

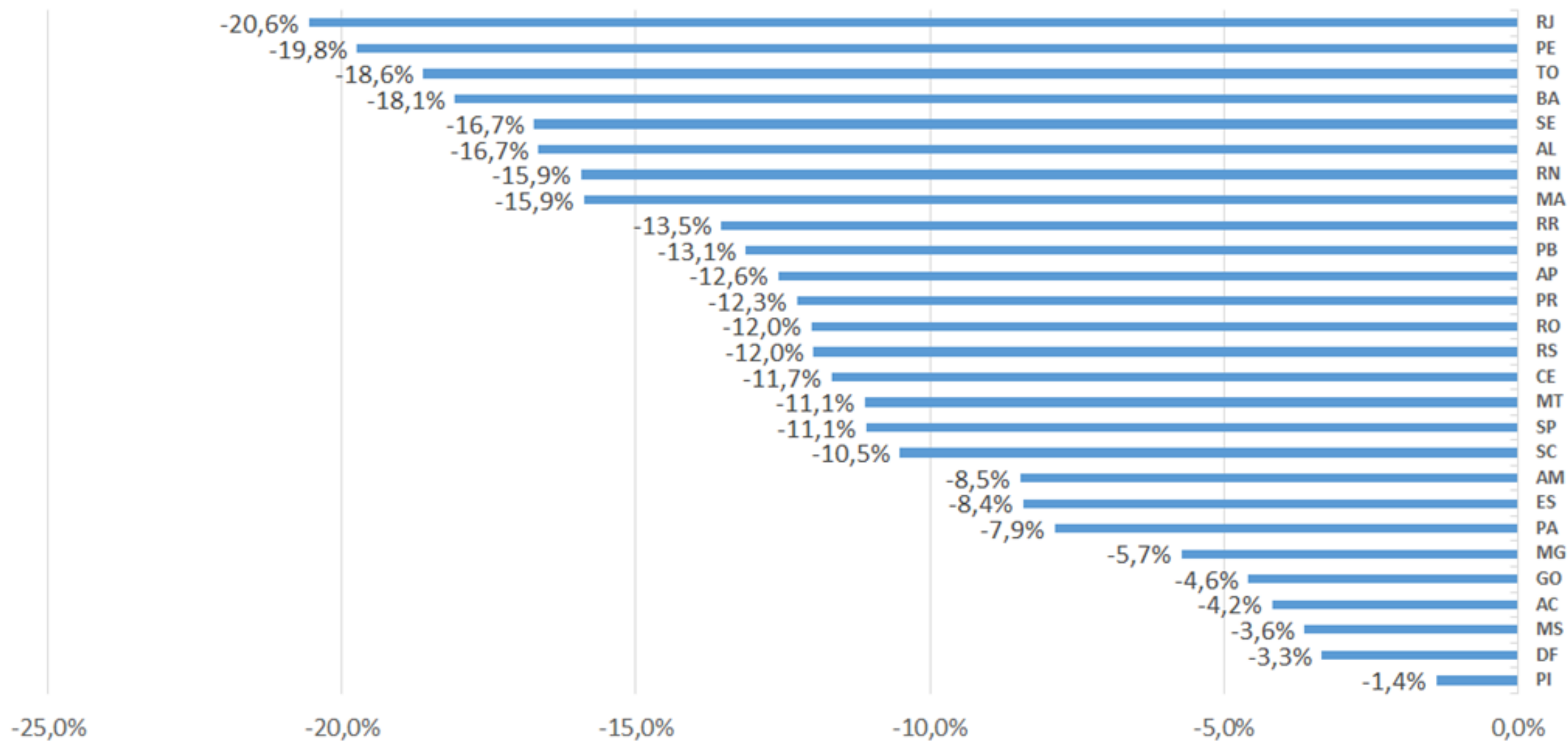
despesas com pessoal da educação nos estados brasileiros

Cibele Franzese
Pedro Marin
Guilherme Andrade

Resumo das etapas da pesquisa

- Despesa em educação: pessoal é a principal (incomprimível...)
- Coleta de dados sobre **folha de pagamento e número de servidores** (ativos e inativos).
- 1ª. Oficina com técnicos indicados pelos Estados – discussão sobre evolução da folha e árvore de problemas.
- Coleta de dados sobre **estrutura de carreiras, tempo de permanência, remuneração por tempo de permanência, gratificações e outros.**
- 2ª Oficina: aprofundamento qualitativo das tendências observadas.

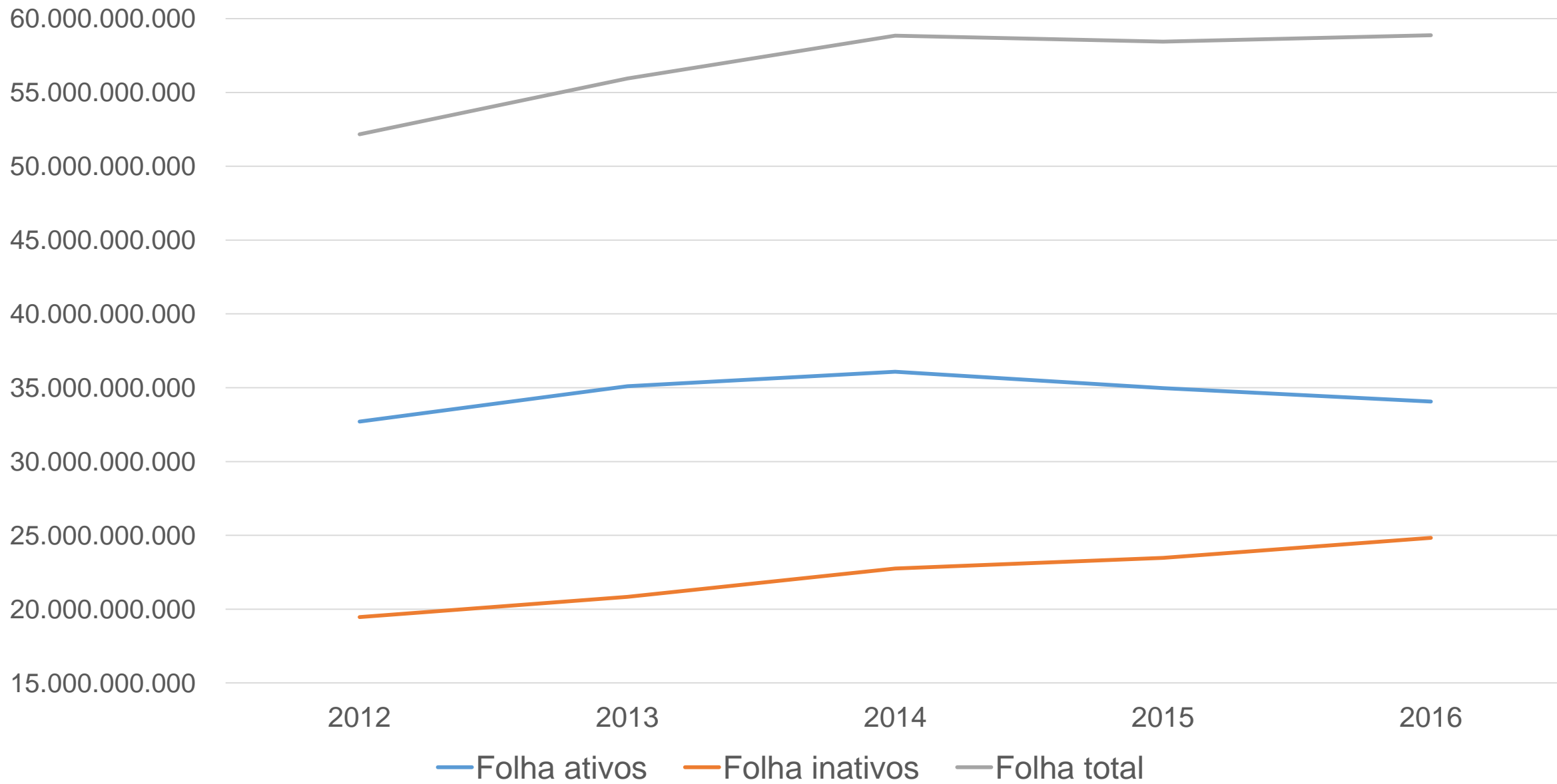
Variação do número de alunos entre 2012 e 2016



Estados incluídos: Todos

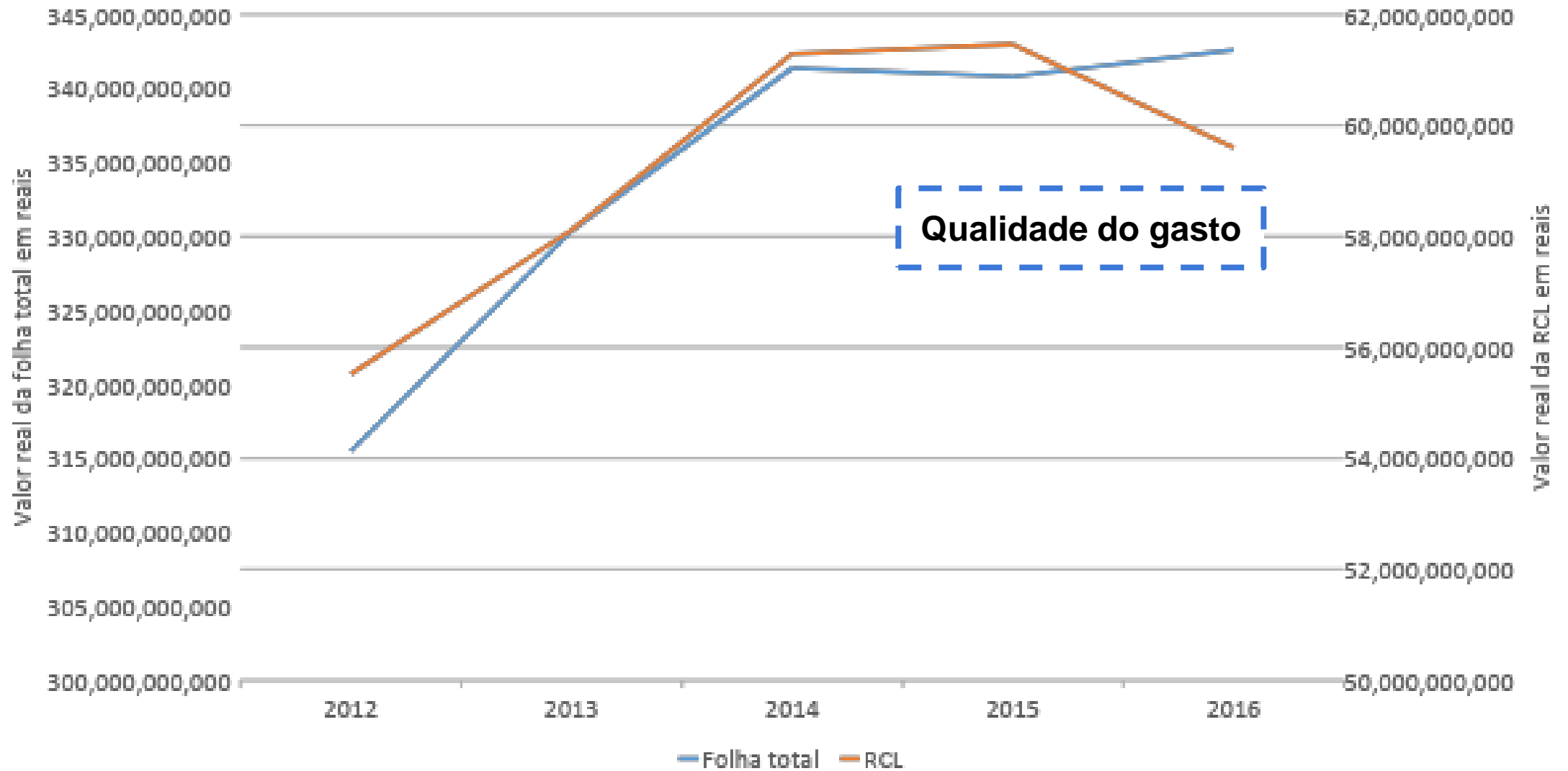
Fonte: Censo Escolar 2016

Evolução da folha de ativos, inativos e total



Estados incluídos: AC, BA, DF, ES, MG, MT, PB, PE, PI, PR, RN, RS, SC, SE, TO, MA

Folha real total X RCL real



Estados incluídos: AC, BA, DF, MG, MT, PE, PI, PR, RN, SC, SE, TO, ES, MA, RS, MS

por que a folha de ativos não cresce?

- Hipóteses:
 - Questão previdenciária;
 - Crescimento do número de professores;
 - Regime jurídico único, reposição de aposentados e temporários;
 - Concessão de reajustes acima da inflação;
 - Crescimento vegetativo da folha;

Achados preliminares:segunda oficina

- Há (quase) 27 explicações com causalidades diferentes.
- **Há espaço para gestão da folha**, com diferentes instrumentos.
- Questões qualitativas acerca da:
 - Evolução funcional da carreira
 - Relação entre efetivos e temporários
 - Disponibilidade de professores em sala de aula
 - Composição da remuneração (salário-base + adicionais e subsídio)
 - Amplitude de rendimentos

Evolução funcional na carreira

Folhas apresentam concentração de professores na faixa 01-05 anos.

- Prós e contras da concentração de professores em início e em final de carreira
- Funções do professor em início e final de carreira
 - Oxigenação da rede; baixo índice de afastamentos; baixo crescimento vegetativo; recrutamentos menores e frequentes para distribuição mais equilibrada.
 - **Cargos de gestão** não devem ser usados para “premiar” melhores professores; deve haver **funções para especialistas** - tutores, coordenadores de área etc. (nem sempre são os mais antigos).

Professores efetivos e temporários

Bastante variável: de menos de 10% a mais de 60%

- prós e contras em ter professores temporários na rede
- impacto na flexibilidade de gestão do crescimento da folha, para o desenvolvimento pedagógico da equipe e para o aprendizado do aluno
- marco legal de temporários
 - temporários por diferentes razões: **atendimento a demandas específicas** (educação indígena, especial, difícil acesso, etc); **apagão em determinadas disciplinas** (matemática, física, química, biologia); **cobertura de afastamentos; reposição de aposentadorias;**

Professores efetivos e temporários

- **impacto no aprendizado varia:** possíveis quebras pedagógicas x baixo nível de parte dos professores efetivos; facilita renovação e diminui acomodação; precariedade da contratação face à direção da escola (até uso eleitoral); não se investe na capacitação destes profissionais;
- marco legal: diversidade federativa na **atuação dos órgãos de controle** ; atenção para o e-social; **processos de contratação variados:** provas, títulos, indicação; **renovação de contrato de temporários:** estratégia para manutenção de **professores bem adaptados a determinadas situações;** há estados com **pouca disponibilidade de mão-de-obra** (não há alternativa à recontração).
- **flexibilidade financeira** face à tendência demográfica; **processo seletivo** mais célere e mais barato.

Disponibilidade de professores para a sala de aula

Diferentes entendimentos sobre o que é absenteísmo

- impacto do absenteísmo no crescimento da folha, na alocação de professores em sala de aula e na aprendizagem; estratégias para mitigar os impactos negativos;
- exclusividade de professores no exercício de cargos de direção e FGs
 - **Impacto direto na folha:** licenças de mais de 30 dias são relevantes e geram necessidade de **contratação de temporários**
 - atenção à **validação de atestados médicos**; **cruzar dados** do INSS ou das redes municipais; criar estruturas de **acompanhamento dos servidores afastados**; **normatizar cessão de servidores** para outros poderes

Composição da remuneração dos professores

Bastante variável: de subsídio a mais de 50% com "penduricalhos"

- Prós e contras da existência de gratificações e adicionais na carreira de professor;
- Aumento salarial – promoção, progressão ou adicional – por tempo de serviço; por grau de escolaridade/ titulação; por avaliação de desempenho
 - **muitas desvantagens:** dificuldade de enxergar o **piso nacional**; aumentos premiam desproporcionalmente os **inativos**; dupla **valorização por tempo de serviço** (ATS + progressão); menor previsibilidade da folha;
 - **remuneração por titulação e tempo de serviço** não necessariamente se revertem em benefícios para a escola e para os alunos; desafios e avanços na avaliação de desempenho (180 + indicador de aprendizagem)

Amplitude de carreira

Bastante variável: de 7% a 196%

- amplitude de carreira x salário inicial mais atrativo
- alternativas de incentivo – para além do evolução salarial
 - pensar em um **maior equilíbrio na distribuição** dos reajustes ao longo da carreira.
 - **valorização por tempo de serviço** é importante (como progressão p. ex.) mas **não deve ser o único critério** (desempenho, funções de tutoria, etc)

Conclusões preliminares

- **Diversidade federativa** (da inovação à insegurança jurídica);
- **Agrupamentos e padrões não previsíveis** (mas “não estou tão mal assim...”);
- **Ouvir os RHs** antes de pensar normas gerais;
- Analisar **impacto futuro das decisões** de hoje para a folha (ex: repensar concursos 40hs, práticas de enturmação, criação de gratificações, temporários);
- Fomentar rede entre técnicos;
- Aumentar as pesquisas qualitativas sobre gestão de pessoas no setor público;