

Salários iguais, professores diferentes.¹

Vítor Wilher

19 de setembro de 2007

Fernanda sempre foi uma professora dedicada. Ela dá aulas de matemática há 10 anos em uma escola municipal do interior do Rio de Janeiro. Chega sempre no horário, planeja suas aulas com dedicação e está sempre atrás de algum fato cotidiano para aplicar em sala de aula. Não por coincidência ela é uma das melhores professoras do colégio, segundo os próprios alunos.

Na mesma escola de Fernanda trabalha Antônio, professor de português. Ao contrário de nossa amiga batalhadora, Antônio “empurra com a barriga” o trabalho de professor. Vez ou outra inventa uma desculpa para ver algum jogo de futebol em casa, deixando os seus alunos na mão. Quase nunca prepara suas aulas, chega atrasado e não gosta de discutir temas instigantes. Está quase sempre atrasado para seu segundo emprego em uma escola particular da região.

Para Antônio, ao contrário de Fernanda, o trabalho de professor em uma escola municipal é só um meio de ter um emprego estável, caso venha a ser demitido do emprego privado – onde ele é, de fato, cobrado a dar boas aulas. Assim Antônio se reveza entre a cobrança no colégio particular e as escapadas no municipal.

Apesar dessas diferenças de comportamento entre Fernanda e Antônio, ambos ganham o mesmo salário. Isso porque os dois possuem o mesmo tempo de profissão e sofreram os mesmos reajustes salariais. A nossa amiga batalhadora bem que poderia se desmotivar (estaria sendo apenas humana se o fizesse), já que trabalhando corretamente auferir o mesmo salário que Antônio, que pouco faz. Mas para ela o magistério é uma profissão de fé e não para ganhar dinheiro.

Fernanda está certa, em parte. O trabalho de um professor é realmente diferenciado de outras profissões e tem uma importante função social. Entretanto, ele é remunerado como qualquer outro trabalho. As pessoas que seguem a carreira de professor são como todos os demais seres humanos, ou seja, reagem a incentivos. Se ao final de 30 dias recebem o mesmo salário se esforçando ou não, elas provavelmente pouco se esforçarão. A idéia de que professores são super-heróis, que devem trabalhar apenas por amor à profissão e não pelo dinheiro, é tão pueril quanto o amontoado de pedagogos que a defende.

O problema é que a questão salarial ainda engatinha no Brasil. Até mesmo a grande maioria das empresas privadas não respeita uma lei econômica simples: salário é igual à produtividade

¹ Apesar de ser um defensor do modelo de *Education Vouchers*, tenho tentado identificar possíveis formas de melhorar a educação pública no Brasil por entender que dificilmente aquele modelo seria factível em nosso país. Digo isso antes que a mesma ladainha de sempre encha minha caixa de e-mail.

marginal do trabalho. Isto é, *a taxa de salário é (deve ser) igual a quanto de produto adicional o trabalhador gera por unidade a mais de trabalho contratada*. Apesar de ter um sentido mais aplicável em regimes de produção do que de prestação de serviço (como é o caso dos professores) essa lei pode ser interpretada de maneira a premiar (com salários mais altos) os profissionais mais dedicados.

Alguém pode questionar que essa tal produtividade marginal se aplica apenas a salários variáveis, o que pela lei brasileira não é permitido (o trabalhador deve ter um salário fixo em carteira). É verdade. E ninguém contesta isso. Entretanto, se pensarmos em gerar um mecanismo de incentivo, é preciso repensar a forma de remuneração do corpo docente (e de muitos outros profissionais), visando melhorar a educação pública. Como assim?

Imagine que você quer premiar o professor pelas boas notas dos seus alunos. Você associa essa meta (boas notas) a uma remuneração variável qualquer. Se os alunos tiverem bons resultados em um exame determinado (Prova Brasil ou ENEM, por exemplo) os professores são recompensados com esse *plus* salarial, ao final do período letivo. Isto é, a taxa de salário global (a parcela fixa somada a essa renda variável) se iguala à produtividade do trabalho do professor. Além disso é preciso que essa receita variável seja dada em pequenas parcelas² ao longo do ano posterior à avaliação. Isso faz com que o salário total seja formado por uma parcela fixa (dada a determinação da lei) e uma parcela variável (dada a dedicação do professor).

Para que isso funcione é preciso que o sistema seja transparente no seguinte sentido: quem avalia precisa ser independente de quem é avaliado. Ou seja, a escola municipal da nossa professora Fernanda precisa ser avaliada por uma instituição externa (o MEC, por exemplo) e não pela mesma escola. Somente assim é possível ter um exame idôneo. Além disso, é preciso associar um professor a um grupo de alunos, de modo a identificar os bons e maus professores. Por exemplo, a professora Fernanda dá aulas de matemática para três turmas e o professor Antônio dá aulas de português para duas turmas. Os respectivos exames de português e matemática dessas cinco turmas estarão associados a esses dois professores. O mérito ou o fracasso estará diretamente associado a esses profissionais. Cria-se um mecanismo de incentivos. Define-se responsabilidade pelo fracasso ou sucesso dos alunos. Faz com que os professores sejam mais criativos em suas atribuições.

A criação de uma parcela variável de rendimentos para a função docente é uma pré-condição para a implementação de qualidade no sistema. Claro que não é a única. Para que um professor possa ser criativo, ele precisa de suporte. Precisa de ferramentas básicas para exercer dignamente a sua profissão. Entretanto, é preciso que o sistema (para que gere qualidade) gere incentivos positivos. Somente com estes, as "Fernandas" prosperarão e os "Antônios" serão extintos.

² No Estado de SP o governador José Serra cogitou a possibilidade de conceder um bônus aos professores, em parcela única.