

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ – UESPI
CAMPUS PROFESSOR ALEXANDRE ALVES DE OLIVEIRA
CURSO DE LICENCIATURA PLENA EM PEDAGOGIA

SIMONE MARIA DE SOUSA SILVA

POLÍTICA DE BONIFICAÇÃO POR MÉRITO PARA OS PROFESSORES
DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE PARNAÍBA

Parnaíba - Piauí
2009

SIMONE MARIA DE SOUSA SILVA

**POLÍTICA DE BONIFICAÇÃO POR MÉRITO PARA OS PROFESSORES DA REDE
PÚBLICA MUNICIPAL DE PARNAÍBA**

Monografia apresentada à Universidade Estadual do Piauí - UESPI, como pré-requisito para a obtenção do título de Licenciatura Plena em Pedagogia.

Orientador: Antônio Marcos Costa

Parnaíba – Piauí
2009

SIMONE MARIA DE SOUSA SILVA

**POLÍTICA DE BONIFICAÇÃO POR MÉRITO PARA OS PROFESSORES DA REDE
PÚBLICA MUNICIPAL DE PARNAÍBA**

Aprovado em: Parnaíba – PI, 10 de julho de 2009

BANCA EXAMINADORA

Orientador

1º Examinador

2º Examinador

**Parnaíba – Piauí
2009**

Dedico a meus pais: Guilhermino e Vera; a minha afilhada sobrinha Rayca Aglaê; a meus irmãos: Denise (*in memoriam*), Guilhermino, Dalila e Lucas; a meu querido e companheiro Laércio Amorim.

AGRADECIMENTOS

A Deus, meu refugio espiritual; a meus pais pelo esforço e compreensão a mim dedicados; aos meus irmãos pelo apoio; a minha querida afilhada Rayca por todo carinho; a Laércio Amorim pela dedicação, ternura e amor que tem me dado; a professora Aurineide pela atenção e orientação; ao professor Geraldo Filho pelo auxílio e competência; ao professor Antonio Marcos pela disponibilidade; aos meus amigos: Mayane, Maria de Fátima, Eunice, Luzirene, Reny, Manoel de Jesus pelo companheirismo.

O professor também só agirá de modo eficiente quando passar de escravo a interessado, quando houver proporcionalidade entre o seu esforço e a remuneração percebida.

Monteiro Lobato

RESUMO

O presente trabalho objetiva avaliar o grau de aceitação da política de bonificação por mérito como forma de valorização da carreira docente, tendo como objetivos específicos: evidenciar os resultados esperados com tal política; investigar se a isonomia salarial contribui para a acomodação dos professores; averiguar uma possível melhora no ensino, por meio do reconhecimento do talento dos professores, para isto, a coleta de dados foi realizada através de questionários. A pesquisa de abordagem quantitativa foi desenvolvida em sete escolas públicas do município de Parnaíba – PI, totalizando uma amostragem de vinte professores. O capítulo I traz a abordagem metodológica. O capítulo II trata sobre a ausência de incentivos na história da educação brasileira, também abordamos o incentivo como fator de motivação, por isso enfatizamos a política de bonificação por mérito para professores. O capítulo III apresenta a análise e discussão dos dados da pesquisa. Nas considerações finais apresentamos uma constatação feita após a averiguação dos dados pois a política de premiar os melhores professores por meio de bonificação é bastante aceita no meio docente, visto que representa o reconhecimento do trabalho realizado por este profissional da educação.

Palavras-chaves: Bonificação. Mérito. Professores

ABSTRACT

This study aims to evaluate the degree of acceptance by the policy of subsidy as a recovery of the teaching profession, with specific goals: to highlight the expected results with this policy, to investigate whether the wage isonomy contributes to the accommodation of teachers; investigate a possible improvement in education through the recognition of the talents of teachers for this, the data collection was conducted through questionnaires. The search for a quantitative approach was developed in seven public schools in the municipality of Parnaíba - PI, totaling a sample of twenty teachers. Chapter I provides a methodological approach. Chapter II deals with the lack of incentives in the history of Brazilian education, also address the factor of motivation and encouragement, so we emphasize the policy of subsidy for teachers on merit. Chapter III presents the analysis and discussion of the research data. In the final considerations present a finding made after the investigation of the data because the policy of rewarding the best teachers by means of subsidy is very accepted in the teacher, as is the recognition of work done by this Professional education.

Key words: subsidy. Merit. Teachers

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
-------------------------	----

CAPITULO I

1 ABORDAGEM METODOLÓGICA	12
---------------------------------------	----

CAPITULO II

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	15
--------------------------------------	----

2.1 Ausência de incentivos na história da educação brasileira	15
--	----

2.2 Comparações dos incentivos dados aos professores no Brasil com o de países modelo em educação	19
--	----

2.3 Falta de incentivos contribuindo para a má formação do professor no Brasil	21
---	----

2.4 Incentivo Como Fator De Motivação	23
--	----

2.5 Meritocracia	29
-------------------------------	----

2.6 Política de bonificação por mérito	30
---	----

2.7 O exemplo de São Paulo	32
---	----

CAPITULO III

3 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS	34
--	----

3.1 Dados coletados por meio de questionários	34
--	----

3.1.1 O que o professor entende por incentivo	33
--	----

3.1.2 A opinião dos professores sobre a política de premiação aos mais dedicados, esforçados e eficientes	34
--	----

3.1.3 Resultados esperados com essa política	36
---	----

3.1.4 A política de isonomia salarial.....	38
3.1.5 Estímulos financeiros e psicossociais como forma de valorização da carreira do professor.....	39
3.1.6 Um sistema capaz de reconhecer o talento dos professores.....	41
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	44
BIBLIOGRAFIA.....	46
APÊNDICE	

INTRODUÇÃO

Refletir sobre um sistema educacional pautado no mérito é, sobretudo, quebrar alguns tabus existentes em torno da velha cultura que abomina a competição no ambiente escolar, pois a meritocracia e a avaliação de desempenho sempre foram questões muito polêmicas, especificamente no Brasil, porque não existe, uma ideologia meritocrática fortemente estabelecida, mas sim a idéia de que cobrar resultados é uma atitude profundamente autoritária.

As pessoas gostam de sentir que são importantes, trabalhadores motivados são mais criativos, responsáveis e estão sempre crescendo pessoalmente. Num ambiente de trabalho propício ao estímulo, onde as pessoas são recompensadas por seus méritos, é possível verificar a existência de um aumento significativo na produtividade.

O que se observa nos dias de hoje é que o profissional professor se encontra num nível de motivação baixíssimo, pois a educação no Brasil não recebe estímulos necessários para um bom funcionamento, fazendo com que essa classe fique à mercê de um piso salarial, de péssimas condições de trabalho, de perda de prestígio social e de má formação, o que torna essa profissão cada vez menos atraente para a juventude e para os bons profissionais.

Inúmeros países vêm desenvolvendo políticas e ações na área educacional, cuidando, sobretudo, dos professores, que são personagens centrais e mais importantes na educação. No Brasil, medidas estão sendo tomadas no sentido de propiciar a estes profissionais, carreira e salários mais atrativos. Uma política efetiva de valorização dos professores que reconheça o seu esforço e distinga os mais dedicados e eficientes – é o que trata a política de bonificação por mérito.

Diante da realidade retratada e percebendo o grande nível de insatisfação dos professores com o seu trabalho, surgiu o interesse em desenvolver uma pesquisa que avaliasse o grau de aceitação da política de bonificação por mérito, como forma de valorização da carreira docente, para os professores da rede pública municipal de Parnaíba - PI. Com isto, busca-se evidenciar os resultados esperados com tal política, investigar se a isonomia salarial contribui para a acomodação dos professores e averiguar uma possível melhora no ensino, por meio do reconhecimento do talento dos professores.

Torna-se cada vez mais necessário a efetivação de estudos que tenham a intenção de falar sobre políticas que venham valorizar o trabalho docente. Para isto, buscou-se uma metodologia consistente em que se fez uma pesquisa de abordagem quantitativa com professores da rede pública municipal de Parnaíba – PI, através de um questionário contendo seis questões subjetivas. Esta monografia está estruturada em quatro capítulos, assim distribuídos.

O capítulo I caracteriza-se por mencionar os procedimentos metodológicos utilizados para a elaboração da pesquisa e responsáveis pela construção da base prática e concreta desta. Apresentaram-se, no mesmo, os elementos de coleta de dados e a especificidade deste trabalho científico.

O capítulo II traça uma linha histórica da ausência de incentivos na educação brasileira, desde a pré-história aos dias atuais, destacando acontecimentos importantes no cenário educacional e o descaso do Estado em estabelecer um conjunto de regras para estimular o bom ensino, contribuindo para a má formação do professor no Brasil. Tem-se também neste capítulo, a comparação dos incentivos dados aos professores no Brasil com o de países modelo em educação.

O mesmo capítulo fundamenta-se a pesquisa na busca do entendimento amplo da temática proposta e estudo detalhado das concepções de incentivo como fator de motivação, que tratam as escolas da teoria geral da administração, apresentando o que dizem os teóricos a respeito da motivação e meritocracia, ou seja, o que os estudiosos apontam como sendo fatores motivacionais.

No capítulo III, temos a análise e divulgação dos dados obtidos apresentando os resultados e discussões decorrentes dos dados colhidos em questionário respondido pelos docentes da rede pública municipal. Esse capítulo busca analisar a opinião dos mesmos sobre a política de premiar os professores mais dedicados e esforçados por meio de bonificações. Este procedimento foi efetivado de maneira a abordar as propostas da presente pesquisa elementos que evidenciam a desvalorização da carreira docente. Portanto, após a obtenção das informações, houve a sua interpretação para posterior análise, na intenção de alcançar um estudo mais concreto sobre a temática.

E, por fim, tem-se as considerações finais nas quais se fará um apanhado geral deste trabalho com o intuito, de se chegar a um estágio consistente de análise e de reconhecimento da importância de um tema tão vasto como é a política de valorização da carreira docente, através da premiação de bônus por desempenho.

CAPITULO I

1 ABORDAGEM METODOLÓGICA

Pesquisa é um procedimento sistemático de construção do conhecimento que tem como meta principal gerar novos saberes. É um processo de aprendizagem tanto do indivíduo que a realiza, quanto da sociedade na qual esta se desenvolve. A pesquisa também pode ser definida como o conjunto de atividades orientadas e planejadas pela busca de um conhecimento, como afirma Prestes:

Considerando-se em sentido amplo, a palavra pesquisa designa o conjunto de atividades que têm como finalidade descobrir novos conhecimentos, seja em que área ou em que nível for. (...) O conceito de pesquisa científica: investigação feita com a finalidade de obter conhecimento específico e estruturado a respeito de determinado assunto, resultante da observação dos fatos, dos registros de variáveis presumivelmente relevantes para futuras análises. (PRESTES, 2003).

Metodologia significa, etimologicamente, o estudo dos caminhos, dos instrumentos usados para se fazer pesquisa científica. Silva (2007) salienta que “métodos consistem em princípios e procedimentos aplicados para a construção do saber”, os dicionários conceituam método como “procedimento organizado que conduz a um certo resultado”.

Nesta perspectiva, método representa um procedimento racional e ordenado, constituído por instrumentos básicos que implica utilizar, de forma adequada, a reflexão e a experimentação para proceder ao longo de um caminho e alcançar os objetivos preestabelecidos no planejamento da pesquisa.

O presente trabalho parte do levantamento bibliográfico para a pesquisa de campo, pois esta precede à observação de fatos e fenômenos exatamente como ocorrem no real, passa para a coleta de dados referentes aos mesmos e, finalmente, chega a análise e interpretação dos dados, com base numa fundamentação teórica consistente, objetivando

compreender e explicar o problema pesquisado.

Segundo Marconi,

Pesquisa de campo é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles. (MARCONI, 1990).

A pesquisa desenvolvida teve a finalidade de ampliar conhecimentos, caracterizando-se, como pesquisa pura quanto à sua natureza, pois contribuiu para o avanço do conhecimento da teoria estudada. Quanto à sua abordagem, foi desenvolvida de modo quantitativa, a fim de garantir a precisão dos resultados, evitando distorções de análise e interpretações.

O universo pesquisado foi constituído por dez escolas da rede pública municipal da cidade de Parnaíba – PI, selecionadas aleatoriamente, por meio de sorteio. Em cada uma destas instituições aplicou-se os instrumentos de coleta de dados com o corpo docente, perfazendo um total de vinte professores.

Para a realização do estudo, coletou-se dados através do questionário, pois este instrumento permite a obtenção de dados de forma objetiva e ainda possibilita que o pesquisador organize o que realmente pretende como resposta, supõe ainda o estabelecimento de um clima de proximidade entre pesquisador e o sujeito, de modo a favorecer que esse último se sinta tranqüilo ao que deve ser fornecido como dados de informação, como afirma Gil (1999), “o questionário é um instrumento de fácil aplicação e vantajoso, visto que garante o anonimato das respostas e permite que as pessoas o respondam no momento em que julgarem mais conveniente”.

A construção do questionário constitui-se na elaboração de seis perguntas abertas, formuladas de acordo com os objetivos da pesquisa, permitindo que os entrevistados escrevessem suas respostas sem quaisquer restrições, extinguindo o enquadramento de suas percepções em alternativas preestabelecidas. A eles foi solicitado que explanassem suas opiniões e reflexões sobre a valorização da carreira docente através da política de bonificação por mérito.

Após a coleta de dados, a fase seguinte foi a análise e a interpretação desses

dados, organizando-os de forma que possibilitasse o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação.

CAPÍTULO II

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Ausência de Incentivos na História da Educação Brasileira

Nos séculos anteriores à invasão do território que hoje forma o Brasil, viviam centenas de povos indígenas, sem fixação definitiva de uma nação a determinada área geográfica. Foi um período de relações de produção comunitárias, como o consumo da caça, da pesca, das raízes e frutas e de produto de algum trabalho primitivo. Ninguém trabalhava para ociosos usufruírem, todos trabalhavam para todos.

Na pré-história de nosso país, não existia educação escolar. A escola era desnecessária e inviável. Os indígenas viviam numa verdadeira harmonia com a natureza, nascer, crescer, reproduzir, viver e morrer constituíam o horizonte de seu destino.

No Brasil Colônia, o importante para a evolução da educação foi que enquanto os espanhóis fundavam escolas e universidades em suas colônias, os reis portugueses decidiram fazer no Brasil uma educação sem escola e sem despesa.

Durante o período jesuítico, o Brasil ficou duzentos anos com escolas públicas sem despesas para o Estado, pois os jesuítas, padres com filosofia e teologia receberam do rei de Portugal a concessão de colégios no Brasil. Doadas as terras para o colégio, para a chácara de subsistência e para a fazenda onde se assentaram os bois, deram-se início às aulas no novo mundo a conquistar para Cristo.

O sistema jesuítico de educação era na verdade um exercício de acumulação de terras, de edifícios, de oficinas e de milhares de cabeça de gado. A educação tinha se tornado empresa de gado muito bem sucedida e autosuficiente.

Em 1758, o primeiro ministro português, Marquês de Pombal, expulsa os jesuítas de Portugal e de todas as colônias, confiscando assim, todas as suas riquezas. Daí

por diante, floriu o esquema das Aulas Régias, quem soubesse mais que os outros e quisesse lecionar poderia solicitar uma licença do Rei. Obtida a licença, o professor procuraria um local apropriado para as aulas, matricularia os alunos e receberia da Câmara Municipal local um vencimento mensal oriundo de um imposto, cobrado dos açougues e destilarias de cachaça.

Com a vinda da família Real para o Brasil, instaurou-se um impasse no sistema educacional, demanda crescente de alunos para cursos primários e secundários e falta de recursos humanos e financeiros para abrir e manter escolas.

Em 1834, aconteceu um fato educacional significativo, o repasse da responsabilidade de oferecer escolas primárias e secundárias públicas do governo central, por força do Ato Adicional à Constituição. O problema é que, sem recursos financeiros, humanos e materiais, as províncias foram agravadas com um encargo a que não puderam responder na medida das necessidades, pois, não existe escola sem demanda social, sem oferta de recursos financeiros e sem vontade política dos governantes.

No decorrer dos tempos, o Brasil assistiu a várias rupturas políticas, mas o traço evolutivo predominante foi a lenta urbanização em função da passagem do regime escravocrata para o regime assalariado. Não interessava aos políticos a escolarização da população além da alfabetização:

A maior causa do afunilamento da oferta de escolas públicas era econômica e financeira, as escolas eram custeadas pelo imposto sobre o consumo de mercadorias cobrado pelas Províncias e depois pelos Estados. Sendo a população consumidora na maioria residente em fazendas e chácaras, os bens de consumo eram produzidos no próprio local, alimentos, roupas mais simples, utensílios domésticos. Não circulava no mercado regional, ou nacional, o fisco não os alcançava. A arrecadação de impostos era, portanto, insuficiente para construir e custear mais escolas públicas. Tanto isto é verdade que justamente o Estado de São Paulo, por ter uma população mais urbanizada, foi a que expandiu muito as escolas primárias públicas, as secundárias e as de formação de professores. (MONLEVAD, 1997).

No período de 1931 a 1971 é construído um Sistema Nacional de Educação Federativo, a União aumentou seus investimentos em educação superior fundando universidades em todos os Estados, os governos estaduais ampliaram as vagas nas escolas primárias e nos ginásios e os municípios começaram a assumir a educação infantil e alfabetização de adultos.

Com o capitalismo industrial os jovens e adultos, em especial os analfabetos, foram alvos de políticas públicas e campanhas particulares de escolarização. A sociedade urbana e industrial, ao contrário da agrária, exige duplamente a escola, primeiro porque os empregos supõem alfabetização e estudos cada vez mais extensos para o domínio da tecnologia, segundo porque pais e mães trabalham e precisam da escola como espaço para deixar seus filhos.

A constituição de 1934 foi a primeira que vinculou uma percentagem de recursos federais para a educação; a de 1937, aboliu essa vinculação; a de 1946 recriou não só impostos federais vinculados, como também impostos municipais para a educação. Com a LDB de 1961 e o governo militar, criou-se a contribuição adicional do salário-educação, embora a vinculação de impostos federais fosse relaxada após 1964.

As professoras primárias se formavam nas Escolas Normais, não só de nível médio, mas de nível pós-primário. Quanto mais se expandiam as escolas, mais eram suas professoras forçadas a assumir a dupla ou tripla jornada, com salários que se aviltavam progressivamente.

Para tentar minimizar o problema dos precários índices de alfabetização, em 1967 foi criado o MOBREAL¹, que começou a funcionar de fato em 1970, época em que a taxa de analfabetismo de pessoas com mais de 15 anos chegava a 33%. Em 1972, esse número caiu para 28,51%. Estudos mostram o baixo rendimento alcançado pelo programa, pois muitos dos *alfabetizados* permaneceram analfabetos funcionais, sem desenvoltura para ler e mal sabendo desenhar o próprio nome.

Na década de 80, sobra para a educação infantil e para o ensino médio a pressão mais violenta, resolvida pela constituição. Só o ensino fundamental de oito anos é considerado de obrigatória oferta do estado. Os professores, entretanto, sofrem com o arrocho salarial e são cada vez mais obrigados ao multiemprego ou se evadirem do sistema, buscando outras opções de trabalho.

Em 1996, no emblemático processo de aprovação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB, o Presidente da República e o Ministro da Educação contaram com a maioria na Câmara e no Senado para aprovar políticas. Assim, aprovou-se a redistribuição de verbas entre estados e municípios. Baseada no princípio do direito

1 Movimento Brasileiro de Alfabetização, surgiu como um prosseguimento das campanhas de alfabetização funcional de jovens e adultos.

universal à educação para todos, a LDB trouxe diversas mudanças nas leis que regem a educação, mas não possui em sua estrutura o incentivo de salários diferenciados para os professores mais competentes e esforçados.

Entra em vigor no ano de 2007, o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, com duração prevista de 14 anos. Esse fundo destina-se ao financiamento de toda a educação básica (educação infantil, ensino fundamental e médio, educação de jovens e adultos, educação indígena, educação profissional, educação do campo e educação especial).

Uma parcela de 60% dos recursos do Fundeb destinam-se anualmente à remuneração dos profissionais do magistério (professores e profissionais que exercem atividades de suporte pedagógico, tais como: direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional) em efetivo exercício na educação básica pública. A remuneração é constituída pelo somatório de todos os pagamentos devidos, ou seja, 13º salário, 1/3 de adicional de férias vencidas, proporcionais ou antecipadas, gratificações, horas extras, aviso prévio, gratificações ou retribuições pelo exercício de cargos ou funções de direção ou chefia.

A partir de janeiro de 2009, os professores do magistério e do ensino básico da rede pública contaram com o novo piso salarial de R\$ 950, por 40 horas/aula semanais, tendo como objetivo valorizar o trabalho dos professores, mas um piso soa como um salário mínimo, ou seja, quem recebe acha pouco e quem paga acha muito, pois não paga para um só e não paga qualitativamente por capacidade. Educação boa se faz com bons salários.

Todas as vezes que se trata de carreira do magistério, no Brasil, nunca se pensa em conhecimento intelectual, em progresso, na ideia de uma carreira que possa empurrar o professor mais inteligente, mais erudito, mais capaz didaticamente e enfim, mais assíduo, fazendo dele aquele que terá o melhor salário, o respeito maior e uma satisfação gratificante.

É papel do Estado estabelecer um conjunto de regras para estimular o bom ensino, claro que isso nunca houve no Brasil, os professores nunca tiveram estímulos para ensinar, o que se percebe com a história de nossa educação, pois podemos observar que desde os primórdios, em nenhum momento, houve interesse em dar incentivos ao magistério e transformar a educação em prioridade para o nosso país, pois somente através dela é que a nação cresce e conseqüentemente se desenvolve.

2.2 Comparações dos incentivos dados aos professores no Brasil com o de países modelo em educação.

A Coreia do Sul e o Brasil já tiveram muito em comum. Nos anos 60, eram nações do mundo subdesenvolvido, com índices socioeconômicos desastrosos e com taxas de analfabetismo que beiravam os 35% de suas populações. Em termos de renda per capita o Brasil levava vantagem, pois era o dobro da coreana que equivalia a do Sudão. Por sua vez, a Coreia padecia os males de uma guerra civil que deixou 1 milhão de mortos e sua economia em ruínas.

Após 40 anos, um abismo separa as duas nações. A Coreia esbanja uma economia altamente invejável, sendo capaz de triplicar de tamanho a cada década, tendo sua renda per capita acrescida dezenove vezes desde os anos 60, e a sociedade atingiu um ótimo patamar de bem-estar. Erradicaram o analfabetismo e 82% dos jovens estão nas universidades.

O Brasil mantém 13% de sua população no analfabetismo e apenas 18% dos estudantes na faculdade. Ou seja, ficou para trás e a Coreia largou em disparada. O fato que explica essa situação é que a Coreia, diferentemente do Brasil, investiu maciçamente na educação, e tem como principal motor de sua economia a formação de cérebros.

O resultado do investimento coreano nas escolas públicas é visível. O dinheiro despejado nas escolas produziu na Coreia salários bastante atrativos para os professores, que estão entre os mais bem pagos do mundo, além de dedicação exclusiva a uma só escola e direito a quatro horas diárias para preparar aulas e atender os estudantes.

Os coreanos entenderam cedo que o professor é alma do processo de aprendizado. A Coreia implantou um sistema movido pela idéia do mérito, no qual os bons estudantes são premiados desde a escola até a vida adulta, lá os professores têm estímulo para ensinar.

Na Finlândia, o analfabetismo foi erradicado em 1920, na mesma época o Brasil tinha menos de 20% da população nas escolas. Pesquisas mostram que os finlandeses compram, em média 18 livros por ano, entre os programas mais assistidos na TV estão apenas noticiários e documentários. Os professores são bem valorizados e muito bem pagos, e essa profissão é a mais concorrida do país. Eles têm uma ampla formação e

possuem vários conhecimentos como música, arte, ética, ecologia, economia e sabem falar duas línguas estrangeiras.

Poucos fatores influenciam tanto a qualidade do ensino em uma país quanto o nível de seus professores, daí a importância de atrair os mais talentosos. Foi com esse objetivo que países como Coreia do Sul e Finlândia criaram seleções tão rigorosas quanto as de uma grande empresa. A triagem começa na escola, só podem concorrer a uma vaga nas faculdades de educação aqueles 10% com o melhor boletim, dado especialmente espantoso diante da realidade de países como o Brasil, os professores compõem justamente a turma dos 30% com as piores notas.

O professor no Brasil era visto como um intelectual nos anos 50. Hoje, nem mesmo o professor universitário é visto assim. Não temos aquela idéia americana que diz que quem sabe ensina, aqui vale o adágio popular *quem não sabe ensina*. Isso não é para culpar o professor, mas sim porque a carreira do professor não é uma carreira intelectual. O salário é o item número um da valorização do magistério. Se o magistério não está valorizado, o professor perde o estímulo e vai complementar a receita com bicos em outros lugares.

Um bom salário inicial tem funcionado como poderoso fator de atração de gente talentosa na Coreia do Sul e Cingapura. Os mais brilhantes só passaram a procurar maciçamente a carreira de professor depois que esses países implantaram sistemas meritocráticos, nos quais os melhores ganham mais dinheiro e responsabilidade e vislumbram a possibilidade de exercer diferentes funções.

O cenário da educação brasileira é totalmente diferente, apesar de alguns avanços pontuais em alguns Estados, o professor brasileiro continua sendo muito mal pago, em comparação com seus colegas em outros países, alguns trabalham até três turnos para completar o salário. Como se não bastasse, aqui no Brasil as salas de aula são super lotadas, o que demanda mais tempo e atenção do profissional. Esse e outros fatores, contribuem para a decadência das condições de trabalho e desencorajam novos profissionais.

As constatações feitas por uma pesquisa da Unesco², mostram fatos já conhecidos dos brasileiros, mas que ganham relevância quando comparados com a situação

2 Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura.

de outros países. O salário médio do professor brasileiro em início de carreira é o terceiro mais baixo em um total de 38 países desenvolvidos e em desenvolvimento.

Segundo o estudo, apenas o Peru e a Indonésia pagam salários menores a seus professores no ensino primário do que o Brasil. O salário anual médio de um professor na Indonésia é US\$ 1.624. No Peru, esse valor chega a US\$ 4.752. No Brasil é de US\$ 4.818. O valor no Brasil é metade do encontrado no Uruguai (US\$ 9.842) e Argentina (US\$ 9.857) e muito abaixo da média dos países desenvolvidos onde o maior salário nesse nível de ensino foi encontrado na Suíça (US\$ 33.209). Em Portugal, o salário anual chega a US\$ 50 mil, na Coreia, os professores primários ganham seis vezes o que ganha um brasileiro.

Para os professores recuperarem o prestígio social é necessário aumentar sua autoestima, oferecer melhores condições de trabalho e salários mais dignos, pois nos países em que as condições de trabalho são boas, a qualidade da educação só tende a melhorar. Toda profissão para ser valorizada, tem que ser bem paga.

O descaso pelo preparo do mestre faz sentido numa sociedade não comprometida com a prioridade à educação. Para o Brasil se desenvolver, o Estado deveria investir mais nas escolas públicas, na melhoria da infraestrutura escolar, e principalmente, oferecer uma melhor remuneração. Criar uma política de incentivo salarial diferenciado pela competência de cada professor.

2.3 Falta de incentivos contribuindo para a má formação do professor no Brasil

A formação do professor no Brasil tem enfrentado dificuldades constantes, desde o período colonial até os dias atuais, ficando, hoje, aquém da necessidade educacional. As décadas de 60 e 70 foram marcadas pelo pensamento tecnicista; a de 80, pela reação àquele pensamento e a de 90 centrou no conteúdo da escola (habilidades e competências escolares).

A profissão professor vive uma crise do profissionalismo, crise do valor dos saberes profissionais, da formação profissional, da ética profissional e da confiança da sociedade em seus profissionais. Houve perda de prestígio social ao longo dos anos, com

um conseqüente decréscimo da remuneração. O professor tem sido responsabilizado pelo fracasso e fragilidade do sistema educacional.

As condições atuais de trabalho dos professores dificultam o investimento pessoal na busca de novas visões sobre o ensino e a aprendizagem, o que os levam a repetir, anos a fio, uma determinada prática. Intervir nesse quadro exige mudanças e investimento do governo em políticas de valorização e incentivos do trabalho docente.

O que mais prejudica a performance dos docentes no Brasil é um sistema que despreza talentos individuais e resultados acadêmicos, e forma professores com uma mentalidade equivocada. De acordo com uma pesquisa da Unesco, enquanto apenas 9% consideram ser prioritário *proporcionar conhecimentos básicos* aos alunos, a maioria prefere *formar cidadãos conscientes*. É preciso investir em treinamento e qualificação de professores. Todos os censos educacionais e testes de professores mostram que a qualidade e o domínio da matéria é baixíssimo.

A questão da formação de professores não pode ser dissociada do problema das condições de trabalho que envolvem a carreira docente, em cujo âmbito devem ser equacionadas às questões do salário e da jornada de trabalho. Com efeito, as condições precárias de trabalho não apenas neutralizam a ação dos professores, mesmo que fossem bem formados. Tais condições dificultam também uma boa formação, pois operam como fator de desestímulo à procura pelos cursos de formação docente e à dedicação aos estudos.

Inúmeros países vêm desenvolvendo políticas e ações na área educacional cuidando, sobretudo, dos formadores, ou seja, dos professores, que são os personagens centrais e mais importantes na disseminação do conhecimento. Medidas vêm sendo tomadas, no sentido de formar professores em todos os níveis e de propiciar a estes profissionais carreira e salários adequados.

Em contrapartida, quase nada tem sido feito no Brasil quanto à qualidade da formação e à carreira dos docentes para ajudar a reverter esse dramático quadro do nível educacional. A profissão professor tem se mostrado cada vez menos atraente para a juventude, tanto pelas condições de ensino, como pelas condições que seu exercício se dá, passando pelos aspectos salariais e de prestígio social.

2.4 Incentivo Como Fator de Motivação

A denominação incentivo é derivada do latim – incendiar, pegar fogo. Este conceito também foi utilizado pelos Atenienses, para inflamar seus atletas a se superarem, principalmente nos jogos que realizavam entre as cidades (que mais tarde, na época moderna, foram chamados de jogos olímpicos).

De acordo com o dicionário Aurélio (2001), incentivo está relacionado a dar motivo, causar, produzir, despertar o interesse, curiosidade, induzir, mover. Portanto, incentivo nada mais é do que uma estratégia de motivação, cujo objetivo é estimular pessoas à ação.

Se olharmos a história, o incentivo sempre existiu, no exército, na religião e no espírito olímpico, afinal, todos procuravam superar limites em troca de uma recompensa, fosse ela terrena ou espiritual, e nestes tempos não se falava em remuneração, mas sim no fortalecimento do caráter, da fé e do exemplo de virtude.

No século XIX, a própria ideia de demissão poderia ser suficiente para motivar, embora de forma negativa, a produtividade do empregado, mas já no início do século XX tornava-se necessário um sistema de incentivos positivos.

Considerando que o ser humano é formado por características de personalidade única e complexa, o seu comportamento tanto no trabalho, quanto em qualquer outro lugar, muitas vezes é influenciado por fatores considerados motivacionais.

Motivação envolve sentimentos de realização e de reconhecimento profissional, manifestados por meio de exercício das tarefas e atividades que oferecem suficiente desafio e significado para o trabalho.

No campo específico da administração, surgiu no início do século XX os fundamentos da Teoria Geral da Administração, dando origem à chamada Escola Clássica da Administração Científica, cujo pensamento central pode ser resumido na afirmação de que alguém será um bom administrador à medida que planejar cuidadosamente seus passos, que organizar as atividades de seus empregados e que souber comandar e controlar tais atividades.

Dentre as ideias centrais do movimento está o princípio da racionalidade do

*homo economicus*³, baseado na presunção de que os indivíduos, ao agirem na esfera econômica, sempre se conduziram de forma racional. O objetivo econômico de cada indivíduo estaria na maximização de seus rendimentos, de suas satisfações materiais e de seus próprios interesses.

Outro princípio fundamental da Escola de Administração Científica era que o salário constituía a fonte de motivação para o trabalhador, e o operário trabalhava por recompensas financeiras, quem trabalhava mais, conseqüentemente ganhava mais, surgiu aqui o incentivo monetário.

A motivação do operário, segundo Taylor⁴, eram as recompensas materiais obtidas pelo aumento da produtividade. A partir do conceito de *homo economicus*, a Administração Científica estabeleceu que o pagamento do trabalhador deve estar relacionado à sua produtividade, para que ele desenvolva o máximo de produção de que é fisicamente capaz.

Em relação ao desenvolvimento do pessoal e seus resultados objetivamente, Taylor acreditava que oferecendo instruções sistemáticas e adequadas aos trabalhadores, ou seja, treinando-os, haveria possibilidade de fazê-los produzir mais e com melhor qualidade.

Taylor afirmava que o homem era motivável por recompensas salariais, econômicas e materiais, tornando-se assim, indispensável os incentivos salariais, prêmios por produtividade e pagamento diferenciado para quem produzisse acima de certo padrão.

Num processo de oposição a Teoria Clássica de Administração, esse *homo economicus* foi substituído pelo homem social, surgido na Teoria das Relações Humanas com Elton Mayo⁵ e seus seguidores, enfatizando a importância da satisfação humana para a produtividade.

Questões como sentimentos, atitudes e relações interpessoais passaram a ser enfocadas, o homem passou a ser visto como um ser social, orientado pelas regras e

3 Termo que pretende designar o comportamento do homem dominado, exclusivamente, por interesses pessoais respeitantes a satisfações econômicas que procura obter a maior quantidade de bens com o mínimo dispêndio de recursos, com base nos quais os economistas clássicos construíram as suas teses.

4 Fundador da administração científica, nasceu na Filadélfia. Criado dentro de uma mentalidade de disciplina, devoção ao trabalho e poupança, iniciando sua vida profissional como operário em 1878, chegando a engenheiro em 1885.

5 Cientista social Australiano emigrado para os Estados Unidos, foi considerado o fundador da Sociologia Industrial e do Movimento das Relações Humanas.

valores do grupo informal. Conforme os seguidores da Escola de Relações Humanas, havia muitas outras coisas que motivava o homem como prestígio, o poder, a aprovação de seu grupo, o sentimento de auto-realização, etc..

Com o declínio do movimento das Relações Humanas, no final da década de 1950, surge a Abordagem Estruturalista que pode ser definida como uma tentativa de englobar aspectos importantes da Escola Clássica e aspectos relevantes da Escola de Relações Humanas, a Abordagem Estruturalista é uma síntese das duas escolas, como afirma Mota:

A forma pela qual foi tratado o problema dos incentivos pelas escolas de Administração Científica e de Relações Humanas é para os estruturalistas a consequência de uma visão fragmentada da realidade da organização e da natureza humana. (MOTA, 1979).

A Abordagem Estruturalista possui entre suas principais propostas, os incentivos mistos, que é a consequência de uma visão fragmentada da realidade do contexto organizacional e da natureza humana.

Os Estruturalistas consideram importantes tanto os incentivos e recompensas psicossociais quanto materiais, embora as recompensas sociais fossem importantes, não diminuíam a importância das recompensas materiais.

Nesse contexto, outra escola da Teoria Geral da Administração que se preocupou com os incentivos mistos foi a Abordagem dos Sistemas Abertos, seus seguidores acreditavam que para uma maior produtividade, duas variáveis deveriam ser consideradas, a interação e o estímulo.

Na verdade, é indiscutível a importância das compensações sociais, como também os incentivos monetários para a dedicação do homem, pois sempre que se lança mão dessa ferramenta o intuito é motivar pessoas a agirem de forma diferente.

Portanto, o ser humano valorizado, reconhecido e respeitado será um bom cidadão em casa e no trabalho, afinal, todos querem oportunidades de crescimento, para isso as técnicas de incentivo devem estar à disposição para identificar, planejar e criar os meios para que empresas e profissionais cumpram seus objetivos e se sintam plenamente recompensados.

O homem gosta de sentir que é importante, independentemente da posição que ocupa, que pode concretizar objetivos, que pode sobressair-se. Muitas foram as teorias acerca da motivação e do que ela é e representa. Cada teoria tem sua própria abordagem, dando maior ênfase a determinados fatores que outros, dando a sua contribuição para achar o caminho mais apropriado para motivar. Necessário se faz, identificar a melhor estrada para percorrer com intuito de melhor entender a motivação e conseguir levar a força de trabalho a elevar o moral.

Os trabalhadores motivados são mais criativos, responsáveis, autônomos, detêm o autocontrole e estão sempre crescendo pessoalmente, trabalham melhor se forem mais bem motivados e instruídos. Neste contexto, torna-se imprescindível identificar os fatores que motivam as pessoas e identificar a contribuição que estes fatores trazem para aumentar o rendimento.

Uma vez que a dinâmica “mérito – reconhecimento – recompensa” é estabelecida, é possível vislumbrar a formação de um ciclo virtuoso onde um elo final passa a ser componente: o estímulo à motivação. Com isso, é possível verificar que a existência de um ambiente de trabalho onde as pessoas são recompensadas por seus méritos, torna-se ambiente propício ao estímulo da motivação que, por sua vez, proporciona um aumento na produtividade por parte dos colaboradores.

O que motiva é o atingir de uma meta, isto pode levar a uma motivação para novos desafios, ou seja, são os fatores do próprio trabalho que funcionam como fatores motivadores, pois o homem busca descobrir coisas, realizar-se, atualizar-se, progredir e agregar coisas a sua existência. (HERZBERG; MAUSNER; SNYDERMAM 1957, apud PEREIRA; OLIVEIRA, 2004).

Maslow (1970), apresentou uma teoria segundo a qual as necessidades humanas estão dispostas em níveis de importância e influência. A teoria diz que o homem faz o que faz por causa das suas necessidades e enumera estas necessidades, que foram conhecidas como a pirâmide de Maslow: necessidade de autorealização, necessidade de estima, necessidade social, necessidade de segurança e necessidades fisiológicas.

As necessidades de autorealização são as necessidades humanas mais elevadas. São as necessidades de cada pessoa de se autodesenvolver através do seu potencial, procurando sempre se tornar mais do que é, a alcançar novos patamares, novas conquistas. A necessidade de autoestima é a maneira pela qual o indivíduo se vê. Envolve a

autoconfiança, autoapreciação, necessidade de respeito, status, prestígio e consideração, independência e autonomia. A satisfação de necessidades de estima conduz o indivíduo a um moral elevado. As necessidades sociais surgem quando as necessidades fisiológicas e de segurança são satisfeitas.

Dentro das necessidades sociais estão as necessidades de associação, de participação, de aceitação por parte dos companheiros. As necessidades de segurança constituem o segundo nível das necessidades humanas. Elas surgem quando as necessidades fisiológicas estão satisfeitas. São necessidades de estabilidade, busca de proteção contra a ameaça ou privação.

Os seres humanos são possuidores de personalidade própria que merecem ser respeitadas, isso implica numa compreensão sadia de que toda pessoa tem necessidades materiais, sociais e psicológicas, que procura satisfazer-se e que motiva o seu comportamento em determinado sentido.

O conceito de motivação é difícil de entender exatamente, tem sido utilizado em diferentes sentidos e as pessoas são diferentes no que tange à motivação. De modo geral, motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma e dá origem a um comportamento específico. Esse impulso à ação pode ser provocado por estímulo externo, do ambiente, e pode também ser gerado nos processos mentais do indivíduo.

Para Vroom:

A motivação é um processo que governa escolhas entre diferentes possibilidades de comportamento do indivíduo, que avalia as consequências de cada alternativa de ação e satisfação, que deve ser encarada como resultante de relações entre as expectativas que a pessoa desenvolve e os resultados esperados. (VROOM, 1964, *apud* PEREIRA; OLIVEIRA, 2004).

Entretanto, Streers e Porter, propõem que:

A motivação seja uma cadeia de eventos baseados no desejo de reduzir um estado interno de desequilíbrio tendo como base a crença de que certas ações deveriam servir a esse propósito, ou seja, os indivíduos agem de tal maneira pela qual acreditam que serão levados até o objetivo desejado, deixando claro que a motivação de cada um diz respeito a sua própria felicidade pessoal e aos anseios. (STREERS; PORTER, 1983 *apud* PEREIRA; OLIVEIRA, 2004)

Para Macedo e Póvoa Filho, motivação está assim definida:

Conjunto de fatores psicológicos (conscientes ou não), de ordem fisiológica, intelectual ou afetiva, os quais agem entre si e determinam a conduta de um indivíduo, despertando sua vontade e interesse para uma tarefa ou ação conjunta. A motivação surge de dentro das pessoas, não há como ser imposta. (MACEDO; PÓVOA FILHO, 1994)

Bergamini (1997), por sua vez argumenta que:

A motivação é um aspecto intrínseco às pessoas, que ninguém pode motivar ninguém. A motivação passa a ser entendida como fenômeno comportamental único e natural e vem da importância que cada um dá ao seu trabalho, do significado que é atribuído a cada atividade desse trabalho e que cada pessoa busca o seu próprio referencial de auto-estima e de auto-identidade.

Diante dos conceitos expostos, é importante questionar o porquê as pessoas se comportam da maneira que o fazem em seu ambiente de trabalho, algumas dão o máximo de si, outras nem tanto? Como incentivar pessoas se cada indivíduo é um ser uno? O que motiva as pessoas? A resposta a essa questão é dinheiro. Pode parecer uma resposta simplista, mas é nela que está o denominador comum à maioria dos indivíduos.

Mas o fator dinheiro não pode ser assumido como o mais importante elemento motivador, não é só por dinheiro que as pessoas trabalham, outros fatores que as motivam encontram-se nos desejos humanos como o reconhecimento por sua competência, o apreço, a admiração, o respeito.

Nesse contexto, o que se observa nos dias de hoje é que o profissional professor se encontra num nível de motivação muito baixo, pois a educação do Brasil não recebe os estímulos necessários para um bom funcionamento, fazendo com que essa classe fique a mercê de salários mínimos, condições de trabalho ruins. Muitos desses profissionais se entregam à acomodação da mesmice, tendo que conviver com o “mito do sacerdócio”.

2.5 Meritocracia

Mérito é um valor moral, considerado em função dos esforços desenvolvidos pelo próprio sujeito para superar as dificuldades ou vencer os obstáculos. Estes esforços tornam a pessoa estimável perante os outros e transmitem ao próprio, auto-estima

Meritocracia é a forma de governo baseado no mérito. As posições hierárquicas são conquistadas, em tese, com base no merecimento. Está associada, por exemplo, ao estado burocrático, sendo a forma pela qual os funcionários estatais são selecionados para seus postos de acordo com sua capacidade. Assim, meritocracia também indica posições ou colocações conseguidas por mérito pessoal.

Embora a maioria dos governos seja em parte baseada na meritocracia, ela não se expressa de forma pura em nenhum lugar. Governos como de Singapura e da Finlândia utilizam padrões meritocráticos para a escolha de autoridades, mas misturados a outros.

O principal argumento em favor da meritocracia é que ela proporciona maior justiça do que outros sistemas hierárquicos, uma vez que as distinções não se dão por sexo ou raça, nem por riqueza ou posição social, entre outros fatores biológicos ou culturais.

Conforme o sufixo "cracia" indica, meritocracia é, estritamente falando, um sistema de governo baseado na habilidade (mérito) em vez de riqueza ou posição social. Neste contexto, "mérito" significa basicamente inteligência, mais esforço.

Quando a meritocracia existe, há diferenças significativas de remuneração para pessoas teoricamente em posições similares. Os bons funcionários, aqueles que efetivamente fazem a diferença, ganham muito bem, acima do que ganhariam no mercado. Não há excesso de funcionários – pelo contrário, todos precisam trabalhar com eficiência. Em empresas meritocráticas, a cultura é fortemente influenciada pelos resultados e metas.

Em uma democracia representativa, onde o poder está, teoricamente, nas mãos dos representantes eleitos, elementos meritocráticos incluem o uso de consultorias especializadas para ajudar na formulação de políticas, e um serviço civil, meritocrático, para implementá-los. O problema incessante na defesa da meritocracia é definir, exatamente, o que cada um entende por "mérito".

Segundo Duarte (2005), meritocracia é a “fórmula utilizada por organizações, como estímulo profissional, oferecendo recompensas aos seus integrantes que proporcionem melhorias importantes para elas ou para sua clientela”.

Para Barbosa (2003), a meritocracia profissional pode ser definida como um conjunto de valores que postula que as posições estamentais dos indivíduos na organização devem ser resultados do mérito de cada um, ou seja, das suas realizações individuais.

Estes autores enfatizam, ainda, a importância de ser aplicada justiça nos procedimentos de reconhecimento na ocasião de se praticar recompensa baseada em resultados. A possibilidade dos planos de recompensa serem vistos como justos é maior quando eles se aplicam consistentemente a todos os funcionários, uma vez que seja observado o mérito profissional.

Nem sempre a relação entre o bom desempenho profissional e a respectiva recompensa é perceptível, algumas condições devem existir, tais como: critérios claros e contingencialmente justos para avaliação do desempenho, plano para dar aos funcionários um retorno honesto das informações, mecanismos simples e compreensíveis para os pagamentos (em contrapartida dos resultados) ou não-pagamentos (no caso da inexistência de mérito).

2.6 Política de bonificação por mérito

A meritocracia e a avaliação de desempenho sempre foram questões polêmicas, especificamente no Brasil. Até porque não existe aqui uma ideologia meritocrática fortemente estabelecida na sociedade, mas sim sistemas e discursos meritocráticos. Do ponto de vista do sistema cultural, existe a idéia de que cobrar resultados e ainda por cima mensurá-los, é uma atitude profundamente autoritária.

Ao reconhecer e recompensar devidamente seus colaboradores, uma organização estabelece um acordo de equidade, dando-lhe uma retribuição adequada por seus esforços. Em consequência disso, a utilização de um sistema eficaz de reconhecimento e recompensa torna-se um fator motivacional que auxilia na manutenção e na melhoria do desempenho por parte dos profissionais. Quando a entidade procede desta maneira em suas práticas de gestão, pode-se dizer que ela está agindo guiada por diretrizes meritocráticas, onde o mérito profissional do funcionário é valorizado.

Mais do que escolas, escolas de qualidade. Mais do que professores, professores motivados e valorizados. Para transformar colégios fracassados em colégios de ótima qualidade, o primeiro passo a ser feito é mudar definitivamente a velha cultura que abomina a competição e a meritocracia no ambiente escolar, pois é impossível ter um bom ensino sem reunir no corpo docente da escola, profissionais obcecados em acertos.

Para ter profissionais com esse nível, é necessário antes de tudo dar incentivos concretos, tal qual ocorre em uma empresa privada, premiar com mais dinheiro professores que alcancem os melhores resultados, pois só há melhor desempenho, com profissionais motivados.

O conceito de recompensa comumente está ligado ao conceito de motivação para melhor desempenho no trabalho. O ato de motivar consiste em incentivar as pessoas e as equipes a trabalharem da melhor maneira possível, através da construção de um ambiente favorável ao desempenho de suas aptidões.

O comportamento do indivíduo em seu local de trabalho, não é casual nem aleatório, mas sempre orientado e dirigido por e para algum objetivo. Sendo assim, o ambiente organizacional deve oferecer fatores motivacionais aos profissionais. Dois desses fatores são: o reconhecimento e a conseqüente recompensa baseados nos resultados que agregam valor à empresa.

Com a isonomia salarial, passamos uma mensagem equivocada do menor esforço, segundo a qual dar a alma ao trabalho não faz nenhum sentido. A política de incentivos monetários e psicossociais por desempenho é uma medida que, por si só, já enche os olhos dos bons profissionais do mercado.

Em uma entrevista concedida em novembro de 2007 à revista veja, Eric Nadelstern disse que: “A competição empurra as pessoas para frente. Nas escolas, as crianças a encaram como uma gincana, na qual, para sair vencedoras, precisam estudar mais”.

No Brasil será implantado um sistema segundo o qual as escolas passarão a ter metas acadêmicas e receberão mais verbas caso consigam cumpri-las. O objetivo será criar incentivos concretos para o progresso das escolas.

Uma política efetiva de valorização dos professores requer ações articuladas. Formação inicial e continuada, melhoria de condições de trabalho e incentivos à carreira são indispensáveis. Isonomia salarial sozinha, não resolve os problemas da educação

pública brasileira. Uma política capaz de distinguir os mais dedicados e eficientes deve ser estimulada.

Trata-se de reconhecer o esforço dos professores e valorizar o compromisso com a melhoria do desempenho dos alunos. A bonificação não substitui o salário, o completa. Salário e carreira são fundamentais, mas igualmente importante é reconhecer o bom profissional.

Em pleno século XXI, existem pessoas que continuam a insistir em uma visão sindicalista ultrapassada, segundo a qual todos os professores merecem ganhar o mesmo salário no fim do mês. Essa velha política de isonomia salarial passa longe dos diferentes resultados obtidos em sala de aula. Ao ignorar méritos e deméritos se deixa de lado os mais talentosos e esforçados e, com isso, contribui para a acomodação de uma massa de profissionais numa zona de mediocridade.

As pesquisas mostram que, em todos os lugares onde uma política de reconhecimento ao mérito foi implantada, a educação avançou. Ao ignorar méritos deixamos para trás os mais talentosos e esforçados, contribuindo assim, para uma acomodação de profissionais. Com um bônus apetitoso as pessoas se dedicam mais ao seu trabalho e quem ganha é a educação.

Quem merece mais dinheiro são os bons professores. O que não se pode fazer é defender aumento de salário indiscriminado para professor ruim, desinteressado. Faz parte das atribuições do Estado criar estímulos financeiros à carreira, de modo a valorizá-la e conseguir atrair gente boa para as escolas públicas. No mundo privado, não causa espanto que alguém de alto escalão seja mandado embora por incapacidade. Na escola pública, isso ainda é visto como uma injustiça.

2.7 O exemplo de São Paulo

O governo de São Paulo, enfrenta o problema de baixo desempenho de seus alunos, por isso o Estado tem como prioridade aperfeiçoar o seu sistema de educação, encarando a missão de dar um salto de qualidade na educação pública. O problema paulista

é o mesmo de todo o Brasil, mas São Paulo preparou um plano de metas de qualidade de médio e longo prazo. Diagnosticou a situação e implantou programas para melhorar a qualidade da aprendizagem, como, elevados investimentos em formação continuada, materiais de apoio a professores e alunos, valorização da carreira do magistério, etc..

O Estado após aumentar o salário-base de todos os professores, selecionar vários coordenadores pedagógicos, reorganizar o sistema de supervisão, lançou o projeto de remuneração por desempenho, que pode resultar em até 2,9 salários mensais a mais aos professores, reconhecendo o seu esforço e valorizando a sua competência. No Brasil, Minas Gerais, Pernambuco, Distrito Federal e a cidade de Sobral no Estado do Ceará começam a adotar este tipo de incentivo.

O modelo paulista foi adaptado à realidade local, com isso, cerca de 300 mil funcionários da Secretaria Estadual de São Paulo poderão receber o bônus se houver melhora na aprendizagem dos alunos. Professores e funcionários só recebem o benefício se a escola toda for bem. Entre os critérios de avaliação para a definição exata do bônus estão, os resultados do Sistema de Avaliação do Rendimento Escolar do Estado de São Paulo – Saresp, indicadores como o tempo de permanência dos alunos em cada ciclo de ensino, assiduidade dos professores, entre outros.

A comparação é feita da escola com ela mesma, não há comparação entre escolas, já que cada uma possui realidades diferentes. As escolas terão de atingir metas ano a ano. Se elas forem alcançadas, todos os funcionários da escola receberão bônus total, ou seja, 20% dos 12 salários mensais, que correspondem a 2,4 salários a mais. A bonificação será equivalente ao avanço alcançado.

Se a escola atingir 50% de sua meta, seus funcionários receberão 50% do bônus. As escolas que superarem as metas receberão pelo esforço maior. Ao superar 20% do índice, os funcionários terão acréscimo de 20% ao bônus total, se passar 10%, terão 10% a mais. Portanto, essa é uma política de justiça e mais equidade que valoriza o trabalho conjunto da equipe da escola.

CAPITULO III

3 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Neste capítulo apresentam-se as análises e interpretações dos dados colhidos na pesquisa, as questões propostas aos sujeitos foram analisadas separadamente e estão organizadas por blocos, considerando cada opinião e entendimento a respeito da importância dos incentivos monetários e psicossociais como meio de ter salários mais atrativos e professores mais motivados. As respostas cedidas pelos sujeitos, serão expostas e discutidas de maneira detalhada, no intuito de se efetuar um estudo sobre os benefícios da política de bonificação por mérito para valorização da carreira docente.

3.1 Dados coletados por meio de questionário

3.1.1 Questão 1: O que você entende por incentivo?

O propósito desta questão foi provocar nos sujeitos da pesquisa uma resposta direta e imediata do entendimento que possuem sobre incentivo, sem que tivessem, ainda, oportunidade de uma melhor reflexão ou análise sobre o tema, o que favorece uma resposta mais fidedigna.

Dos vinte questionários respondidos, doze professores entendem incentivo como um estímulo para realizar algo:

Professor 1 – “Algo que serve como estímulo para a realização de alguma coisa”.

Professor 2 – “São estímulos que fazem com que as pessoas realizem algo”.

Professor 3 – “Um estímulo a mais que é dado para que você sinta mais prazer em realizar certa atividade”.

Professor 4 – “É dá estímulos para se realizar algo”.

Analisando as respostas, observa-se que 60% relacionam incentivo com estímulo, no dicionário Aurélio (2001), incentivo é palavra sinônima de estímulo, e vice-versa. Portanto, incentivo é uma estratégia, cujo objetivo é estimular pessoas à ação.

Os oito questionários restantes, apresentam respostas variadas, sendo que, dois apresentam respostas mais apreciáveis sobre o tema em estudo.

Professor 5: “Recompensa oferecida pela execução de um bom trabalho”.

Observa-se que nessa resposta, o sujeito considera que, incentivo é uma forma de recompensar aqueles que executam um bom trabalho. Sabe-se que no ambiente escolar existem vários profissionais desmotivados, prejudicando assim, suas práticas de ensino. Oferecer recompensas pela realização de um bom trabalho, seria uma forma de incentivar os professores a darem o seu melhor, pois, quando se trata de ganhar algo extra, as pessoas se esforçam mais para poder atingir bons resultados.

Professor 6: “É uma maneira de respeitar e valorizar o esforço e dedicação de um profissional”.

Essa resposta demonstra e reforça a discussão, pois incentivo gera motivação e interesse maior por aquilo que se faz. Dar incentivos concretos é uma forma de reconhecimento por aquilo que se faz de rentável e significativo, valorizando e respeitando o esforço daqueles profissionais mais dedicados por seu trabalho.

3.1.2 Questão 2: Qual sua opinião sobre a política de premiar os professores mais dedicados, esforçados e eficientes por meio de bonificação (prêmios salariais, viagens, etc.)?

Nesta segunda questão, já de posse de suas impressões iniciais, procura-se levar os sujeitos a uma análise mais aprofundada à respeito da política de premiar os professores mais dedicados e empenhados em sua profissão, através de recompensas materiais e psicossociais. Sugeriu-se destacar não apenas se eram de acordo ou não, mas

também sua visão sobre tal política.

Dos vinte questionários, treze afirmam estar de acordo com a política de bonificação por mérito. A seguir, algumas respostas cedidas por professores.

Professor 1: “Um bom incentivo para que esses professores continuem se dedicando ao seu trabalho como também despertará em outros professores, a necessidade de uma maior dedicação procurando realizar uma prática pedagógica mais eficaz, tendo em vista, que além de receberem salários, também serão reconhecidos pelo seu trabalho desenvolvido”.

Professor 2: “Seria de grande valia para incentivar e estimular o trabalho do professor, fazendo juz aquele que melhor desenvolver suas atividades pedagógicas”.

Professor 3: “Sem dúvidas, seria um grande incentivo para o educador, a valorização e reconhecimento da sua prática. É o que vem faltando por parte das políticas públicas”.

Professor 4: “É uma prática correta, quem não gosta de ouvir que você está fazendo um bom trabalho? Melhor ainda quando se recebe prêmios. Isso tem que acontecer, porque nem todos se esforçam”.

Professor 5: “Sou de acordo, pois serviria de estímulo para que o professor desempenhasse com mais entusiasmo e dedicação suas funções”.

Professor 6: “É um meio de incentivar, de motivar os professores a desenvolverem melhor seu trabalho”.

Professor 7: “De inicio parece errôneo, mas analisando pelo lado da não valorização profissional, esta política funciona como algo positivo, fazendo do educador, alguém também importante e capaz de transformar a sua realidade escolar”.

Professor 8: “Seria excelente, o profissional se sentiria valorizado e profundamente gratificado por ver seu trabalho reconhecido, mas teria que ter uma política bem organizada”.

De acordo com as colocações dos sujeitos, podemos perceber que se faz necessário uma política de reconhecimento e valorização da carreira docente, pois as condições atuais de trabalho do professor, operam como fator de desestímulo. A política de bonificação por mérito vem com o intuito de motivar os professores a dar o melhor de si, fazendo com que aqueles que não estão “nem aí” com a profissão pensem melhor em suas

práticas e possam trabalhar da melhor maneira possível.

Em contrapartida às respostas citadas.

Professor 9: “Na minha opinião não deveria haver este tipo de incentivo, pois o que deveria haver de verdade era qualificação de professores na escola”.

Essa é a única resposta que nega a política. Sem dúvida alguma, o que o professor no Brasil mais precisa é de qualificação, analisando a realidade educacional sabe-se que são muitos os desafios a serem enfrentados, dar incentivos aos professores é uma forma de motivar e estimular os docentes à uma melhor produtividade em seu trabalho. Houve ainda sujeitos que assim se posicionaram.

Professor 10: “Tem um lado bom e ruim. O lado bom é que essa política é justa com quem realmente merece. O lado ruim é que gera competição, atritos e favoritismo”.

A importância dos incentivos monetários e psicossociais como meio de ter salários mais atrativos e profissionais mais motivados, extingue a velha isonomia salarial e a cultura que abomina a competição e a meritocracia no ambiente escolar, questões que sempre foram muito polêmicas aqui no Brasil, pois não existe aqui uma ideologia meritocrática fortemente estabelecida na sociedade e sim, a idéia de que cobrar resultados é uma atitude errônea.

A política de bonificação por mérito é uma maneira justa de premir os professores que se dedicam mais à sua profissão. Os critérios avaliativos para recebimento do bônus, seriam: assiduidade dos professores nas aulas, em reuniões, educação continuada, taxa de reprovação e evasão, e o principal, o desempenho dos alunos em avaliações. A intenção dessa política não é colocar um professor em disputa com o outro, a ênfase é o trabalho coletivo.

3.1.3 Questão 3: Em sua opinião, quais resultados poderiam ser esperados com essa política?

Nesta questão, os sujeitos foram levados a uma reflexão mais apurada do tema em estudo, inclusive se posicionando criticamente sobre os resultados possíveis com a política de premiar os melhores professores através de incentivos monetários e

psicossociais. Os sujeitos assim se colocaram.

Professor 1: “Acredito que haveria bons resultados visto que quase sempre, bons profissionais não são reconhecidos pelo seu trabalho”.

Professor 2: “Que os outros professores que não são dedicados, passem a se esforçar e também fazer um bom trabalho”.

Professor 3: “Que os professores atuantes valorizassem mais esse tipo de incentivo, buscando serem melhores”.

Professor 4: “Professores mais compromissados e estimulados e uma aprendizagem de boa qualidade”.

Professor 5: “Valorização e os professores trabalhariam com mais entusiasmo”.

Professor 6: “Que não houvesse indicações e sim a valorização dos que realmente merecem”.

Professor 7: “Aumento da produtividade, enriquecimento do próprio saber, valorização profissional e intelectual, a boa relação entre professores e alunos, professores e professores”.

Professor 8: “Educadores se qualificariam mais, para aquisição de novos conhecimentos pra desempenhar metodologias novas e mostrar seu potencial e justiça na política do retorno (gratificação)”.

Professor 9: “Acho que uma melhora no ensino do nosso país”.

Analisando as respostas acima, pode-se observar que os resultados esperados com a política do bônus por mérito seria o reconhecimento profissional, compromisso, dedicação, maior esforço e melhor qualificação do profissional professor, além de um bom relacionamento entre professor-professor e professor-aluno, com isso, conseqüentemente haveria uma melhora no ensino do Brasil.

Países modelo em educação, como Coréia do Sul, Finlândia, adotam o tipo de política pautada no mérito, e os resultados, foram os melhores possíveis, pois a política de dar bônus por desempenho é uma medida que por si só, já enche os olhos dos bons profissionais do mercado, evidentemente, em um ambiente de trabalho em que ficarão equiparados à mediocridade não lhes será atraente.

Ainda a respeito da mesma pergunta, dois professores opinaram.

Professor 10: “Satisfação para uns, injustiça para outros. Porque sabemos como

funciona a política do nosso país, principalmente quando se refere alguma coisa concreta (dinheiro, prêmios)”.

Professor 11: “As piores, pois de um lado quem estiver sendo beneficiado talvez não tivesse tanta competência assim, e correria o risco de pessoa competente ficasse fora”.

Em relação ao pensamento do professor 11, pode-se observar que, os resultados esperados com a implantação de um sistema que oferece bônus aos professores que apresentam um melhor desempenho em seu trabalho seriam ruins, pois a seu ver, essa política poderia ser injusta, beneficiando os docentes que não teriam a competência exigida, deixando de fora àqueles que teriam mais idoneidades.

3.1.4 Questão 4: A política de isonomia salarial (igualdade de salários) contribui para a acomodação dos professores? Por quê?

A intenção desta questão é provocar nos sujeitos uma reflexão mais profunda sobre a igualdade de salários dos professores, e se esse fator intervém na rotina das práticas pedagógicas, contribuindo, assim, para sua acomodação. Onze docentes assim se posicionaram.

Professor 1: “Não, pois cada professor tem consciência de suas obrigações e seu papel de educador”.

Professor 2: “Não, pois o bom profissional mostra sempre a sua moral, dedicação p/ com os alunos e os demais em prol de um aprendizado e melhor rendimento escolar”.

Professor 3: “Contribui não (você esta enganada) não existem professor acomodado falta é distribuição de políticas públicas na escola”.

Professor 4: “Não porque infelizmente em todas as áreas existe pessoas acomodadas, que não fazem esperando pelos outros, mas depende de cada profissional”.

Professor 5: “Não. Porque a conduta do professor influi sobre a motivação e a dedicação do aluno no aprendizado e a dedicação do aluno influi muito sobre as condutas do professor e essa interação se dá em qualquer relação humana”.

Professor 6: “Não, porque de qualquer modo temos que executar nosso papel na sociedade”.

Pode-se observar que na opinião dos sujeitos, a isonomia salarial não interfere na acomodação dos professores, pois cada educador tem consciência de suas obrigações, e a conduta do professor influi sobre a motivação dos alunos.

Motivar é conduzir alguém à satisfação de sentir-se entusiasmado por algo. Não se motiva quando não se tem motivos, quando não se é motivado. Não se produz entusiasmos quando não for capaz de entusiasmar-se com o que faz. O educador, antes de se tornar um motivador, deve ser motivado

Por outro lado, os sujeitos quatro, seis e onze, assim se posicionaram.

Professor 7: “Sim, porque ele se esforçando ou não o salário dele é igual ao que se dedica”.

Professor 8: “Sim, por que a medida em que houver essa igualdade para aqueles professores não compromissados com a educação, eles passaram a serem mais acomodados. Então não concordo com essa igualdade, todos merecem ganhar por seus esforços mas devem fazer as coisas acontecerem”

Professor 9: “Sim. Por que remete a idéia de que o conhecimento é algo estático, que não precisa ser renovado, com isso nada muda, torna-se suficiente, mesmo sendo o contrário”.

É fato que, em toda e qualquer profissão existem trabalhadores que se dedicam mais, que se esforçam mais, que procuram sempre fazer o melhor. Com a educação não é diferente, torna-se injusto um professor que sempre está empenhado a dar o melhor de si, receber no final do mês o mesmo salário daquele professor acomodado e sem competência.

3.1.5 Questão 5: Criar estímulos financeiros e psicossociais é uma forma de valorizar a carreira do professor? Por quê?

A intenção deste questionamento foi incitar nos sujeitos suas considerações sobre a política de valorizar a carreira docente através da criação de estímulos financeiros (incentivos monetários) e psicossociais (satisfações humanas), levando-os a refletirem mais

profundamente sobre o tema em questão. Vejamos o que os sujeitos responderam.

Professor 1: “Sim. Sabe-se que o professor não é reconhecido como merece no que diz respeito ao salário pelos serviços prestados. Um estímulo nesse sentido seria algo que contribuiria p/ melhorar esse quadro”.

Professor 2: “Com certeza, todo profissional necessita de reconhecimento e valorização. O professor não é valorizado como deveria ser”.

Professor 3: “Com certeza, pois temos um salário insignificante e somos mal visto pela sociedade a valorização seria importante”.

Professor 4: “Com certeza, porque faz com que esse profissional invista na sua carreira profissional, melhorando o desempenho de suas funções”.

Professor 5: “Sim. O professor precisa ser reconhecido o seu papel importantíssimo na sociedade para que ele possa ser visto com outros olhos”.

Professor 6: “Sim, porque quanto mais o professor ganha mais ele se sente valorizado”.

Professor 7: “Sim. Por que ele também irá se sentir motivado a realizar com produtividade o seu trabalho, possibilitando novas estratégias de aprendizagem tanto para si, como para seus educandos”.

Professor 8: “Sim. Por que o stress em sala de aula as vezes chega a ser insuportável e compromete o desempenho”.

Observa-se um anseio dos sujeitos em um reconhecimento profissional perante a sociedade, pois com salários tão insignificantes a carreira torna-se desprivilegiada. Com estímulos financeiros e psicossociais, o professor sentir-se-á mais motivado a investir em sua carreira profissional e, conseqüentemente, haveria um acréscimo em sua produtividade, melhorando o seu desempenho.

Observa-se também que a respeito da mesma questão, um sujeito acredita que criando estímulos financeiros e psicossociais a carreira do professor não seja valorizada. Vejamos sua resposta.

Professor 10: “Não é, pois uma boa qualidade de trabalho é obrigação do poder público”.

Todos sabem que "a educação é o direito de todos e dever do Estado..." (Constituição Federal, 1988). É obrigação do poder público proporcionar a todos os

cidadãos uma educação de qualidade, para isso faz-se necessário excelentes condições de trabalho para o profissional professor, portanto, sabe-se que, no Brasil essa realidade está distante de acontecer. Criar políticas para melhorar o cenário educacional é uma forma de avançar para uma educação melhor, valorizar o trabalho do professor, estimular salários mais dignos à sua carreira e tornar essa profissão atraente para os bons profissionais é dever do Estado.

3.1.6 Questão 6: Você concorda que, com um sistema capaz de reconhecer o talento dos professores, é possível ter um bom ensino? Por quê?

Finalmente, como última questão, procura-se fazer com que os sujeitos da pesquisa se posicionem claramente sobre o sistema de reconhecimento do talento dos professores, refletindo sobre um possível melhoramento no ensino, levando-os a justificar seus posicionamentos, acreditando assim, ser possível retirar dos sujeitos, respostas mais pensadas, analisadas e com elementos de um juízo melhor, construído e contextualizado.

Dos vinte questionários, dezoito acreditam que o reconhecimento profissional do professor leva a educação para um melhor ensino. Obteve-se as seguintes respostas.

Professor 1: “Sim. Os professores precisam desse reconhecimento para se sentirem mais estimulados e motivados para a realização de seu trabalho, o que refletirá na melhoria do ensino”.

Professor 2: “Concordo, o professor precisa ser mais valorizado pelo papel que exerce na sociedade, além desse reconhecimento existe necessidade de uma melhor formação e capacitação para que este possibilite um ensino significativo e necessário”.

Professor 3: “evidente. A medida que nos ofereçam capacitações, qualidades de ensino, reconhecimento profissional, esse profissional só tem a ganhar e passará a trabalhar com mais entusiasmo e terá muito a oferecer a essa sociedade que tanto precisam dos professores também precisa de apoio da sociedade para que juntos possamos realizar um bom trabalho e que todos saiam satisfeitos”.

Professor 4: “Sim, pois professores desenvolvem melhor seu trabalho quando são reconhecidos”.

Professor 5: “Sim, porque com esse reconhecimento cada um vai procurar desenvolver seu trabalho com mais ênfase afim de ser reconhecido”.

Professor 6: Sim. “A qualidade do ensino, principalmente público, deveria está associada a este sistema, pois tanto o educador ganha com a educação, ambos se enriquecem em meio a grandes oportunidades e novas formas de adquirir o conhecimento”.

Professor 7: “Sim. É possível ter um bom ensino. Mas isso é uma questão cultural e de mentalidade da sociedade em geral. Enquanto a sociedade como um todo, principalmente a família e o governo não se concretizam do poder transformador da educação e da importância da valorização dos seus profissionais, nada irá mudar”.

Professor 8: “Concordo, porque os professores terão condições de capacitarem-se através de cursos, qualificarem-se profissionalmente, sem precisar esperar por sorteios de prefeitura”.⁶

Averiguando os resultados, percebeu-se que 90% dos docentes concordam ser possível ter um bom ensino através de um sistema capaz de reconhecer o talento dos professores, premiando-os por seus desempenhos, afinal, para sentirem-se motivados e estimulados é preciso em reconhecimento profissional, sem ter que esperar por humilhantes sorteios oferecidos pela prefeitura.

Observando as respostas dos seguintes sujeitos diante de tal pergunta, percebe-se que para vinte dos pesquisados um não está de acordo.

Professor 9: “Com a precariedade na educação de uma forma geral, escolas sem um mínimo de infraestrutura, recursos desviados, falta de material didático, falar de um sistema de reconhecimento do talento profissional é uma grande utopia”.

Reconhecer o talento profissional dos professores, é dar incentivos concretos para que eles sintam-se motivados a levar a educação pública mais a sério, mas para este reconhecimento torna-se necessário melhores condições de trabalho e qualificação profissional. Sabe-se que a precariedade é tamanha, países que se encontravam no mesmo patamar do Brasil investiram maciçamente na educação e na valorização da carreira

⁶ Na realização de congressos, seminários, fóruns de educação, na cidade de Parnaíba, a prefeitura municipal compra pacotes de entradas, e sorteia entre os professores da rede pública do município.

docente. Não é utopia, e sim vontade do Estado de transformar a educação brasileira em prioridade, e colocá-la entre as melhores do mundo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com intuito de não concluir por definitivo esta abordagem, chega-se neste instante final do trabalho com resultados consistentes e satisfatórios, uma vez que se pôde efetivamente analisar a opinião dos professores sobre a política de bonificação por desempenho e, deste modo, poder contribuir para uma quebra de tabus existentes em nossa sociedade, especificamente na educação, em torno de se ganhar recompensas por um melhor trabalho exercido.

Comprovou-se, nesta pesquisa, a relevância dos debates e reflexões acerca de temas que envolvam propostas para a melhoria da educação. Trata-se portanto, de repensar alguns conceitos e pensamentos arcaicos, nos quais os professores merecem ganhar o mesmo salário no fim do mês.

Com a implantação de uma política de reconhecimento ao mérito, eleva-se o prestígio social do educador, e conseqüentemente uma progressão em sua carreira, assim os professores poderão vislumbrar seu futuro e fazer disso um elemento motivador de sua prática. Os docentes precisam de salários dignos para que possam ter uma vida cultural intensa e não sejam obrigados a cumprir jornadas em mais de uma escola.

Torna-se importante, neste sentido, entender que a política de distribuição de bônus aos professores que mais se destacam, sozinha, não resolve os problemas da educação pública brasileira. Uma política capaz de distinguir os mais dedicados e eficientes deve ser estimulada, afim de reconhecer o bom profissional, aliada a fatores indispensáveis como, formação inicial e continuada e melhoria das condições de trabalho.

Analisando os dados colhidos da pesquisa, chega-se à conclusão que os docentes aprovam uma política de incentivo capaz de reconhecer o esforço dos professores, premiando-os através de bonificações. Os resultados esperados com tal política seriam o reconhecimento e valorização da carreira perante a sociedade, professores mais empenhados, compromissados e estimulados, conseqüentemente uma melhora no ensino.

Neste sentido, não bastam discursos demagógicos vangloriando o papel do educador, não bastam boas propostas, ótimos argumentos, lições de auto-estima que acalentam a alma, é necessário que o governo crie uma política capaz de reconhecer o

trabalho do professor, a política de bonificação por mérito é uma forma de valorizar a carreira docente.

O professor, deve se sentir motivado, deve sentir-se orgulhoso do que faz, produz e reproduz, ter seu ofício valorizado, ser reconhecido e estimulado. É com este tratamento que se pode esperar resultados satisfatórios no desempenho dos alunos, conseqüentemente uma melhor educação.

Finaliza-se o processo aqui focalizado, percebendo-se a relação que existe entre incentivo e motivação, contribuindo para uma maior produtividade no trabalho. Reconhecer o bom profissional é uma maneira de empurrar para caminhos melhores a educação brasileira. Por tudo, espera-se que trabalhos assim, possam ser desenvolvidos porque ajudam no desenvolvimento educacional.

BIBLIOGRAFIA

ARANHA, Maria Lúcia de Arrua. **História da educação**. São Paulo: Moderna, 2005.

BARBOSA, Livia. **Igualdade e Meritocracia: a ética do desempenho nas sociedades modernas**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 1997.

DUARTE, Geraldo. **Dicionário de Administração**. 2ª ed. Fortaleza: CRA/CE e Realce, 2005.

FERREIRA, Aurélio B. de Holanda. **Miniaurélio Século XVI Escolar: o minidicionário da língua portuguesa**. 4.ed., rev. amp. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.

FERREIRA, Naura Syria Carapeto; AGUIAR, Marcia Angela da S. (orgs). **Gestão da Educação: impasses, perspectivas e compromisso**. 3. Ed. São Paulo: Cortez, 2001.

FERREIRA, Racilda Maria Nóbrega. **Orientações Metodológicas para a Estruturação dos Trabalhos Acadêmicos: construindo conceitos, produzindo conhecimentos e formando pesquisadores**. Fortaleza: Premium, 2005.

FOURNIES, Ferdinand F. **Como Conseguir Melhores Desempenhos de Seus Empregados**. São Paulo: Makron, 1992.

FRANCA, Ronaldo. E a gente ainda goza dos americanos. **Veja**, São Paulo, 108-111, nov., 2007.

MACEDO, Alberto Amarante; PÓVOA FILHO, Francisco Liberato. **Glossário da Qualidade Total**. Belo Horizonte: EEUFMG, 1994.

MAITLAND, Iain. **Como Motivar Pessoas**. São Paulo: Nobel, 2000.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M.. **Técnicas de Pesquisa**. 2. ed., São Paulo: Atlas, 1990.

MONLEVADE, João. **Educação Pública no Brasil: contos e descontos**. Ceilândia-DF: Ideia Editora, 1997.

MOTA, Fernando Cláudio Prestes. **Teoria Geral da Administração: uma introdução**. 7.ed., ver. amp. São Paulo: Pioneira, 1979.

PEREIRA, Camila. Lição bem-feita. **Veja**, São Paulo, 24-27, dez., 2007.

_____. 7 medidas testadas e aprovadas. **Veja**, São Paulo, jun., 2008.

PEREIRA, Mauricio Fernandes; OLIVEIRA, Cezar Augusto. **A Contribuição dos Fatores Motivacionais para a Qualidade: o caso da Samarco Mineração S/A**.

<<http://www.professorcezar.adm.br>>

PRESTES, MARIA Luci de Mesquita. **A Pesquisa e a Construção do Conhecimento: do planejamento aos textos, da escola à academia**. 2. ed., São Paulo, Rêspel, 2003.

SILVA, José Maria da. **Apresentações de Trabalhos Acadêmicos: normas e técnicas**. Petrópolis: Vozes, 2007.

TEJON, Luiz. (2009). **Fatores Motivacionais x Produtividade**.

<<http://www.administradores.com.br>>

WEINBERG, Monica. 7 lições da Coréia para o Brasil. **Veja**, São Paulo, 60-69, fev., 2005.

_____. Ensinar a competir. **Veja**, São Paulo, 11-15, nov., 2007.

_____. Premiar o mérito. **Veja**, São Paulo, 9-13, fev., 2008.

APÊNDICE

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ – UFPI
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO
CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
PESQUISA DE MONOGRAFIA

1. O que você entende por incentivo?

2. Qual sua opinião sobre a política de premiar os professores mais dedicados, esforçados e eficientes por meio de bonificações (prêmios salariais, viagens, etc.)?

3. Em sua opinião, quais resultados poderiam ser esperados com essa política?

4. A política de isonomia salarial (igualdade de salários) contribui para a acomodação dos professores? Por quê?

5. Criar estímulos financeiros e psicossociais é uma forma de valorizar a carreira de professor? Por quê?

6. Você concorda que, com um sistema capaz de reconhecer o talento dos professores, é possível ter um bom ensino? Por quê?