

Remuneração dos/as gestores/as escolares do Sistema Municipal de Ensino de Rio Branco – AC: breve caracterização

Remuneration of school managers from the Municipal Education System of Rio Branco - AC: brief characterization

Remuneración de los/las administradores/as de las escuelas del Sistema Municipal de Enseñanza de Rio Branco – AC: pronto caracterización

*Pelegrino Santos Verçosa¹
Pierre André Garcia Pires²*

Citação: VERÇOSA, P. S.; PIRES, P. A. G. Remuneração dos/as gestores/as escolares do Sistema Municipal de Ensino de Rio Branco – AC: breve caracterização. *Jornal de Políticas Educacionais*. V. 16, e85913. Julho de 2022.



<http://10.5380/jpe.v16i0.85913>

Resumo

O artigo discute questões relacionadas a gestão escolar no contexto do Sistema Municipal de Ensino de Rio Branco, capital do estado do Acre, mais especificamente da remuneração dos dirigentes escolares. Os documentos utilizados são essencialmente os que tratam da carreira do magistério público municipal e da regulamentação da remuneração do gestor escolar. Além desses, foram coletados subsídios no Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação – (Siope), que auxiliam a compreensão da dinâmica da composição da remuneração. Assim, a análise indica para algumas questões, entre as quais se destaca a complexidade da remuneração dos gestores escolares, pois na sua composição incidem vários aspectos, exigindo a articulação de diversas legislações para definir e compreender os valores. Além disso, também foi possível notar que existem disputas por melhorias nos valores, pois identificamos mudanças na legislação que alteraram alguns aspectos, como no caso do teto da remuneração, que não existe mais.

¹ Doutor em Educação. Professor da Área de Educação; Centro de Educação, Letras e Artes, da Universidade Federal do Acre. Rio Branco, AC. Brasil. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6139-2082>. E-mail: peleacre@yahoo.com.br

² Doutor em Educação. Professor Adjunto do Centro de Educação, Letras e Artes - CELA da Universidade Federal do Acre- UFAC, Campus sede em Rio Branco/AC. Vice coordenador do Programas de Pós - Graduação Mestrado Profissional em Ensino de Ciências e Matemática. Rio Branco, AC. Brasil. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2408-876X>. E-mail: pierre.pires@ufac.br

Nesse sentido, é preciso destacar a intensa variação, pois outros adicionais e gratificações da carreira do magistério também influenciam no valor final. Por último, nota-se que as mudanças relacionadas ao adicional de gestão foram relevantes para composição da remuneração, como também essa é uma discussão que não se esgota.

Palavras-chave: Gestão escolar, Remuneração do magistério, Sistema Municipal de Ensino.

Abstract

The article discusses issues related to school management in the context of the Municipal Education System of Rio Branco, capital of the state of Acre, more specifically, the remuneration of school leaders. The documents used are essentially related with the career of the municipal public magisterium and the regulation of the school manager's remuneration. Besides, subsidies were collected in the Information System about Public Budgets in Education – (Siope), which help to comprehend about the dynamics of the remuneration's composition. Thus, the analysis indicates for some issues, among which stands out the complexity of the remuneration of school managers, because in this composition are focused several aspects, requiring the articulation of miscellaneous laws to define and understand the values. Furthermore, it was also possible to note that there are disputes for improvements in values, because we identified changes in legislation that have changed some aspects, such as in the case of the remuneration ceiling, which no longer exists. In this sense, it is necessary to highlight the intense variation, because other additional and gratuities of the teaching career also influence the final value. Finally, it is noted that the changes related to the additional management were relevant for the composition of remuneration, as well as this is a discussion that is not exhausted.

Keywords: School management, Teaching remuneration, Municipal Education System.

Resumen

El artículo argumenta cuestiones relacionadas a la administración de la escuela en el contexto del Sistema Municipal de Río Branco, capital del estado de Acre, más específicamente de la remuneración de los líderes de la escuela. Los documentos utilizados son esencialmente los que tratan de la carrera del magisterio público municipal y de la regulación de la remuneración del administrador de la escuela. Además hay subsidios recaudados en el Sistema de información sobre orçamentos Público em Educação – (Siope), que ayudan en la comprensión de la dinámica de la composición de la remuneración. Así, el análisis indica para algunas cuestiones, dentre las cuales se destaca la complejidad de la remuneración de los administradores de las escuelas, pues en su composición tienen efectos en varios aspectos, demandando la articulación de diversas legislaciones para definir y comprender los valores. Además, también fue posible notar que existen disputas por mejorías en los valores, pues identificamos cambios en la legislación que alteran algunos aspectos, cómo en el caso del techo de la remuneración, que no existen más. En ese sentido es necesario destacar la intensa variación, pues otros adicionales y gratificaciones de la carrera del magisterio también influencia en el valor final. Por último, es visible que los cambios relacionados al adicional de administración fueron importantes para la composición de la remuneración, cómo también eres una discusión que no hay agotamiento.

Palabras clave: Administración escolar, Remuneración en el magisterio, Sistema Municipal de Enseñanza.

Introdução

No plano do exercício das funções do magistério público, a atuação em cargos ligados a administração/gestão escolar, como por exemplo, os de direção ou gestão das unidades escolares, coordenação de ensino, coordenação pedagógica, entre outras, são essenciais ao processo de organização do trabalho pedagógico.

Dentro desse contexto, ao desenvolver estudo sobre a gestão democrática no estado do Acre, bem como a respeito dos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração –

PCCR dos servidores/profissionais da educação foi possível identificar algumas questões que revelam a dinâmica das políticas educacionais, mais especificamente no âmbito do estado do Acre e de seus municípios. Assim, neste artigo, apresentamos resultados concernentes a remuneração dos gestores das unidades de ensino da rede municipal de Rio Branco, capital do estado do Acre.

O levantamento da documentação e dos dados da pesquisa se processou nos sítios eletrônicos da Câmara Municipal de Rio Branco, da Secretaria Municipal de Educação de Rio Branco e do Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação – (Siope). No espaço virtual da Câmara Municipal foram coletadas a legislação referente à gestão democrática da educação e sobre a carreira do magistério público no município. Já na Secretária de Educação, baixamos as informações complementares, como as ligadas a valorização do magistério. Por fim, no Siope consultamos os dados a respeito da remuneração dos profissionais da educação do Sistema Municipal de Ensino – (SME).

Para realização das análises e cotejamento dos dados, procedemos revisão de literatura da área, procurando relacionar os estudos com o objeto de pesquisa. Nesse particular, Souza e Gouveia (2010) destacam que a remuneração é um aspecto relevante para a identidade, bem como para o reconhecimento profissional, mesmo em se tratando do exercício de uma função de diretor escolar e não de um cargo, este último, na maioria das vezes, com plano de carreira. Esses mesmos autores esclarecem que:

[...] No caso do dirigente escolar há ainda uma peculiaridade. Como essa função foi constituída, historicamente, para o cumprimento de uma responsabilidade de chefia de uma repartição pública (a escola), coube-lhe desde há muito tempo o pagamento de uma gratificação pela função que desempenha. Tal gratificação está articulada com possíveis responsabilidades inerentes à função e, por certo, pela tradição burocrática de verticalização das responsabilidades/poder com recompensa salarial proporcional. Ou seja, quanto mais “superior” está um trabalhador na escala burocrática de divisão do trabalho, maior sua remuneração. (SOUZA; GOUVEIA, 2010, p. 177).

Como referendado por Souza (2006) a função de diretor escolar, implica na responsabilização de um profissional no magistério na administração de uma escola, executando atividade de comando, hierarquicamente superior ao demais, fazendo jus, pelo menos em tese, ao recebimento de uma gratificação. O referido pesquisador destaca que a gratificação pelo exercício da função de diretor escolar tem perdido importância na remuneração dos professores imputados da função. Assim sendo, o que poderia

justificar a busca dos professores pelo exercício da função? Ou mesmo, será que a remuneração dos dirigentes escolares do SME de Rio Branco é atrativa?

Sobre aspectos da dinâmica da remuneração dos gestores escolares, o autor acrescenta que:

De qualquer forma, ela é um estímulo à ocupação da função. Uma discussão que os sindicatos de trabalhadores da educação, bem como o poder público e a sociedade toda precisam fazer é se funções de comando/direção como essa devem ser mais bem remuneradas (na forma de gratificações) pelo simples fato de que o sujeito que ocupa a função tem responsabilidades de chefia. Trata-se de elemento complexo, uma vez que, em particular na educação escolar, os profissionais que estão sob maior pressão são os docentes, cuja responsabilidade é alta e progressivamente tem sido mais e mais cobrados. (SOUZA; GOUVEIA, 2010, p. 177).

As questões levantadas se fazem muito atuais, especialmente pela centralidade da valorização do magistério no campo de atuação do poder público, com suas políticas e ações voltadas aos profissionais da educação, como nos casos de criação do Piso Salarial Profissional Nacional – (PSPN) e dos planos de carreira pelo país, o que não é diferente em relação as funções do magistério, como no caso do exercício da função de gestão escolar.

Assim, é possível vislumbrar relevância na temática da pesquisa, especialmente em contextos históricos, econômicos, políticos, sociais e culturais pouco explorados, como no caso do SME de Rio Branco. Diante disso, o objetivo geral desse estudo se concentra em identificar e analisar a remuneração dos dirigentes escolares no âmbito do SME de Rio Branco.

Desse modo, o artigo se encontra organizado com uma primeira parte que trata de aspectos da legislação educacional relacionada principalmente às normas relativas ao exercício das funções do magistério, mais detalhadamente as ligadas à administração/gestão escolar. Na segunda, se apresenta os elementos normativos que incidem na composição da remuneração dos dirigentes das unidades de ensino do SME de Rio Branco. Por fim, a última parte analisa dados relativos à remuneração dos dirigentes.

O exercício das funções do magistério público ligadas a administração/gestão escolar

Para entender determinadas questões relacionadas ao exercício das funções do magistério, especialmente em relação às vinculadas a administração/gestão escolar é necessário recorrer aos pressupostos da legislação educacional nacional, haja vista o imperativo demarcado por diretrizes e normas da educação, além de se evidenciar os limites e a própria regulação das atividades ligadas ao magistério público. Referente a essas funções do magistério, a LDB 9.394/1996 estabelece que:

Art. 64. A formação de profissionais de educação para administração, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional para a educação básica, será feita em cursos de graduação em pedagogia ou em nível de pós-graduação, a critério da instituição de ensino, garantida, nesta formação, a base comum nacional. (BRASIL, 1996).

Como destacado, fica determinado na legislação em tela, que a formação para o exercício das funções ligadas a administração, planejamento, inspeção, orientação e supervisão educacional deve ser realizada nos cursos de graduação em pedagogia ou em nível de pós-graduação, cabendo aos sistemas de ensino criar suas respectivas leis sobre esse assunto. Por esse ângulo, os sistemas de ensino também devem atender:

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

[...]

§ 1º A experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério, nos termos das normas de cada sistema de ensino. (Renumerado pela Lei nº 11.301, de 2006)

§ 2º Para os efeitos do disposto no § 5º do art. 40 e no § 8º do art. 201 da Constituição Federal, são consideradas funções de magistério as exercidas por professores e especialistas em educação no desempenho de atividades educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, incluídas, além do exercício da docência, as de direção de unidade escolar e as de coordenação e assessoramento pedagógico. (Incluído pela Lei nº 11.301, de 2006). [...] (BRASIL, 1996).

Como demonstrado, é necessário possuir experiência na docência como um pré-requisito para o exercício de outras funções do magistério, o que inclui as vinculadas a administração/gestão escolar e as diferentes funções de coordenação e assessoramento pedagógico. Entretanto, existem sistemas de ensino pelo país que realizam concurso

público, como no caso do estado de São Paulo (ABDIAN, HOJAS, OLIVEIRA, 2012). Já para Teixeira (1968) cabe ao professor a responsabilidade de administrar a escola, pela sua condição e natureza. É importante destacar que essa compreensão influenciou e continua a influenciar a área, porém também se faz imperioso o fato de que nas últimas décadas, em especial nas mais recentes, com a introdução de uma lógica gerencial na gestão da educação, conseqüentemente da escola, principalmente a partir da Reforma do Estado, o gerencialismo se faz presente no ambiente escolar (DRABACH; SOUZA, 2014).

Em termos locais, o município de Rio Branco, possui atualmente como marco de regulamentação da gestão democrática da educação municipal, a Lei nº 1.537/2005 e outras leis que alteram dispositivos específicos. Nessa perspectiva, cabe destacar inicialmente, o fato de que o sistema de escolha do dirigente escolar pode ser caracterizado como de sistema misto, com a devida participação no processo de certificação e da eleição direta.

Ao se aplainar esse aspecto, os professores que atuam em cargos ou funções relacionadas à de gestão escolar podem se sentir mais seguros com relação aos direitos relacionados a carreira, porém não extingue todos os problemas, pois não há compreensão única nos diversos sistemas de ensino existentes, pelo menos, no que se refere ao modelo de seleção dos dirigentes que compõem a equipe de gestão da escola, conseqüentemente da própria remuneração.

Assim, na próxima seção, o estudo se detém em identificar e analisar os elementos que compõem a remuneração dos diretores das escolas da rede municipal de ensino público de Rio Branco.

Remuneração da equipe gestora no SME de Rio Branco

Como forma de estabelecer os limites e contornos das análises que são produzidas a respeito da remuneração dos diretores escolares, fazemos uso das definições acerca dos cargos ou funções existentes no âmbito do SME de Rio Branco, especificamente em relação administração/gestão escolar. Portanto, quando tratamos ou lidamos com o termo “diretor escolar”, corresponde a ação dos profissionais do magistério que exercem a função de gestor das unidades de ensino e de coordenador geral de creche no âmbito do SME de Rio Branco.

Até o final do desenvolvimento da pesquisa, a remuneração do diretor escolar se encontra organizada em duas leis: a Lei nº 1.888/2011, que institui a Gestão Democrática do Sistema Municipal de Ensino de Rio Branco (RIO BRANCO, 2011); e a Lei nº 35/2017, que cria o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração – PCCR dos Servidores da Educação Pública de Rio Branco (RIO BRANCO, 2017).

Assim sendo, o exercício da função de diretor escolar, em conformidade com a Lei nº 1.888/2011, é caracterizado por ser um processo de caráter misto, em que os candidatos ao cargo devem se submeter ao processo seletivo, devendo ser aprovados em curso de certificação, para depois participarem da eleição direta junto à comunidade escolar³.

Já com relação aos requisitos mínimos, exigidos pela legislação, os candidatos a participar do processo seletivo precisam comprovar que possuem graduação em nível de licenciatura plena; ter no mínimo, três anos de efetivo exercício de magistério na rede pública municipal; e ser servidor do quadro permanente de pessoal do magistério da SEME (RIO BRANCO, 2011).

O dirigente eleito possui a prerrogativa de indicar o coordenador pedagógico, que também passa por curso de certificação específico, portanto, o exercício dessa função cabe aos profissionais do magistério devidamente aprovados no referido processo certificação. Já no que se refere ao coordenador administrativo, que também passa pela indicação do diretor, pode ser um profissional do quadro não docente.

Os critérios que definem a remuneração do diretor escolar, coordenador geral de creche e coordenador administrativo, são definidos pela legislação referente ao PCCR do magistério público municipal (RIO BRANCO, 2017), que por sua vez foi alterada recentemente, fruto das negociações entre os sindicatos e o Conselho de Diretores de Escolas Públicas do Acre – Codep. Dessa forma, a Lei Complementar - (LC) nº 85/2020, altera o PCCR, estabelecendo nova redação ao Art. 36:

Art. 36. Os profissionais nomeados para as funções de Diretor de Unidade Educativa e Coordenador Administrativo serão remunerados da seguinte forma:

I - O Diretor de Unidade Educativa com um cargo de Professor-25h no município fará jus a perceber o somatório dos vencimentos da carreira

³ A pesquisa resultou em outro artigo que trata especificamente do processo de seleção dos dirigentes escolares no âmbito do sistema municipal de ensino de Rio Branco, portanto, optamos por não estender a discussão nesta análise.

no serviço público municipal e o valor da gratificação de Diretor estabelecido na Tabela 1 (um) do Anexo VIII desta Lei.

II - O Diretor da Unidade Educativa que acumular legalmente dois cargos públicos, na função do magistério perceberá o somatório dos cargos e o valor da gratificação de Diretor estabelecido na Tabela 1 do Anexo VIII, fará jus a receber o valor do adicional estabelecido na Tabela 2 (dois) do Anexo VIII desta Lei;

IV - Os servidores ocupantes das funções de Coordenadores Administrativos perceberão adicional de função fixado de acordo com o nível de formação, considerando a tipificação das escolas de que trata o art. 47 da Lei Municipal nº 1.888, de 30 de dezembro de 2011, conforme Tabela 2 (dois) do Anexo VIII desta Lei;

V - A gratificação da função de diretor de Creche será conforme a Tabela 1, Tipo B, do Anexo VIII desta Lei.

§2º. O Diretor da Unidade Educativa, com vínculo municipal, que no curso do mandato preencher os requisitos para a aposentadoria e optar pela continuidade do exercício da função de direção, receberá um incentivo de 20% (vinte por cento), do valor da gratificação percebida constante na Tabela 1 do Anexo VIII desta Lei, até a conclusão do mandato.

III. Revogado. (RIO BRANCO, 2020).

Os regramentos citados acima, tratam de organizar minimamente as questões referentes a remuneração dos diretores escolares do SME de Rio Branco, ficando estabelecido que os profissionais devem receber como remuneração referente ao exercício da função de dirigente escolar os vencimentos inerentes a carreira somados ao valor da gratificação de direção.

Outro aspecto vinculado a gratificação de diretor escolar diz respeito a tipificação das escolas, que está relacionada a quantidade de estudantes, que por sua vez toma o Censo Escolar do ano anterior como referência para o estabelecimento da aludida gratificação. A regra sobre a tipificação das escolas que vigorou até 2020, estabelecia a seguinte norma para tipificação das escolas: de Tipo A, as que possuíam até 100 (cem alunos); as Tipo B, que possuíam entre 101 (cento e um) até 600 (seiscentos) alunos; as Tipo C, compreendiam a razão de 601 (seiscentos e um) até 1200 (mil e duzentos) alunos e as Tipos D mais de 1200 (mil e duzentos) alunos (RIO BRANCO, 2011). A título de esclarecimento, em 2018, ano do último processo seletivo para escolha de dirigentes escolares, a rede municipal de ensino público de Rio Branco, possuía 84 unidades de ensino, sendo 72 escolas urbanas e 12 escolas rurais. Dessas, somente em 76 unidades de ensino, foram realizadas as eleições para a escolha do dirigente escolar. Entre as quais, 11 creches, 9 centros de educação infantil e 28 pré-escolas, todas tipificadas como Tipo B; e 28 escolas de ensino fundamental, sendo 23 Tipo B e 5 Tipo C.

No caso da organização da Educação Infantil no âmbito do SME de Rio Branco, os centros de educação infantil são unidades que foram construídas de forma planejada, dentro de uma política de padronização dos espaços, prestando o atendimento de crianças na idade de creche e também da pré-escola, diferentemente das unidades de ensino de creche e pré-escola, que são destinadas, exclusivamente, para o público na sua respectiva faixa etária.

Atualmente, com as alterações produzidas pela LC nº 85/2020, a tipificação das escolas passou a vigorar da seguinte forma:

Tabela 1: Tipificação das escolas municipais de Rio Branco – Acre, LC nº 85/2020

Escola	Quantidade de alunos(as)
Tipo A	Até 100
Tipo B	101-300
Tipo C	301-500
Tipo D	501-700
Tipo E	Acima de 701

Fonte: Elaborado pelos autores com base em Rio Branco, 2020.

As mudanças vão no sentido do acréscimo de mais uma tipificação para as escolas, as de Tipo E, além de manter a quantidade de estudantes para as escolas de Tipo A, porém modificando nas demais. Essas transformações vão influenciar nas gratificações, inclusive era um dos elementos apontados pelo Codep como fundamentais para valorização do exercício da função de gestão escolar. Assim, as escolas Tipo B são de 101 (cento e um) a 300 (trezentos) alunos, representando metade do limite da regra anterior. Em relação as de Tipo C 301 (trezentos e um) a 500 (quinhentos) alunos, o que não chega nem ao limite das Tipo B da regra revogada. Para as de Tipo D 501 (quinhentos e um) a 700 (setecentos) alunos, anteriormente eram as escolas com mais de 1200 alunos. Por fim, as de Tipo E, categoria acrescentada pela nova legislação, são escolas acima de 701 alunos.

Essas alterações na tipificação das escolas do SME de Rio Branco estão mais próximas da realidade das instituições, estabelecendo um novo cenário, que anteriormente estava configurado da seguinte forma: das escolas urbanas, 67 são Tipo B e 5 Tipo C; já nas escolas rurais, apenas 4 são Tipo B e 8 são Tipo A. Do total de 84

escolas, 76 os dirigentes recebem a gratificação de gestão, sendo 71 de Tipo B e 5 de Tipo C.

Presentemente, com as alterações da legislação, articulados com a análise dos dados do Censo Escolar 2020, foi possível estabelecer outro panorama. Do conjunto de 84 escolas, 73 são urbanas e 11 rurais. Entre as escolas urbanas, 41 são de Tipo B, 24 de Tipo C, 7 de Tipo D e 1 Tipo E. No que se refere às escolas rurais, 6 são de Tipo A e 5 de Tipo B.

Em termos de definição da remuneração da função de dirigente escolar, o cenário implica em considerar os dispositivos da legislação, que articula o PCCR e a lei de gestão democrática do município de Rio Branco, que até o início de 2020 estava configurado da seguinte forma:

Tabela 2: Adicional e teto da função de diretor de unidade escolar e coordenador geral de creche (2018-2020)

Escola	Adicional	Teto da remuneração
Tipo B	1.375,00	4.535,00
Tipo C	1.485,00	4.915,50

Fonte: Elaborado pelos autores com base em Rio Branco, 2017.

É importante destacar que por essa norma, só em duas tipificações de escola os dirigentes fariam jus ao recebimento de gratificação, assim como se estabelecia um teto para remuneração dos diretores, que poderia ser atingida, especialmente pelos profissionais em final de carreira. A Tabela 2 trata da regra atual, com a apresentação de algumas mudanças.

Tabela 3: Gratificação da Função de Diretor, conforme a tipificação da Unidade Educativa, a partir de 2020, LC nº 85/2020.

Escola	Adicional Gestão	Teto da remuneração
Tipo A	Não se aplica	Não existe
Tipo B	R\$ 2.400,00	Não existe
Tipo C	R\$ 2.600,00	Não existe
Tipo D	R\$ 2.800,00	Não existe
Tipo E	R\$ 3.000,00	Não existe

Fonte: Elaborado pelos autores com base em Rio Branco, 2020.

Pela nova regra, quatro tipificações de escola garantem a oportunidade de o dirigente escolar receber na sua remuneração a gratificação de diretor. Inclusive, esclarecendo que no caso das escolas de Tipo A não existe adicional. Além disso, outro

aspecto chama atenção, inclusive, pode ser considerada uma conquista na perspectiva da valorização do magistério, que foi a retirada de teto para a remuneração de dirigente escolar.

As mudanças na tipificação das escolas, articuladas com alterações nos valores das gratificações pelo exercício da função de dirigente escolar, revelam, como destacado por Souza e Gouveia (2010), que existe interesse dos sujeitos e da representação da categoria na atividade profissional, procurando estabelecer padrões de remuneração e da própria gratificação, mais atrativos.

Os professores que exercem as funções de direção e coordenação fazem jus ao recebimento de adicional aplicado em cima do vencimento base. Nesse sentido, a remuneração que agora não possui mais teto, acabou criando várias dinâmicas. Para compreender esse processo, se faz necessário tomarmos as tabelas salariais como premissa essencial. A seguir apresentamos as tabelas salariais do magistério do município de Rio Branco, considerando a jornada de 25h/s e 40h/s.

Tabela 4: Tabela de Vencimento dos Profissionais do Magistério da Educação Pública com formação superior do quadro permanente 25h, Rio Branco – AC, vigência 1º de janeiro 2019.

Grupo	Categoria	Requisito	Níveis	A	B	C	D	E	F	G	H	I
4-A	Profissional do Magistério	Licenciatura ou Bacharelado, Especialização, Mestrado ou Doutorado	I	2.154,64	2.285,02	2.423,28	2.569,92	2.725,42	2.890,34	3.065,23	3.250,71	3.447,41
			II		2.376,42	2.520,22	2.672,71	2.834,44	3.005,95	3.187,84	3.380,74	3.585,31
			III			2.621,02	2.779,62	2.947,82	3.126,19	3.315,35	3.515,97	3.728,72
			IV					3.065,73	3.251,24	3.447,97	3.656,61	3.877,87
			V						3.381,29	3.585,89	3.802,87	4.032,98
			VI							3.729,32	3.954,98	4.194,30
Variação - 6,051%												
Dispersão - 1,599994 ou 59,99% e 1,946636 ou 94,66												
Progressão 3 em 3 anos com 6,051% de crescimento												
Promoção de 4 em 4 anos com 4% de crescimento												

Fonte: Rio Branco (2017).

Tabela 5: Tabela de Vencimento dos Profissionais do Magistério da Educação Pública com formação superior do quadro permanente 40h, Rio Branco – AC, vigência 1º de janeiro 2019.

Grupo	Categoria	Requisito	Níveis	A	B	C	D	E	F	G	H	I
4-A	Profissional do Magistério	Licenciatura ou Bacharelado, Especialização, Mestrado ou Doutorado	I	3.447,35	3.655,95	3.877,17	4.111,78	4.360,58	4.624,44	4.904,27	5.201,02	5.515,74
			II		3.802,19	4.032,26	4.276,25	4.535,01	4.809,42	5.100,44	5.409,06	5.736,37
			III			4.193,55	4.447,30	4.716,41	5.001,80	5.304,45	5.625,43	5.965,82
			IV					4.905,06	5.201,87	5.516,63	5.850,44	6.204,45
			V						5.409,84	5.737,30	6.084,46	6.452,63
			VI							5.966,79	6.327,84	6.710,74
Variação - 6,051%												
Dispersão - 1,599994 ou 59,99% e 1,946636 ou 94,66												
Progressão 3 em 3 anos com 6,051% de crescimento												
Promoção de 4 em 4 anos com 4% de crescimento												

Fonte: Rio Branco (2017).

Essas tabelas salariais nos auxiliam a compreender em que estágio da carreira do magistério cada dirigente escolar se encontra posicionado. Além disso, possibilita identificar qual a influência da gratificação de direção escolar na composição da remuneração das pessoas que se encontram no exercício da função no âmbito do SME de Rio Branco.

Na próxima seção são analisadas situações reais, sobre as quais, resguardamos os dados das pessoas e das escolas, mesmo sendo estas informações de caráter público, constantes na base de dados do Siope, especificamente nos relatórios municipais, mais detidamente na consulta sobre a remuneração do magistério, dos meses de março, abril e maio de 2021.

Alguns achados sobre a remuneração dos dirigentes das escolas do SME de Rio Branco

As análises dessa seção se voltam para a compreensão dos aspectos que compõem a remuneração dos dirigentes escolares. Por conseguinte, procurou-se estabelecer algumas categorias, articulando características/aspectos comuns, que pudessem revelar o grau de atratividade financeira do exercício das funções de gestão.

Em termos gerais, do universo de 84 unidades de ensino municipais, em 76 delas ocorreu o processo de seleção dos dirigentes, ou seja, em 90,4% das escolas municipais de Rio Branco acontece eleição para gestores escolares, referente ao período 2019-2022. Já em outras 8 unidades de ensino localizadas na zona rural a gestão escolar é resultante de indicação, que por sua vez é realizada diretamente pela prefeitura, pois se trata de escolas classificadas como do Tipo A (até 100 alunos), nas quais não acontece eleição e o dirigente não recebe adicional de gestão.

Dos 76 dirigentes escolares que passaram pelo processo de eleição, quinze profissionais possuem dois contratos, ou seja, algo em torno de 19,7%, quando comparado ao universo de 84 unidades de ensino, fica em 17,8%. Dos quinze dirigentes com dois contratos, apresentados no Quadro 1, treze administram escolas Tipo B, cujo adicional de gestão é de R\$ 2.400,00 e os demais, uma escola Tipo C e outra Tipo D, respectivamente R\$ 2.600,00 e R\$ 2.800,00.

Quando da análise da remuneração dos dirigentes escolares, pode-se identificar algumas situações: a primeira, mais generalista aponta para o fato de que a maioria dos professores com o segundo contrato estão no início de carreira, com até nove anos de

exercício. É importante esclarecer que o intervalo entre as classes da carreira do magistério público municipal de Rio Branco é de três anos.

A segunda situação diagnosticada aponta para o fato de que entre esses quinze profissionais, treze possuem um de seus contratos posicionados na Classe B, que significa de 4-6 anos de exercício no magistério. Desta amostra, três possuem o outro contrato na Classe A, até três anos exercício; seis estão posicionados na Classe D, entre 10-12 anos; um na Classe F, 16-18 anos; mais um na Classe G, 19-21 anos; outro na Classe H, 22-24 anos, e o último na Classe I, de 25-27 anos, já no final de carreira, fazendo jus ao adicional de permanência, que representa 20% do valor da gratificação recebida. Por fim, outros dois profissionais, sendo que um com contrato na Classe A e outro na H, respectivamente 0-3 anos e 22-24 anos; e o último dirigente com contratos na Classe C e D, 7-9 anos e 10-12 anos.

Quadro 1: Remuneração dos professores do SME de Rio Branco, com dois contratos, (2021)

Vencimento Base	Ad. Gestão	Remuneração	Nível	Classe	C/H	Remuneração
2.779,62	2.400,00	5.967,35	III	D	25	8.916,45
2.285,02	...	2.949,10	I	C	25	
2.285,02	...	2.377,85	I	B	25	8.318,09
3.447,41	2.400,00	5.940,24	IV	G	25	
2.154,64	...	2.154,64	I	A	25	8.950,88
3.380,74	2.400,00	6.796,24	II	H	25	
2.285,02	...	2.949,10	I	B	25	9.349,66
3.126,19	2.400,00	6.400,56	III	F	25	
2.285,02	...	2.949,10	I	B	25	8.886,45
2.779,62	2.400,00	5.937,35	III	D	25	
2.285,02	...	2.834,85	I	B	25	11.409,13
2.779,62	2.400,00	8.574,28	III	D	25	
2.285,02	...	2.606,35	I	B	25	7.926,09
2.569,92	2.400,00	5.319,74	I	D	25	
2.285,02	...	2.834,85	I	B	25	8.534,93
2.672,71	2.400,00	5.700,08	II	D	25	
2.285,02	...	2.856,27	I	B	25	8.628,40
2.672,71	2.400,00	5.772,13	II	D	25	
2.154,64	...	2.247,47	I	A	25	7.025,32
2.285,02	2.400,00	4.777,85	I	B	25	
2.285,02	...	2.606,35	I	B	25	10.888,52
3.380,73	2.400,00	8.282,17	II	H	25	
2.285,02	...	2.949,10	I	B	25	8.916,45
2.779,62	2.400,00	5.967,35	III	D	25	

2.285,02	...	2.834,85	I	B	25	12.953,32
3.728,71	2.600,00	10.118,47	III	I	25	
2.154,64	...	2.570,66	I	A	25	7.919,76
2.285,02	2.400,00	5.349,10	I	B	25	
2.154,64	...	2.462,93	I	A	25	7.869,28
2.285,02	2.800,00	5.406,35	II	B	25	

Fonte: Elaborado pelos autores.

Como demonstrado no Quadro 1, a maioria dos profissionais que possuem dois contratos, pelo menos em um deles, se encontram nas primeiras classes da carreira, o que pode indicar para uma tendência de permanência no SME, porém com a perspectiva de remuneração mais atrativa.

Nos casos que não estão contemplados na apresentação do Quadro 1, identificamos uma variação muito grande na remuneração dos dirigentes escolares, pois com as mudanças promovidas através da Le nº 85/2020, em que não se estabelece mais teto para remuneração desses profissionais, as diferenças são muitas, ainda nos casos em que estão posicionados na mesma classe e nível da carreira do magistério, pois outros adicionais e gratificações podem incidir na remuneração, como no caso da gratificação por pós-graduação.

Assim, para além das situações expostas no Quadro 1, destacamos outras que nos auxiliam a compreender parte da dinâmica da remuneração dos dirigentes escolares no âmbito do SME de Rio Branco. Nessa perspectiva, um dos dirigentes ainda se encontra posicionado na Classe A, Nível II, com vencimento base de R\$ 2.243,28, adicional de gestão no valor de R\$ 2.400,00, totalizando em sua remuneração R\$ 5.189,68.

Outros doze profissionais estão posicionados na carreira do magistério na Classe B, Nível I, com vencimento base de R\$ 2.285,02, entretanto com muitas variações na remuneração. O que pode ser destacado é o fato de que oito destes acumulam na sua remuneração o adicional de R\$ 2.600,00, correspondente as escolas de Tipo C, e outros quatro o adicional de Tipo B: R\$ 2.400,00. Além disso, o que também pode ser ressaltado é que a menor remuneração nos casos que incidem o adicional de escolas Tipo B foi de R\$ 4.777,85, enquanto a maior é de R\$ 5.837,22. Já em relação a remuneração dos profissionais que atuam em escolas Tipo C, esteve entre R\$ 4.885,02 e 5.749,10.

Além desses casos, outros treze profissionais se encontram posicionados na Classe D, Níveis I, II e III. Desse conjunto, três são do Nível I, com vencimento base de R\$

2.569,92, adicional de escola Tipo B no valor de R\$ 2.400,00, perfazendo a remuneração de R\$ 5.062,75. Outros dois também do Nível I, porém com adicionais de gestão distintos, Tipo B e C, cujos valores são respectivamente R\$ 2.400,00 e R\$ 2.600,00, sendo a remuneração R\$ 5.290,58 e R\$ 5.350,00. Em relação aos profissionais do Nível II, com vencimento base de R\$ 2.672,71, dois recebem o adicional de escola Tipo B no valor de R\$ 2.400,00, com remuneração diferentes, R\$ 5.833,71 e R\$5.566,44; outros dois recebem adicional de Tipo C R\$ 2.600,00, com remuneração de R\$ 6.064,96 e R\$ 7.866,77; e mais dois que recebem adicional de Tipo D com valor de R\$ 2.800,00, e remuneração de R\$ 5.832,81 e R\$ 7.777,08. Por fim, os posicionados no Nível III, com vencimento base de R\$ 2.779,62, adicional de Tipo B e D, R\$ 2.400,00 e R\$ 2.800,00, remuneração R\$ 5.581,66 e R\$ 5.950,41.

Mais dois profissionais se encontram posicionados na Classe E, Níveis I e IV, com vencimento base de R\$ 2.725,42 e R\$ 3.065,73, acrescido de adicional de escola Tipo B no valor de R\$ 2.400,00, perfazendo remuneração de R\$ 7.321,05 e R\$ 7.451,27.

Outros cinco dirigentes se encontram posicionados na Classe F, Níveis II e III. No caso dos que estão na Classe F, Nível II, com vencimento base de R\$ 3.005,95, um recebe adicional de escola Tipo B no valor de R\$ 2.400,00, perfazendo remuneração de R\$ 6.099,97, enquanto que mais dois, recebem adicional de escola Tipo C no valor de 2.600,00, com remuneração de R\$ 5.736,68 e R\$ 8.399,96. Os últimos dois, posicionados na Classe F, Nível III, vencimento base de R\$ 3.126,19, sendo que um deles recebe adicional de escola Tipo B R\$ 2.400,00 e outro Tipo C R\$ 2.600,00, com respectiva remuneração de R\$ 6.131,63 e R\$ 6.400,56.

Em relação aos posicionados na Classe G, dois são do Nível II, com vencimento base de R\$ 3.187,84, adicional de escola Tipo C no valor de R\$ 2.600,00, com remuneração de R\$ 7.049,64. Já outros dois dirigentes, são do Nível III, com vencimento base de R\$ 3.315,36, adicional de escola Tipo B no valor de R\$ 2.400,00, perfazendo remuneração de R\$ 8.849,37. Mais dois dirigentes são do Nível V, com vencimento base de R\$ 3.585,31, adicional de escola Tipo C no valor de R\$ 2.600,00, cuja a remuneração fica em R\$ 7.234,34.

Dos onze profissionais posicionados na Classe H, um é do Nível I, com vencimento base de R\$ 3.250,71, adicional de escola Tipo C no valor de R\$ 2.600,00 e remuneração de R\$ 8.524,91. Outros sete estão no Nível II, com vencimento base R\$ 3.380,73, sendo que um recebe adicional de escola Tipo C no valor de R\$ 2.600,00,

perfazendo remuneração de R\$ 8.548,54; já os seis restantes, fazem jus ao adicional de escola Tipo B no valor de R\$ 2.400,00, com remuneração que varia entre R\$ 6.224,55 e R\$ 10.479,61. Por fim, três pertencem ao Nível III, com vencimento base de R\$ 3.515,97, sendo que um recebe adicional de escola Tipo C no valor de R\$ 2.600,00, com remuneração de R\$ 8.949,32, e outros dois recebem adicional Tipo B no valor de R\$ 2.400,00, com remunerações de R\$ 6.891,62 e R\$ 6.360,39.

O penúltimo caso é de onze professores que estão na Classe I, que é a última da carreira do magistério público municipal de Rio Branco. Desses dirigentes, um está posicionado no Nível I, com vencimento base de R\$ 4.274,84, recebendo adicional de escola Tipo B no valor de R\$ 2.400,00, perfazendo a remuneração de R\$ 6.865,79. Outros quatro estão no Nível II, com vencimento base de R\$ 3.585,31, adicional de escola Tipo B no valor de R\$ 2.400,00, com remunerações que variam entre R\$ 6.436,67 e R\$ 7.572,13. Os últimos seis dirigentes, que estão posicionados no Nível III, recebem vencimento base de R\$ 3.728,71, sendo que dois com adicional de escola Tipo B no valor de R\$ 2.400,00, remuneração de R\$ 6.594,41 e R\$ 7.775,28; três que recebem adicional de escola Tipo C no valor de R\$ 2.600,00, com remunerações que variam entre R\$ 6.794,41 e R\$ 10.385,13; e o último dirigente que recebe adicional de escola Tipo E no valor de R\$ 3.000,00, com remuneração de R\$ 10.154,66.

Para finalizar, o último caso se relacionada aos professores com jornada de 40 h/s, que por sua vez se trata de padrão recente implementado pela Prefeitura Municipal de Rio Branco, fruto de concurso público realizado em 2018. O caso identificado é de profissional pertencente a Classe B, Nível I, vencimento base R\$ 3.655,95, adicional de gestão de R\$ 2.600,00 e remuneração de R\$ 7.546,64.

A questão da remuneração dos dirigentes escolares tem se mostrado tema que exige ainda muitos estudos, tanto no que se refere aos que utilizam de legislações, dados financeiros e estatísticas educacionais, quanto daqueles que se dedicam a entrevistar os sujeitos, que podem apresentar a percepção dos mesmo sobre a temática.

Assim, compreendemos que as análises produzidas nos permitem avaliar que a remuneração dos dirigentes escolares do SME de Rio Branco se configura como temática relevante para gestão escolar e para valorização do magistério, portanto, suscetíveis às dinâmicas das políticas educacionais, exigindo outros estudos e ações de pesquisa.

Considerações finais

A realização da pesquisa sobre a gestão escolar e a remuneração do magistério público, especificamente na esfera de atuação do SME de Rio Branco, revelou algumas tendências, entre elas, a movimentação da categoria em busca de valorização da remuneração, como identificado nas mudanças ocorridas na legislação que trata da questão.

À vista disso, também foi possível identificar que a remuneração desses profissionais é um pouco complexa, pois é definida articulando a legislação referente a gestão democrática do SME, com o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores da Educação Pública do Município de Rio Branco e outras leis complementares que incidem nas alterações dos valores de adicionais de gestão e tipificação das unidades escolares.

Em relação à composição da remuneração de gestão escolar foi possível identificar que é muito dinâmica, pois com o fim do teto para remuneração, os dirigentes puderam acumular todos os adicionais juntamente com o adicional de gestão. Mesmo assim, podemos concluir que em termos de valores mais representativos da remuneração estão o vencimento base e o próprio adicional de gestão.

Outro aspecto determinante se refere ao vencimento base, pois se relaciona diretamente ao nível e a classe de enquadramento na carreira, o que se apresentou como relevante, tanto para quem se encontra no início de carreira, quanto para quem já está final, inclusive, para estes últimos, que se encontram em condições de aposentadoria, a legislação prevê gratificação de 20% que incide no valor do adicional de gestão como forma de incentivo a permanência no cargo de gestão.

No geral, para os profissionais em início de carreira, a remuneração é mais atrativa, pois poderá representar ganhos superiores a 100% de seu respectivo vencimento base. Como também se faz relevante para os que estão no meio ou final de carreira, pois o incremento no adicional de gestão e o fim do teto para remuneração dos dirigentes escolares, possibilita a valorização financeira do exercício da função.

Por fim, a natureza dinâmica da remuneração de dirigentes escolares, articulada com a posição estratégica da função que exercem, pode pressionar o poder público municipal a produzir alterações na forma, na organização e na política que define a

remuneração, portanto, tornam o estudo desses aspectos importantes para compreensão da gestão escolar e da valorização do magistério.

Referências

ABDIAN, Graziela Zambão; HOJAS, Viviane Fernanda; OLIVEIRA, Maria Eliza Nogueira. Formação, função e formas de provimento do cargo de gestor escolar: as diretrizes da política educacional e o desenvolvimento teórico da administração escolar. **ETD – Educ. Tem. Dig.**, Campinas, v. 14, n. 1, p. 399-419, jan./jun. 2012. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/etd/article/view/1260>. Acesso em: 17 nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L9394.htm. Acesso em: 06 nov. 2021.

DRABACH, Nadia Pedrotti; SOUZA, Ângelo Ricardo de. Leituras sobre a gestão democrática e o “gerencialismo” na/da educação no Brasil. **Revista Pedagógica**, v. 16, n. 33, p. 221- 248, jul./dez. 2014. Disponível em: <https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/pedagogica/article/view/2851>. Acesso em: 14 jun. 2021.

RIO BRANCO. **Lei nº 1.537, de 04 de julho de 2005**. Estabelece a Gestão Democrática do Ensino Municipal, adotando o sistema seletivo para a escolha de dirigentes de unidades escolares. Disponível em: <http://portalcgm.riobranco.ac.gov.br/lai/wp-content/uploads/2012/05/LEI-N%C2%BA-1.537-de-04.07.2005-Estabelece-Gest%C3%A3o-Democr%C3%A1tica-do-Ensino-Municipal.pdf>. Acesso em: 04 mai. 2021.

RIO BRANCO. **Lei nº 1.888, de 30 de dezembro de 2011**. Altera a Lei 1.690 de 09 de janeiro de 2008, Lei 1.537 de 04 de julho de 2005, a Lei 1.554 de 02 de dezembro de 2005, que trata da Gestão Democrática do Ensino Municipal, adotando o sistema seletivo para a escolha de gestores de unidades escolares e dá outras providências. Disponível em: https://www.riobranco.ac.leg.br/leis/legislacao_municipal/2011/1888.pdf. Acesso em: 04 mai. 2021.

RIO BRANCO. **Lei Complementar nº 35, de 19 de dezembro de 2017**. Institui o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores da Educação Pública do Município de Rio Branco e dá outras providências. Disponível em: <http://rbprev.riobranco.ac.gov.br/documentos/Lei3519122017.pdf>. Acesso em: 04 mai. 2021.

RIO BRANCO. **Lei Complementar nº 85, de 23 de março de 2020**. Altera a Lei Complementar nº 35, de 19 de dezembro de 2017, alterada pela Lei Complementar nº 51, de 27 de setembro de 2018 e Lei Complementar nº 71, de 30 de setembro de 2019. Disponível em: <https://www.riobranco.ac.leg.br/leis/legislacao-municipal/2020/85>. Acesso em: 04 mai. 2021.

SOUZA, Ângelo Ricardo de. Os dirigentes escolares no Brasil. **Educação**: teoria e prática. v. 15, n. 27, p. 51-82, jul./dez. 2006. Disponível em: <https://www.periodicos.rc.biblioteca.unesp.br/index.php/educacao/article/view/642/604>. Acesso em: 10 abr. 2021.

SOUZA, Ângelo Ricardo de; GOUVEIA, Andréa Barbosa. Diretores de escolas públicas: aspectos do trabalho docente. **Educar em Revista**, Curitiba, Brasil, n. especial, p. 173-190, 2010. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/educar/article/view/20471/13749>. Acesso em: 10 abr. 2021.

TEIXEIRA, Anísio Spinola. Natureza e função da administração escolar. In. TEIXEIRA. Anísio Spinola et. al. **Administração Escolar**. Salvador: Anpae, 1968. Biblioteca Virtual – Coleção Digital Clássicos da Administração Escolar. Disponível em: <https://www.seminariosregionaisanpae.net.br/BibliotecaVirtual/13-Classicos/2-Administracao-Anisio.pdf>. Acesso em: 06 dez. 2021.

*Recebido em Maio de 2022
Aprovado em Junho de 2022
Publicado em Julho de 2022*

Jornal de Políticas EDUCACIONAIS



Volume 16

Seção Artigos

e85913

18 de julho de 2022



O Copyright é retido pelo/a autor/a (ou primeiro co-autor) que outorga o direito da primeira publicação ao **Jornal de Políticas Educacionais**. Mais informação da licença de Creative Commons encontram-se em <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>. Qualquer outro uso deve ser aprovado em conjunto pelo/s autor/es e pelo periódico.

JORNAL DE POLÍTICAS EDUCACIONAIS é uma publicação do Núcleo de Políticas Educacionais do Setor de Educação da Universidade Federal do Paraná – NuPE/UFPR, em consórcio com a Linha de Pesquisa em Políticas Educacionais do Programa de Pós-Graduação em Educação – PPGE/UFPR, que aceita colaboração, reservando-se o direito de publicar ou não o material espontaneamente enviado à redação. As colaborações devem ser enviadas ao NuPE/UFPR, conforme orientações contidas nas páginas do periódico na internet: <http://revistas.ufpr.br/jpe>.

INDEXAÇÃO:

BASE DE DADOS
Sumário.Org
Google Scholar
BASE
Dimensions
Miar

DIRETÓRIOS
Scielo Educ@
Diadorim
DOAJ
Erih Plus
Latindex
EZB
ROAD
Journal 4-free

ÍNDICES
Index Copernicus
Cite Factor

PORTAIS
LiVre
Capes
Science Open
World Wide Science

(Periódico integralmente disponível apenas em via eletrônica)

Jornal de Políticas Educacionais / Núcleo de Políticas Educacionais da Universidade Federal do Paraná – NuPE/UFPR – v.1, n. 1 (1º semestre de 2007) – Curitiba: NuPE/UFPR.

Volume 16, e85913 – Julho de 2022

ISSN 1981-1969

1. Educação – Periódicos. 2. Política Educacional – Periódicos. I. NuPE/UFPR

Comitê Editorial:

Elisângela Scaff (UFPR)

Daniela de Oliveira Pires (UFPR)

Conselho Editorial:

Adriana Aparecida Dragone Silveira (UFPR-Brasil), Ana Lorena de Oliveira Bruel (UFPR-Brasil), Andréa Barbosa Gouveia (UFPR - Brasil), Angela Maria Martins (FCC, Brasil), Angelo Ricardo de Souza (UFPR-Brasil), Antonia Almeida Silva (UEFS, Brasil), Cassia Alessandra Domiciano (UFPR-Brasil), Cesar Tello (Universidad Nacional Tres Febrero, Argentina), Claudia Regina Baukat Silveira Moreira (UFPR-Brasil), Cristiane Machado (Unicamp- Brasil), Elton Luiz Nardi (UNOESC, Brasil), Fernanda Saforcada (Universidad de Buenos Aires – UBA - Argentina), Isaac Paxe (Instituto Superior de Ciências da Educação (ISCED- Luanda, Angola), Gabriela Schneider (UFPR-Brasil), Gladys Beatriz Barreyro (USP - Brasil), Gilda Cardoso Araújo (UFES - Brasil), Gustavo Enrique Fischman (Arizona State University - USA), Janete Maria Lins de Azevedo (UFPE, Brasil), Jefferson Mainardes (UEPG - Brasil), João Ferreira de Oliveira (UFG - Brasil), Jorge Alarcon Leiva (Universidad de Talca - Chile), Jorge Manuel Gorostiaga (UNSAM – Argentina), Juca Gil (UFRGS - Brasil), Luciana Rosa Marques (UFPE, Brasil), Marcos Alexandre dos Santos Ferraz (UFPR-Brasil) Marcia Aparecida Jacomini (Unifesp-Brasil), Maria Dilnéia Espíndola Fernandes (UFMS, Brasil), Natalia Oliveira Woolley (UCLA, USA), Ney Cristina Monteiro de Oliveira (UFPA - Brasil), Nicolás Bentancur, (Universidad de la República de Uruguay), Nora Krawczyk (Unicamp- Brasil), Pedro Flores-Crespo (UAQ, México) Rodrigo da Silva Pereira (UFBA, Brasil), Robert Verhine (UFBA - Brasil), Rosana Cruz (UFPI - Brasil), Rubens Barbosa Camargo (USP - Brasil), Sebastián Donoso Díaz (Universidad de Talca - Chile), Theresa Adrião (UNICAMP - Brasil), Vera Maria Vidal Peroni (UFRGS - Brasil).

Créditos e Agradecimentos:

Revisão de Língua Portuguesa, Abstract e Resumen: Programa de apoio às publicações científicas periódicas da UFPR

Arte e diagramação: Tiago Tavares (tiagotav@gmail.com)

Jornal de Políticas Educacionais
Universidade Federal do Paraná
Setor de Educação
Núcleo de Políticas Educacionais – NuPE/UFPR
Avenida Sete de Setembro, 2645
2º andar, Sala 213
80.230-010 – Curitiba – PR – Brasil
Tel.: 41-3535-6264
jpe@ufpr.br
<http://revistas.ufpr.br/jpe>