo financiado pela própria professora. Ainda que não seja novidade o fato de o professor, financiar privadamente seu processo de trabalho, durante a pandemia Covid 19, com a emergência do trabalho remoto e frente às decisões do governo federal, na ocasião, de não oferecer gratuitamente recursos tecnológicos, entre estes o acesso a internet, a precariedade do exercício da profissão tendeu a maior visibilidade e a fala a seguir pode estar expressando estas relações. De acordo com Rebelo (2024), somente 4,8% de escolas estaduais no Brasil apresentou acesso gratuito ou subsidiado à internet em domicílio em 2021. “Quando são gratificações previstas, como as que eu recebo no momento, ela é incorporada ao orçamento pessoal, porém tenho consciências que é temporária” (Mato Grosso do Sul, citação 67)



Uma gratificação seria importante para fazer algo diferente com a família ou até investir um pouco mais na preparação das aulas como a compra de equipamentos pessoais que melhorem o processo de ensino e aprendizagem (Mato Grosso do Sul, citação 73).

As percepções das professoras do estado de Mato Grosso do Sul talvez possam ser mediadas pelo ajuste fiscal promovido pela administração local em interseção com a aprovação da Emenda Constitucional n. 95/2016, conhecida também como o “Teto de gastos” (Brasil, 2016). A Emenda à Constituição Estadual n. 77/2017, entre outras medidas de austeridade, quebrou a isonomia salarial entre os professores efetivos e temporários, com redução salarial de 34% destes últimos, e aumento a alíquota de contribuição previdenciária dos servidores públicos (Mato Grosso do Sul, 2017).

Assim, ainda que reconheçam o caráter provisório e em alguns casos, o valor irrisório da remuneração flexível, muitos deles indicam que são incorporadas no orçamento familiar e que passam a ser indispensáveis para a subsistência, o que gera temor em sua descontinuidade.

Paradoxalmente, as falas registram a importância dessas verbas, e do quanto elas geram satisfação às professoras, apontando-as como elemento de valorização e necessárias para melhoria de suas condições de vida. No caso chileno, a remuneração variável e/ou flexível, parece haver uma percepção que ela está mais associada ao poder de compra do que da perda de direitos desta força de trabalho.

Os dois últimos registros levam a percepção de um mal-estar docente tanto em relação ao que compõe o salário, mas que, ao mesmo tempo se sabe que não é salário, dado o caráter provisório que a remuneração variável e/ou flexível assume ao sabor da política de plantão. Mas revela também um mal-estar com a hegemonia da avaliação de larga escala, expressa no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB): “Isso que me incomoda com essas gratificações que recebemos do estado porque nosso salário efetivo é defazido e só temos um valor razoável por causa das gratificações” (Paraná, citação 15).

Como sempre, esse tipo de remuneração é usado para o dia-a-dia das contas e uso em diferentes frentes, faz parte do SALÁRIO, mas não é salário. Temos outra: 3000 reais para quem atingir as metas do sabe, e, portanto, aumentar o IDEB, mas deve ser para o ano que vem (Paraná, citação 24)

Pessin e Deps (2020) ao analisar o comportamento docente frente ao IDEB enquanto uma política de autorregulação nas escolas, consideram que tais processos, guardam, entre outras, uma dimensão motivacional, e que, portanto:

No contexto da educação, embora os documentos oficiais mencionem a importância da participação ativa dos docentes no processo de elaboração de políticas públicas, muitos objetivos foram elaborados sem a participação dos



profissionais que atuam nas Escolas, e isso ocorreu com a proposta de avaliação do MEC para a constituição do IDEB. (Pessin, Deps, 2020, p. 11).

A situação apresentada induz a refletir sobre um dos princípios constitucionais do ensino brasileiro, qual seja, a gestão democrática. Este princípio tem estado muito associado as unidades escolares e a sociedade de seu entorno com vistas ao alargamento das relações democráticas enquanto um processo pedagógico. Até então os múltiplos sistemas de ensino têm sido pouco questionados sobre o exercício deste princípio.

Quando se analisa a discussão presente na percepção das professoras, buscando analisar comparativamente os discursos presentes em relação ao Brasil e o Chile, questiona-se a diferença salarial existente entre esses países. Mesmo que a remuneração flexível esteja presente na vida dos professores dos dois casos, o Relatório Visão Geral da Educação 2021: Indicadores da OCDE, produzido pela Organização para a Cooperação do Desenvolvimento Econômico (OCDE), mostra o salário anual de professores de educação básica em instituições públicas, em dólares convertidos através de paridade de poder de compra (PPP), para consumo privado e nesta escala, enquanto que a remuneração do professor brasileiro foi de USD 13.983, do professor chileno foi de USD 25.147 em 2019, ambos em início de carreira. (OCDE, 2021).

Se observa que no caso brasileiro, os entes federativos ao optarem por modelos de administração com vistas à modernização do Estado, vem apostando cada vez mais em remunerações variáveis e/ou flexíveis como instrumento de liberação do orçamento público, por um lado, e por outro, pôr em prática os preceitos neoliberais de desproteger o trabalho de direitos, ainda que estes direitos tenham guarida em dispositivos constitucionais e infraconstitucionais. Todos estados brasileiros onde estão os professores ouvidos, na atualidade, estão sendo administrados nos marcos da Nova Gestão Pública (NGP) um modelo gerencial de Estado introduzido pelo Neoliberalismo que “vem se tornando hegemônico no mundo ocidental e assumindo contornos diferenciados em várias localidades em que tem sido implantado [com vistas] a gerir os serviços públicos a partir dos preceitos da gestão privada”. (Marques, 2022, p. 02). Ainda que a NGP não seja “um modelo de reforma educacional monolítico, nem adota o mesmo formato em todos os locais, sendo possível observar desenhos de política educacional bem diferenciados”. (Marques, 2022, p. 02).

No caso chileno, a lógica do mundo privado determina a política educacional, contudo:

El financiamiento de la educación escolar obligatoria (parvularia, primaria y secundaria) constituye una carga financiera sustantiva del Estado, destacada como el área política de mayor atención dado que, en forma directa e indirecta, éste financia al 90% de la población escolar del país, aunque la mayor parte de estos recursos se traspasan a los privados que atienden a esta tarea. La Ley de Inclusión, ya citada, instala transformaciones importantes en este marco, a saber: prohíbe la ganancia institucional y el co-pago de las familias, e impide la selección de



estudiantes, reconfigurando al sector privado de educación subvencionada en los términos expresados hasta entonces, ahora un sector sin fines de ganancias apoyado por recursos públicos, y aquellos que no reciben recursos públicos y que operan con las leyes del mercado. Si bien se trata de una ley de aplicación gradual, implica una transformación sustantiva en esta materia. (Donoso-Díaz, Arias-Rojas, Reyes-Araya, 2021, p. 19).

Certamente, a disponibilidade orçamentária do Chile para a remuneração docente, ao tempo que intenta responder desafios que podem ser muito diferentes, também pode responder por questões que podem ser similares do caso brasileiro no que tange a reprodução desta força de trabalho.

Conclusões

O texto evidencia a percepção de professoras da educação básica em quatro estados brasileiros e em uma região chilena sobre a remuneração variável e/ou flexível, que compõe a remuneração docente, a partir de interações desenvolvidas em grupos do aplicativo Whatsapp.

A remuneração variável e/ou flexível, como evidenciado nas falas, releva um incremento na remuneração do professor que está no tempo útil de trabalho e que, por isso mesmo, é temporária. Assim, ao tempo que aumenta a remuneração do professor durante sua integração ao mundo do trabalho, este mesmo professor, quando se aposentar, receberá uma remuneração menor em razão de que os ganhos advindos da remuneração variável e/ou flexível serão retirados. Ou como, no caso chileno, ela é retirada durante o usufruto da licença maternidade.

As falas registradas demonstram que nem todos os professores têm consciência de que um futuro guarda uma aposentaria, que é um direito do mundo do trabalho que lhes pertence. Aqueles que entendem a presença do direito e do quanto lhes poderia proteger, reivindicam o direito.

Para além disso, as falas revelam que a existência da remuneração variável e/ou flexível, por si só, é um indicador de que a remuneração presente em suas vidas, não tem sido suficiente para garantir suas condições materiais de existência, e assim esta forma particular de complemento se torna essencial. Admite-se que a existência de complementos à remuneração causa um mal-estar no exercício da profissão e em suas vidas, tanto no caso do professor efetivo quanto no do temporário.

Ao analisar comparativamente os casos brasileiro e chileno, é possível perceber que nos estados analisados, no Brasil, há uma gestão orientada pela NGP, demonstrando o avanço do neoliberalismo, o que já está consolidado no Chile. A existência da remuneração variável e/ou flexível na composição da remuneração docente presente em



ambos os países, pode ser um indicador de aproximações da natureza da reprodução da força de trabalho em contexto de restrição de direitos.

Referências

- AFONSO, A. J. Novos caminhos para a Sociologia: tecnologias em educação e accountability digital. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 42, p. 01-15, 2021.
- ALARCÓN-LEIVA, J. A.; VERNICK-CARISSIMI, A.; CARDOSO, C. A valorização profissional docente a partir de condições de trabalho no cargo público: estudo de caso Brasil e Chile. *Fineduca*, vol. 12, nº 31, 2022.
- ARAÚJO, A. C. C. de.; LIMA, F. B. T. de.; SOUSA JÚNIOR. A gestão da rede estadual de ensino da Paraíba por organizações sociais: tensões e desafios. *Roteiro*, Joaçaba, v. 45, p. 1-26, jan./dez. 2020.
- BARBOSA, A.; JACOMINI, M. A.; MINTO, C. A. As metas 17 e 18 do PNE (2014–2024) e a valorização do magistério no Brasil. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, v. 32, n. 125, p. e0244873, 2024.
- BENINI, E. G. et al. Educação a distância na reprodução do capital: entre a ampliação do acesso e a precarização e alienação do trabalho docente. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 18, n. 3, p. e00307139, 2020.
- BIMBATI, A. P. *Uol Educação*. App 'surpresa', diretor na sala: secretário de SP repete polêmicas do PR. 01-09-2023. Disponível em: <https://educacao.uol.com.br/noticias/2023/09/01/secretario-sp-problemas-educacao-parana.htm>. Acesso em: 14 ago. 2024.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. (Constituição 1988). Brasília: Senado, 1988.
- BRASIL. Presidência da República. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. *Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional*. Brasília, 1996a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 3 jun. 2024.
- BRASIL. Presidência da República. Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996. *Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60, § 7º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências*. Brasília, 1996b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9424.htm. Acesso em: 3 jun. 2024.
- BRASIL. Presidência da República. Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. *Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei nº 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis nos 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências*. Brasília, 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11494.htm. Acesso em: 3 jun. 2024.



BRASIL. Presidência da República. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. *Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.* Brasília, 2008. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=11738&ano=2008&ato=613kXSE5UNRpWT938>. Acesso em 3 jun. 2024.

BRASIL. Presidência da República. Emenda Constitucional n. 95, de 15 de dezembro de 2016. *Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências.* Brasília, 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc95.htm. Acesso em: 14 ago. 2024.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Relatório do 5º Ciclo de Monitoramento das Metas do Plano Nacional de Educação 2014-2024.* Brasília, 2024.

CASSIANI, S. de B.; CALIRI, M.H.L.; PELÁ, N.T.R. A teoria fundamentada nos dados como abordagem da pesquisa interpretativa. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, v. 4, n. 3, p. 75-88, dezembro 1996.

CAMARGO, R. B. De. Salário docente. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. *DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente.* Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM. Disponível em: <https://gestrado.net.br/verbetes/salariodocente/#:~:text=No%20caso%20do%20magist%C3%A9rio%20p%C3%A9Ablico,%2C%20o%20aux%C3%ADlio%20transporte%2C%20etc.> Acesso em: 26 mai. 2024.

CARRICONDE, D. *Brasil de Fato.* Educação. 29 de abril de 2015: Massacre contra professores no Paraná é relembrado com protesto. 29-04-2021. Disponível em: <https://www.brasildefatopr.com.br/2021/04/29/29-de-abril-de-2015-massacre-contra-professores-no-parana-e-relembrado-com-protesto>. Acesso em: 7 ago. 2024.

CHILE. Ministerio de Educación. Lei nº 20.903, de 04 de março de 2016. *Crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y modifica otras normas.* Biblioteca de Congreso Nacional de Chile (BCN). Santiago de Chile, 2026. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1087343>. Acesso em: 3 jun. 2024.

DONOSO-DÍAZ, S.; ARIAS-ROJAS, Ó.; REYES-ARAYA, D. Presupuesto de educación pública y macropolítica educacional chilena: hallazgos y debates. *Cadernos de Pesquisa*, v. 51, p. 01-19, 2021.

GOUVEIA, A. B.; FERRAZ, M. A. dos S. Sindicalismo docente e política educacional: tensões e composições de interesses corporativos e qualidade da educação. *Educar em Revista*, Curitiba, Brasil, n. 48, p. 111-129, abr./jun. 2013.

GOUVEIA, A. B.; SOUZA, A. R. Os desafios atuais referentes ao financiamento de uma Educação de Qualidade. *Fineduca.* Porto Alegre-RGS, v.2, n.3, 2012. Acesso em: 05 ago.2015. MARQUES, L. R. Políticas educacionais e Nova Gestão Pública: aderências e distanciamentos nas redes públicas de Pernambuco e Goiás. *Revista de Estudios Teóricos y Epistemológicos en Política Educativa*, [S. l.], v. 7, p. 1–14, 2022.



MATO GROSSO DO SUL. Tribunal de Justiça do estado de Mato Grosso do Sul. *Emenda à Constituição Estadual n. 77, de 18 de maio de 2017*. Campo Grande, 2017. Disponível em: https://www.tjms.jus.br/legislacao/public/pdflegislacoes/constituicao_estadual_1989-a.pdf. Acesso em: 14 ago. 2024.

OLIVEIRA D. A Reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. *Educação & Sociedade*, 2004; 25(89):1127-1144. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87314213003>

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). *Visão Geral da Educação 2021: Indicadores da OCDE*. Disponível em: https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b35a14e5-en/1/3/4/8/index.html?itemId=/content/publication/b35a14e5-en&csp=_9689b83a12cab1f95b32a46f4225d1a5&itemIGO=oecd&itemContentType=book. Acesso em: 3 jun. 2024.

PARÁ. Secretaria de Estado de Educação. *Planejamento Estratégico da Secretaria de Estado da Educação*. Para a educação avançar no Pará 2023 – 2026. Belém, 2023. Disponível em: https://www.seduc.pa.gov.br/site/public/upload/arquivo/portal_seduc/Planejamento%20Estrate%CC%81gico%20da%20Secretaria%20de%20Estado%20_240207_182812-843e5.pdf. Acesso em 17 jul. 2024.

PESSIN, G.; DEPS, V. L. O IDEB e a atuação docente na perspectiva da autorregulação. *Educação em Revista*, v. 36, p. 01-22, e219808, 2020.

PRIGOL, E. L.; BEHRENS, M. A. Teoria Fundamentada: metodologia aplicada na pesquisa em educação. *Educação & Realidade*, Porto Alegre, v. 44, n. 3, e84611, p. 1 – 20, 2019.

QUIROGA, Y.; INSIGNIA, J. *Chile em la Concertación (1990-2010) – Uma mirada crítica, balence e perspectivas*. Tomo II. Fundação Friedrich Ebert Stiftung, 2010, 346 p.

REBELO, A. C. Tecnologias digitais nas escolas brasileiras durante a pandemia de Covid-19: registros do Censo Escolar. *Cad. Cedes*, Campinas, v. 44, n. 123, p.197-206, mai./ago., 2024.