

## **A AVALIAÇÃO DOS/AS PROFISSIONAIS DA REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE BELO HORIZONTE: PUNIÇÃO X PREMIAÇÃO**

**Cristiane Nunes de Oliveira – SindREDEBH**

crissindicato@yahoo.com.br<sup>1</sup>

**Maria da Consolação Rocha – SindREDEBH/UEMG**

tuca@ongnet.org.br

**Thaís Tavares Lacerda – SindREDEBH**

thaistlacerda@hotmail.com

**Resumo:** Este artigo apresenta três tópicos que discutem a avaliação de desempenho dos/as professores/as da Rede Municipal de Belo Horizonte - RMEBH. O primeiro faz um breve histórico dos testes avaliativos e as funções da avaliação; o segundo tópico apresenta as discussões da RMEBH sobre as avaliações de desempenho e suas funções dentro do sistema de educação do município. O último tópico apresenta as propostas de remuneração e avaliação da Secretaria Municipal de Educação para o ano de 2007, que têm como objetivo responsabilizar apenas o/a docente pela qualidade do ensino público.

**Palavras-chave:** avaliação docente; avaliação de desempenho; política pública.

### INTRODUÇÃO

Na abertura da Conferência Municipal de Educação do SindRede-BH<sup>2</sup> - Sindicato dos/as Trabalhadores/as em Educação da Rede Pública Municipal de Belo Horizonte, Chico Alencar, Professor da UFRJ e Deputado Federal pelo PSOL, afirmou que a educação possui alguns “óbvios” e que um deles é o direito à educação. Afirmou ainda que educação de qualidade é discurso comum de qualquer pretendente a algum cargo eletivo de representação em nível municipal, estadual e federal. Em Belo Horizonte não é diferente e este foi um dos principais debates entre o atual prefeito Fernando Pimentel (PT) e seu concorrente, João Leite (PSDB), nas últimas eleições. A qualidade da Escola Plural entrou no cenário das propagandas eleitorais e após as eleições houve algumas modificações na concepção do projeto educacional da cidade.

Neste artigo refletimos sobre a ênfase meritocrática da política atual e suas conseqüências práticas dentro das escolas, inclusive na vida funcional e financeira dos/as trabalhadores/as em educação deste município. A explanação divide-se em três tópicos: o primeiro aborda rapidamente a história dos testes avaliativos, discutindo suas funções; o segundo, a avaliação de desempenho dos/as trabalhadores/as em educação e o terceiro tópico, a proposta de remuneração por premiação às escolas. Não entraremos, neste artigo, com a discussão sobre as avaliações em larga escala que os/as estudantes foram submetidos e seus resultados, por ser uma discussão mais

longa, mas reconhecemos a necessidade de posicionamento também a respeito deste tema. No entanto deixamos para um outro trabalho no futuro.

## DISCUTINDO AS FUNÇÕES DA AVALIAÇÃO

Avaliar é uma palavra muito usada em qualquer área de trabalho. Comumente acreditamos que ela irá nos indicar o que está errado, o que está certo e quais caminhos obrigatoriamente seguir. Ela é a solução para vários problemas: não sabemos quem escolher para um emprego, criamos uma avaliação; a educação, saúde ou outra área pública está mal, avaliamos o que está acontecendo; queremos descobrir indicadores universais, apliquemos uma avaliação dentro do método científico de trabalho. Mas atenção, esta avaliação tem que ser imparcial! A imparcialidade é que garante a legitimidade do processo. No entanto esta imparcialidade é apenas aparência. Segundo Ristoff (1995:46)

A palavra avaliação contém a palavra 'valor' e, por isso mesmo, não podemos fugir dessa concepção valorativa. Quando dizemos que avaliar tem a função de (a) firmar valores, estamos dizendo também que negamos a suposta neutralidade do instrumento e do processo de avaliação para admitir que eles são sempre resultado de uma concepção impregnada de valores, sejam eles científico-técnico, didático-pedagógicos, atitudinais, éticos, políticos, ou outro.

As avaliações possuem diferentes funções dependendo do contexto sócio-político em que são realizadas e dos objetivos que são traçados para elas. As escolas inicialmente eram consideradas um espaço privilegiado de pesquisas, pois poderiam aplicar avaliações (testes) em um grande número de crianças. Nesse tipo de avaliação pretendia-se descobrir características universais dos indivíduos, e a medição quantitativa permitia que a psicometria<sup>3</sup> ganhasse, em uma época marcada pelo cartesianismo, o status de ciência.

Nestas primeiras pesquisas, como a intenção era constatar características universais, a avaliação descuidava-se das diferenças existentes entre as pessoas. Durante o movimento

de expansão dos testes, o procedimento aceito era definir primeiro o que se tencionava medir e, depois, escolher as provas que demonstrassem o êxito obtido. (...) Assim, procuravam nas situações escolares as provas sobre a validade dos testes de inteligência (Tyler, 1981:46).

No entanto, logo os resultados destas pesquisas passam a servir também para selecionar os indivíduos, determinando a alocação de recursos públicos de maneira mais benéfica. Passa-se a pesquisar quais indivíduos são realmente capazes de beneficiarem-se dos programas escolares,

por exemplo. E seus resultados acabam sendo usados para outra função muito comum na avaliação: a seleção.

A avaliação para seleção logo é utilizada também no mundo adulto. Com a crise de 1930, muitos trabalhadores perderam seus empregos e tiveram que procurar novas linhas de trabalho sem preparo ou experiência. Criou-se então um programa com o objetivo de desenvolver testes de aptidão vocacional para prever quem seria bem sucedido numa profissão antes do seu ingresso (Tyler, 1981: 15-16).

Na década de 1940 implementou-se em alguns países europeus políticas de orientação Keynesiana, instituindo propostas de seguridade social, apoiadas sobre a demanda, e não na oferta. A ênfase era fortemente marcada no consumo de massa, que asseguraria e seria assegurado pelo pleno emprego. O Estado de Bem-Estar Social é considerado por Paiva (1991) como uma fórmula de salvação do capitalismo: “o Estado trataria de compensar os efeitos negativos dos ciclos econômicos, oferecendo maior segurança para o capital, através tanto de encomendas, quanto de pacificação e controle social dos trabalhadores” (Paiva, 1991:170). Neste contexto, as avaliações assumem a função de fornecer subsídios ao Estado para a orientação das políticas públicas.

No entanto, com a Crise do Petróleo ocorrida na década de 1970, o modelo Keynesiano de economia é substituído por políticas onde prevalecem a concepção de Estado-Mínimo, ou seja, a redução dos bens e serviços gerados pelo Estado, por meio de privatizações e contenção dos gastos públicos. “O Estado de Bem-Estar dava lugar ao bem-estar adquirido no mercado, sem que o aparelho estatal interviesse para organizar diretamente os serviços ou intermediar sua aquisição a prestadores privados” (Paiva, 1991:177). Segundo Lacerda (2004: 25, 26)

Neste período, ocorreu uma mudança nas funções dos testes padronizados: antes, no contexto do Estado intervencionista keynesiano, a avaliação padronizada cumpria a função de “analisar a eficácia dos programas com a finalidade de torná-los melhores e mais produtivos em termos sociais”; após a Crise do Petróleo, com a hegemonia do ideário neoliberal, a avaliação passa a atender a “lógica do controle e da racionalidade orçamentária, que efetivamente significa cortes de financiamento” (Dias Sobrinho, 2002: 28). A ênfase na idéia da “igualdade de oportunidade”, presente nas políticas educacionais anteriores, cede lugar à noção de “qualidade” na prestação de serviços educacionais. Para atingir esta qualidade, faz-se necessário otimizar os resultados esperados por meio de modificações nas formas de gestão e de aplicação do financiamento. A eficiência das políticas públicas passa a ser verificada de acordo com os resultados das avaliações e o financiamento apresenta-se como um incentivo aos melhores estabelecimentos escolares. “A avaliação torna-se então um mecanismo indutor da excelência e, como desdobramento, naturaliza-se a desigualdade” (Souza e

Oliveira, 2003: 874-875), uma vez que não há mais o investimento público nas dificuldades detectadas.

A avaliação vai tomando a função de *accountability*<sup>4</sup>, incorporando no seu instrumento indicadores que objetivam prestar contas à sociedade quanto à aplicação dos recursos. As formas com que os resultados das avaliações são divulgados procuram demonstrar a eficiência, ou não, dos serviços educacionais. A diminuição de recursos financeiros para a área educacional é justificada pela interpretação (movida pela concepção de Estado-Mínimo) de que as instituições educativas públicas são incompetentes, dispendiosas e não atendem às necessidades da sociedade e da indústria<sup>5</sup>.

Ao lado da prestação de contas, além da diminuição de recursos, a avaliação gera também a responsabilização de alguns agentes sociais. Com isso os governos conseguiram mudar a cultura dentro do setor público, controlar as despesas públicas e redefinir as fronteiras e definições entre o público e o privado.

Afonso (2000:119) traz em seu estudo o pensamento americano de avaliação que enfatiza a necessidade de colocar em ênfase os resultados da educação, e não o seu processo. Segundo ele,

Como referem David Osborne e Ted Gaebler (1992, p. 139), o simples fato de as agências públicas terem que definir os resultados ou indicadores-alvo (*benchmarks*) que pretendem alcançar obriga-as a pensar nos seus próprios fins, os quais, freqüentemente, ou não são claros ou não estão bem definidos. Assim, acrescentam esses mesmos autores, os "governos empreendedores" devem procurar mudar o sistema de recompensas, pondo a tônica nos resultados, porque "quando as instituições são financiadas de acordo com os resultados, elas tornam-se obsessivas em relação a seu desempenho", e é isso que é necessário incentivar. No relatório intitulado *Reinventar a administração pública*, elaborado sob a direção do vice-presidente americano Al Gore, e fortemente influenciado pela obra de David Osborne e Ted Gaebler, afirma-se a certa altura: "O nosso caminho é claro: temos de transitar de sistemas que responsabilizam as pessoas por processos, para sistemas que as tornam responsáveis por resultados" (Al Gore 1994, p. 55). De acordo com esses pressupostos, sem resultados mensuráveis (que devem ser tornados públicos) não se consegue estabelecer uma base de responsabilização (*accountability*) credível, tornando-se igualmente mais difícil a promoção da competição entre setores e serviços – em ambos os casos, duas dimensões essenciais das novas orientações políticas e administrativas.

A meritocracia pressupõe um processo de avaliação pelo qual se discute quem merece ou quem não merece ter alguns “privilégios”, portanto o “prêmio” não pode ser para todos e deve haver critérios ou normas de corte. Nas propostas de avaliação de desempenho apresentadas pela Prefeitura de Belo Horizonte (PBH) desde 1996 observamos a intenção de restringir o número de servidores/as com direito à progressão na carreira, utilizando, para isso, a avaliação em sua função *accountability*.

## AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DA EDUCAÇÃO MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE

A Avaliação de Desempenho é uma forma estabelecida pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (nº 9394/96) para a progressão funcional (artigo 67, inciso IV). Foi instituída pela Prefeitura de Belo Horizonte em 1996, no primeiro governo do PT, a partir da lei 7.169/96 (Estatuto dos Servidores Públicos do Quadro Geral de Pessoal do Município de Belo Horizonte vinculados à Administração Direta) no capítulo II, do artigo 90 ao 97; e da lei 7.235/96 (Plano de Carreira dos Servidores da Educação) nos artigos 8, 9, 11 e 12.

A educação municipal foi o primeiro segmento a realizar o debate sobre o processo de avaliação de desempenho na PBH, pois seu Plano de Carreira foi aprovado imediatamente após o Estatuto dos Servidores. Em seu artigo 11º cria na Secretaria Municipal de Educação, o Serviço de Avaliação Permanente (SVAPOE), vinculado ao Departamento de Organização Escolar, para fins de acompanhamento do/a servidor/a e aplicação da avaliação de desempenho nos termos legais.

O SVAPOE promoveu debates com os/as trabalhadores/as em educação para a apresentação de sua proposta de avaliação. O documento debatido nas reuniões intitulado “Avaliação de Desempenho” apresentava a concepção de avaliação de desempenho da prefeitura, os critérios a serem avaliados, os prazos para recursos, as tabelas de avaliação, a relação de avaliados/avaliadores, as responsabilidades de cada setor administrativo e os formulários de avaliação de cada segmento.

Entre as concepções apresentadas, destacamos:

a Avaliação de Desempenho na SMED insere-se num quadro muito mais amplo e democrático, tendo em vista a inclusão de dois grandes segmentos no processo de avaliação: seus pares (os colegas de trabalho do mesmo turno) e os usuários do serviço prestado pelo avaliado. Também a auto-avaliação foi considerada no processo de Avaliação de Desempenho desenvolvido (PBH, 1998: 1).

O objetivo geral apresentado pelo documento era “avaliar o resultado do trabalho efetivo realizado pelo servidor, de modo a definir o grau de contribuição de cada servidor na consecução dos objetivos da Proposta Político-Pedagógica da Secretaria Municipal de Educação” (PBH, 1998: 2).

Os objetivos específicos apresentados foram:

a) avaliação das unidades escolares e dos organismos pedagógicos e administrativos da SMED; b) assegurar que os desempenhos individuais geram os resultados esperados; c) subsidiar o processo de avanço funcional: progressão, promoção e ascensão; d) firmar na cultura organizacional a preocupação com a Avaliação de Desempenho para a valorização da competência profissional; e) subsidiar os processos de planejamento, formação e desenvolvimento dos Recursos Humanos; f) dinamizar o fluxo de comunicação entre gerentes e servidores, delimitando e esclarecendo suas responsabilidades relacionadas ao trabalho e incentivando a administração participativa; g) permitir ao servidor a identificação e a busca dos meios necessários ao seu desenvolvimento, através de sua participação e conhecimento dos resultados da avaliação; h) desenvolver a formação gerencial dos servidores no exercício de cargos comissionados (PBH, 1998: 2).

Os critérios de avaliação apresentados foram: desempenho e eficiência no exercício das atribuições do cargo; participação em programas de formação promovidos pelo CAPE (Centro de Aperfeiçoamento do Profissional da Educação); CPP (Coordenação da Prática Pedagógica) DRHAD (Departamento de Recursos Humanos e Administração), e Departamentos de Educação das Administrações Regionais; participação em congressos, seminários e outros eventos relacionados ao exercício do cargo; elaboração de trabalho de pesquisa que visem ao melhor desempenho da instituição; publicações de trabalhos anuais de congressos, periódicos da área da educação, livros e relatórios técnicos, itens, com algumas modificações, presentes no Art. 8º do Plano de Carreira dos Servidores da Educação.

Os critérios de avaliação eram divididos em duas partes, a avaliação do desempenho e eficiência no exercício das atribuições do cargo; e formação/outras que engloba todos os demais itens acima listados em conjunto (ver tabela 1.0).

Ou seja, a aprovação do/a servidor/a estava condicionada à porcentagem mínima de 50% no item 1 da Avaliação de Desempenho e os conceitos e pontuações apresentadas foram:

Muito acima do esperado	4
Acima do esperado	3
Dentro do esperado	2
Abaixo do esperado	1
Muito abaixo do esperado	-1

(PBH, 1998, p. 5).

Neste critério, o/a servidor/a seria avaliado com base nos seguintes fatores: eficiência e eficácia, profissionalismos, assiduidade/pontualidade, relacionamento interpessoal no trabalho, zelo com o patrimônio, administração de conflitos e atendimento à comunidade. No item assiduidade a pontuação seria: “dentro do esperado (4); abaixo do esperado (0); muito abaixo do esperado (-1)” (PBH, 1998, p. 5).

A partir do documento da prefeitura o debate sobre a Avaliação de Desempenho afluou na educação municipal, particularmente porque estava em processo de votação a Reforma Administrativa no governo Fernando Henrique Cardoso, a Emenda 19, aprovada em junho de 1998, que estabelecia a avaliação de desempenho como um dos critérios para a efetivação de concursados no setor público e/ou demissão para efetivos.

A proposta da PBH foi analisada como um instrumento do governo municipal para aplicar na administração pública a idéia de que alguns profissionais merecem a progressão no plano de carreira, e outros não se esforçaram o suficiente para isto, portanto, o incentivo financeiro não era para todos. Alguns elementos da proposta possibilitaram tal análise. O primeiro deles foi a proposta de avaliação externa somente dos/as professores/as, ou seja, todos os segmentos seriam avaliados por seus pares e apenas os/as docentes seriam avaliados/as pelos pais e mães, como se o trabalho realizado por este segmentos fosse fora do contexto da política educacional da prefeitura, sem interferência das gerências regionais, da direção escolar, da coordenação pedagógica e demais funcionários/as da escola. O segundo refere-se aos conceitos apresentados pela comissão de avaliação da prefeitura *muito acima do esperado...muito abaixo do esperado* e pontuação negativa, na contramão do projeto Escola Plural em vigência naquele período.

O sindicato organizou junto com a categoria diversos seminários, debates e assembléias para definir a sua proposta de avaliação na qual considerava o investimento pessoal e o investimento coletivo como princípios importantes numa avaliação institucional e individual. A proposta elaborada coletivamente e mantida até hoje, considera três aspectos no processo de avaliação: tempo, assiduidade e formação. Para o tempo considera o interstício de dois anos e meio e para a assiduidade, que é um pré-requisito para progredir na carreira, apresenta o limite entre 0 e 13 faltas no interstício de dois anos e meio. Com relação à formação, a proposta está sistematizada na tabela 1.1.

Desta forma, a categoria diferenciou a proposta de progressão com critérios objetivos, do processo de avaliação institucional que deve avaliar o conjunto da política educacional da prefeitura e contar com a participação de estudantes, pais e mães, avaliando todos os segmentos desde a secretaria municipal de educação, as gerências regionais, a direção escolar, a coordenação pedagógica e o conjunto dos/as funcionários/as da escola. A avaliação institucional definida pelos/as trabalhadores/as em educação tem como objetivos:

avaliar o processo político pedagógico da escola, de modo a detectar sua inserção na realidade de cada comunidade e a sua capacidade de promover o processo ensino-aprendizagem;  
propor metas e prazos para reestruturação do projeto;  
avaliar a contribuição ao projeto dos vários segmentos que constituem a comunidade escolar;  
garantir a progressão profissional nos níveis, conforme previsto no estatuto (não foi votado);  
avaliar a contribuição ao projeto dos vários segmentos que constituem a comunidade escolar;  
fortalecer as práticas democráticas no interior da escola;  
melhorar a qualidade do ensino;  
valorizar os trabalhadores em educação (SindUTE/BH, 1998).

Todos os segmentos participam da avaliação institucional como avaliadores/as e avaliados/as: pais, mães, estudantes, professores/as, direção escolar, técnicos superiores de ensino, secretária escolar, auxiliares de secretaria, bibliotecários/as, auxiliares de biblioteca e demais servidores da escola. Os aspectos a serem avaliados são: o projeto político pedagógico, a PBH, a SMED, o CAPE, os Departamentos de Educação das Administrações Regionais, pais/mães, estudantes, funcionários/as das escolas. O processo de avaliação deve ocorrer anualmente, organizado através de um seminário preparatório e de um congresso escolar.

O debate acirrou-se por não haver acordo entre a prefeitura e os/as trabalhadores/as da educação sobre o processo da avaliação de desempenho; pela inexistência oficial do Conselho de Administração de Pessoal (CONAP) conforme estabelecido no Art. 5º do Estatuto do Servidor, que foi criado somente em setembro de 1998; e pela polêmica do interstício a ser respeitado, 949 dias ou 1.095 dias, estabelecidos também pelo Estatuto, mas omissos no Plano de Carreira dos Servidores da Educação.

Em 1999 a educação municipal realizou uma greve de 59 dias durante a sua campanha salarial e recusou uma nova proposta de avaliação apresentada pela comissão de negociação da prefeitura que combinava a pontuação do item 1 – desempenho e eficiência no exercício as atribuições do cargo; com as do item 2 – formação/outros; podendo o/a servidor/as utilizar pontos do item 2 para garantir o percentual de 50% para aprovação.

Diante do impasse, a primeira avaliação de desempenho não ocorreu e em 2000 houve progressão automática para todos/as os/as servidores/as, excetuando aqueles/as que entraram na prefeitura em 1997 e ganharam na justiça o direito de progressão na carreira. A categoria manteve a sua posição de não participação do CONAP, já que o mesmo era composto por 14

pessoas, sendo 8 da administração e 6 servidores, com o Secretário Municipal de Administração tendo direito ao voto qualitativo em caso de empate.

Em 2003, foram reiniciados os debates sobre o processo da avaliação de desempenho na educação com a apresentação de uma proposta por parte da prefeitura com a alteração de alguns critérios estabelecidos em 1998. A proposta da PBH considerava como segmentos avaliados e avaliadores: professor, coordenação pedagógica (incluía a direção da escola), auxiliar de secretaria, técnico superior de ensino, auxiliar de biblioteca, auxiliar de escola, servidores da equipe da gerência regional da educação, gerentes das secretarias regionais, equipe da SMED, gerentes da SMED, servidores do gabinete da SMED, secretária municipal de educação, servidores que estão à disposição (por convênios, lotados em outros órgãos com/sem cargo comissionado, em mandato eletivo, em licença remunerada para estudos).

Os/as estudantes, pais e mães também foram novamente apresentados como avaliadores somente dos/as docentes e teriam o mesmo peso da avaliação dos diferentes segmentos, sendo “as dimensões a serem avaliadas a gestão do trabalho (trabalho com alunos e colegas); a gestão do conhecimento (investimento no processo de formação continuada); a gestão das relações (comunidade e coletivo) com as devidas adaptações para cada segmento a ser avaliado” (PBH, 2003).

A comissão de avaliação de desempenho da PBH elaborou uma proposta para cálculo dos resultados considerando os seguintes parâmetros

os resultados serão calculados dentro de cada cargo/função e de cada escola/unidade; o resultado será obtido pela média individual; serão considerados aptos os servidores cuja pontuação total (avaliações dos diversos segmentos e sua auto avaliação) for igual ou superior à média dos resultados alcançados pelo coletivo de mesmo cargo, mais o desvio padrão (PBH, 2003).

A escolha da prefeitura pela avaliação normativa, isto é, com o corte definido pela média ponderada e desvio padrão, significa que os resultados são comparados dentro de cada escola, e as pessoas com médias menores não progridem funcionalmente, mesmo que estejam dentro do limite mínimo exigido. Este tipo de avaliação pode levar à competição dentro das escolas, pois em todas haveria pessoas que não passariam.

Diante da proposta da PBH, os/as trabalhadores/as da educação municipal organizaram uma greve no período definido para ocorrer a aplicação do questionário da avaliação de desempenho. As reivindicações apresentadas foram: alteração na média e exclusão do desvio padrão, pois com

ele um percentual significativo dos/as trabalhadores/as ficaria fora da progressão; alteração no questionário por perguntas objetivas; a inclusão das licenças médicas como tempo de efetivo exercício conforme estabelece o Estatuto do Servidor; a avaliação da comunidade deveria incluir todos os segmentos, não somente os/as professores/as, e ser diagnóstica, não computando os pontos para a progressão individual.

A polêmica em relação à participação da comunidade (pais/mães e estudantes) na avaliação com o mesmo peso dos demais segmentos vinculava-se a dois aspectos: o primeiro, o fato do trabalho docente fazer parte da política educacional e, portanto, repercutir o trabalho de várias pessoas e segmentos e não apenas do/a professor/a daquela turma. O segundo em relação às questões propostas pela PBH no questionário destinado à avaliação da comunidade como, por exemplo: *Durante as aulas do professor você tem desejo de aprender*”, *“O professor incentiva a organização dos alunos em grupos musicais, grupos teatrais, grupos esportivos, Grêmios etc.”*, *“O professor trabalha com entusiasmo?”*; e dos conceitos a serem apontados: *sempre, na maioria das vezes, de vez em quando e nunca*.

No final da greve a categoria conseguiu incluir a licença maternidade como tempo de efetivo exercício; o fim do desvio padrão e a alteração da média, que passou a considerar a média geral da escola por grupo profissional, a média geral da Rede Municipal por grupo profissional, conferindo ao/à servidor/a a melhor média alcançada (permanecendo a avaliação referenciada a norma); a avaliação de pais, mães e estudantes com caráter diagnóstico e não integrando a nota final da avaliação do/a servidor/a. A avaliação foi realizada e o sindicato acompanhou todos os processos de recursos na comissão de avaliação e encaminhou processos judiciais para as pessoas impedidas de participarem da avaliação devido às licenças médicas.

Conseguiu ainda o compromisso da administração municipal em elaborar um projeto de lei que explicitasse a natureza não punitiva e não demissional da avaliação de desempenho aplicada pela PBH, com acordo de alteração da nomenclatura do processo passando a ser denominado “Diagnóstico para Progressão Profissional na Carreira”. Entretanto, esse item não foi concretizado porque a prefeitura quis aproveitar o projeto para alterar o Estatuto do Servidor no artigo que estabelece os critérios para definir o tempo de efetivo exercício, entre os quais estão a licença maternidade e as licenças médicas, estas últimas objeto de exclusão por parte da PBH. Por fim, a categoria definiu por participar da Comissão de Avaliação para o interstício de 2003-2006.

Em dezembro de 2005 a prefeitura enviou nova proposta para a avaliação do interstício 2003-2006, na qual apresentou os seguintes pontos para serem avaliados: o desempenho, a assiduidade, o comportamento disciplinar, a formação. O desempenho seria avaliado por um formulário igual, mais objetivo, preenchido por três segmentos: chefia imediata, pares e auto-avaliação. A assiduidade seria apurada mediante frequência do/a trabalhador/a. O comportamento disciplinar restringiria-se a ter ou não penalidades na corregedoria e seriam atribuídos pontos aos cursos realizados com enfoque em educação. O debate com relação a avaliação da comunidade retornou, pois haveria ainda a introdução da avaliação diagnóstica do coletivo da escola ou unidade pelo usuário ou seu responsável.

Desta vez, os/as trabalhadores/as em educação conseguiram construir um instrumento em conjunto com demais servidores, recuperando algumas das propostas de 1998 e da greve de 1999, estabelecendo critérios mais objetivos, com pontuação variando de 0 a 10, excluindo termos como apresentados em dezembro de 2005 como *destaca-se pela sua facilidade de programar e planejar coletivamente* ou *é indiferente*. A construção conjunta baseou-se nos problemas enfrentados por outros segmentos da prefeitura que resultaram em percentuais significativos de reprovação na avaliação anterior, diferentemente do ocorrido no setor educacional. O item formação acabou sendo excluído por não ter acordo entre as partes, já que a educação propunha o valor de 01 (um) ponto para cada 08 (oito) horas de participação em congressos, cursos, seminários e/ou outros eventos relacionados ao exercício do cargo, bem como se haveria limite de horas e/ou de prazo para a utilização dos programas de formação.

No final do processo, a avaliação dos/as profissionais passou a ser realizada por três agentes: auto-avaliação; pelos pares; pela chefia imediata. A avaliação deixa de ser normativa para tornar-se referenciada a critérios. Desta forma, o/a servidor/a que atingir 70% dos requisitos (nota), no conjunto dos três questionários faz jus à progressão, independente das avaliações das demais pessoas da escola ou da cidade.

Durante o processo de avaliação de desempenho efetivado em 2006, o sindicato realizou a campanha “A REDE É 10!”, em alusão à campanha do prefeito em que o exaltava como o oitavo melhor do mundo. A educação municipal alcançou, em média, 98% de aprovação do seu corpo funcional nas duas avaliações ocorridas. Conseguiu garantir também a avaliação processual e anual para aquisição da estabilidade dos/as servidores/as em estágio probatório, como forma de se ter um processo de acúmulo de conhecimento e comprometimento com o processo de trabalho.

Consideramos que dos critérios estabelecidos, muitos são subjetivos e dão margem às avaliações de caráter pessoal, ao invés de profissional. Em algumas escolas constatamos que servidores pertencentes a chapas que perderam a eleição de diretores e vice-diretores de escola foram avaliados como tendo um *comprometimento com o trabalho* menor do que pessoas que não concorreram ao serem avaliadas pela chefia imediata. Pessoas que questionam a postura das diretoras também são “convencidas”, no resultado do questionário, de seu menor desempenho e eficiência no exercício das atribuições do cargo.

Também permanecem problemas a serem resolvidos como aqueles ligados à frequência e a pontualidade do/a servidor/a, fator que pode ser considerado objetivo na avaliação. No entanto, uma pessoa infrequente é punida em quatro ou cinco momentos pela mesma falta: o primeiro é no corte do pagamento referente às horas não trabalhadas; dependendo do número de dias, sofrem um processo na corregedoria que pode ter conseqüências na vida funcional; se for por mais de cinco dias no ano, tem sua avaliação atrasada em um ano; se avaliada, perde pontos em vários campos da avaliação: no preenchido pelo Recurso Humano e no da chefia imediata, pares e auto-avaliação (campo específico para frequência e pontualidade).

A avaliação de desempenho torna-se uma maneira eficiente de manter os/as servidores/as sob a tutela do governo, pois a ameaça da não progressão na carreira é uma constante durante momentos de confronto de idéias.

#### NOVAS PROPOSTAS DE AVALIAÇÃO NA REDE MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE E A PROPOSTA INICIAL DE REAJUSTE PARA 2007: A PREMIAÇÃO POR ESCOLA

A proposta de avaliação de desempenho não foi a única medida implementada pela PBH com a perspectiva de *accountability*. No final da greve realizada em maio de 2005 a Comissão de Negociação da PBH apresentou uma proposta de ‘política remuneratória’ que considerava os seguintes critérios: índice de vulnerabilidade social dos/as estudantes, aprendizagem dos/as educandos/as, formação dos/as educadores/as, resultados do SIMAVE e índices de evasão escolar. Diante da reação contrária da categoria a proposta foi retirada e a SMED afirmou que houve um equívoco na apresentação da mesma.

Em junho de 2007 a Prefeitura apresentou nova proposta de reajuste baseada na ‘gratificação por escola’ a partir de critérios como: a vulnerabilidade, a participação nos programas da PBH e/ou dos governos estadual e federal nos quais a PBH seja parceira, a inclusão

de estudantes com deficiência, a segurança, entre outros. Afirmou ainda que estava aberta a sugestões de outros critérios por parte da categoria.

A proposta, depois de rejeitada pela categoria, não foi efetivada e o governo apresentou o projeto de lei nº1465/07 na Câmara Municipal com reajuste dividido em 4 parcelas. Mesmo não sendo efetivada é importante explorar as concepções implícitas no seu conteúdo, pois com elas verificamos as tendências da administração municipal para a educação.

O tempo coletivo tem sido um ponto permanente de confronto. A Secretaria Municipal, unilateralmente, decidiu encerrar as reuniões pedagógicas com dispensa de estudantes a partir de uma portaria publicada no final de 2004. Durante todo o ano de 2005 a categoria resistiu, aprovou a manutenção das reuniões nas Assembléias Escolares e na III Conferência Municipal de Educação. No entanto, o impasse continuou, pois a SMED não respeitou as decisões tomadas nas instâncias de deliberação das escolas e na instância máxima de deliberação que são as conferências.

Para impor um aumento da jornada semanal docente e não assumir a responsabilidade pelo término do tempo pedagógico coletivo, a prefeitura iniciou em 2005 a implementação das políticas de abonos para ampliar a jornada de trabalho através das reuniões mensais, como uma das estratégias para assegurar a determinação legal da LDB de formação em serviço.

Em 2006, a Secretaria Municipal de Educação vinculou o abono à participação em sete reuniões pedagógicas fora do horário de trabalho dos/as profissionais da Rede Municipal. Para isso, aprovou na Câmara Municipal a Lei nº 9.232/06, sancionada pelo prefeito em 24 de julho. No entanto, para receber o abono o/a profissional teve que participar de todas as reuniões, não pode ter licenças médicas, pois o abono era um incentivo à participação. Se houve a participação em seis das sete reuniões e o/a profissional não pode disponibilizar mais horas extra-turno por algum motivo, não recebeu o abono e as seis reuniões serviram como trabalho voluntário para a instituição.

O abono, segundo a Secretaria, é um incentivo às pessoas comprometidas com o trabalho que se esforçam para estar fora do horário de trabalho nas reuniões. Por este motivo quem não esteve presente (seja por motivos pessoais, profissionais ou por licenças médicas) não receberam. O abono inaugurou o período de “remuneração por mérito”.

Após várias tentativas de aumentar a jornada de trabalho dos/as professores/as da rede municipal, a SMED em conjunto com as gerências implantou um sistema de formação

‘regionalizada’ dentro do horário de trabalho. Cada escola deve reorganizar o seu trabalho para garantir a presença docente nos cursos e o atendimento aos estudantes.

Esse espaço serve para disseminar as idéias da Prefeitura e da Secretaria Municipal de Educação sobre os novos modelos de avaliação do sistema de educação do município. Este novo modelo propõe vincular a avaliação do/a profissional à avaliação do rendimento dos/as estudantes. Esta proposta ainda não foi implementada e nem discutida com o conjunto da categoria, mas durante as formações as gerências expõem alguns critérios.

Seguindo a política de prestação de contas o que as gerências apresentam é uma proposta de acompanhamento da turma, ou seja, os/as professores/as acompanharão os/as estudantes durante todo o *ciclo de formação*<sup>6</sup> e ao final, todos serão avaliados (professores/as e estudantes). Agora os/as professores/as acompanharão os/as estudantes pelo período de 3 anos, que é a duração do ciclo, e se ao final os/as estudantes alcançarem as metas pré-estabelecidas estes/as professores/as poderão ser ‘premiados’. Esta proposta ainda não foi colocada em prática, portanto não sabemos a forma de premiação.

Paralelamente com esses cursos de ‘formação’ surgiu em negociações entre a categoria e a Prefeitura a proposta inicial para o ano de 2007: a premiação por escolas. A proposta foi rejeitada pela categoria, pois gratificação não recompõe as perdas salariais, não integra a base salarial sobre a qual incidem as vantagens previstas no Plano de Carreira, não se aplica a aposentados/as e pode deixar de lado as pessoas em desvio de função (laudo médico), além de dividir ainda mais os/as trabalhadores/as em educação, pois para o mesmo tipo de função e de trabalho se aplicará gratificações diferenciadas. Tal política em curtíssimo prazo aumentaria a insatisfação e outros problemas como o risco de adoecimento. Além disso, o gasto financeiro com a gratificação será o mesmo se feita uma recomposição salarial linear e que contemple todos/as os/as trabalhadores/as em educação, ativos e inativos.

Esta premiação, assim como o abono, visa, segundo o governo, solucionar problemas como: violência na escola e na cidade, rejeição das escolas aos seus programas, instrumentos para garantir a permanência dos/as professores/as em sala de aula, entre outros. A proposta inicial apresentada em mesa de negociação aos dirigentes sindicais pretendia fornecer uma maior remuneração às escolas localizadas em regiões de vulnerabilidade social e com graus maiores de “periculosidade”, com o objetivo declarado pelos representantes da administração de incentivar os/as professores/as a permanecerem nestes locais, visto que a taxa de transferência é grande.

Desta maneira a prefeitura, ao invés de criar mecanismos de combater a violência e garantir a segurança dos/as seus servidores, transporta o problema público para uma decisão individual: o/a professor/a corre riscos se quiser, e para isso recebe uma gratificação.

O outro índice averiguado para a distribuição das gratificações seria a participação em programas da prefeitura. Muitos destes programas não possuem infra-estrutura adequada e nem propostas pedagógicas de eficácia comprovada. Muitos programas são elaborados sem recursos suficientes, como por exemplo, a escola integrada<sup>7</sup>, criada para cumprir a lei orgânica municipal de uma maneira distorcida. Na escola integrada as crianças ficam sob a responsabilidade de oficinairos/as no contra-turno das aulas, em locais precários fora da escola. Como justificativa, a PBH alega que os/as estudantes irão, com o projeto, se apropriar dos diversos espaços da cidade, no entanto em muitas escolas estes espaços resumem-se em salas de casas paroquiais emprestadas, ou quadras e praças públicas. Não há objetivos pedagógicos na escolha destes lugares, e sim a necessidade de um lugar para as crianças e adolescentes ficarem sem custos de manutenção e pagamento de professores/as habilitados/as. O resultado é que a maioria das escolas não aceitou participar deste programa e as que aderiram em menos de seis meses interromperam as atividades.

Podemos perceber, portanto, que as avaliações realizadas pela prefeitura possuem o objetivo de responsabilizar apenas os/as servidores/as e a comunidade pela qualidade de educação. Ela procura criar mecanismos em que os/as servidores/as sejam “incentivados/as” a resolverem problemas que a própria Administração criou ao longo do tempo. Ao invés de criar uma política pública responsável com o processo de aprendizagem das crianças e adolescentes, a prefeitura apresenta programas em que o mérito do/a professor/a deve sobressair às adversidades sociais e, portanto, ele pode receber um salário maior que os demais.

São meios encontrados pela atual administração da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte para responsabilizar seus servidores pelo valor remuneratório concedido a eles, assim como de prestar contas a uma sociedade impregnada com a idéia de que o/a servidor/a público não trabalha e suga o dinheiro das prefeituras. Por isso, o debate tem sido produtivo ao explicitar as divergências de concepção sobre os processos de avaliação de uma política pública e a destinação dos resultados obtidos que podem ser direcionados para a melhoria da prestação do serviço com investimentos na solução dos problemas, ou simplesmente para a punição dos/as servidores/as como únicos responsáveis pelos males problemas educacionais.

Além disso, fazem parte de uma nova política mundial de regulação do estado, pois a partir dos anos setenta com o esgotamento das políticas de bem estar social, os governos de direita iniciaram uma campanha em massa para convencerem a população de que os serviços oferecidos pelo estado são de pior qualidade do que os oferecidos pela iniciativa privada. Esta campanha serviu e serve para que a elite procure por serviços particulares, injetando dinheiro nesta esfera, e a diminuição de investimentos públicos no serviço público. Dessa forma, as políticas neoliberais encontram respaldo para iniciativas de privatização e de responsabilização dos/as servidores/as com relação à qualidade do serviço oferecido (cf. Afonso, 2000). No Brasil este processo foi iniciado no governo Collor, aprofundado nos governos de Fernando Henrique Cardoso, permanece no governo Lula e é reproduzido em diversas administrações municipais, como é o caso de Belo Horizonte.

---

<sup>1</sup> Cristiane Nunes Oliveira e Thaís Tavares Lacerda são pedagogas e professoras da educação infantil da RMEBH; Maria da Consolação Rocha é pedagoga, doutoranda em educação pela FEUSP, professora das séries iniciais do ensino fundamental da RMEBH, professora da UEMG e bolsista da FAPEMIG.

<sup>2</sup> A Abertura da Conferência de Educação do SindRede/BH foi realizada no dia 11 de maio de 2007, no auditório do Sindibel (Sindicato dos servidores do município de Belo Horizonte) e teve como pauta iniciar um debate sobre os problemas da rede municipal e avaliar a proposta pedagógica desta rede implementada em 1995.

<sup>3</sup> “*Conjunto das operações que, por meio de provas especiais (testes) e de técnicas científicas, buscam determinar e avaliar as capacidades psíquicas dos indivíduos: fixação de seu nível mental, detecção de suas tendências caracteriais, estimação de suas aptidões profissionais etc*” (Landsheere *apud* Dias Sobrinho, 2002: 20)

<sup>4</sup> A tradução da palavra *accountability* aparece no campo da avaliação como um problema pela falta de palavra equivalente no português. Barreto *et al* (2001) a explica como prestação de contas à população que o poder público deve realizar dos serviços e dos gastos que lhe foram confiados. Dias Sobrinho a caracteriza como “uma forma tecnocrática de valorar e um procedimento burocrático de exigir o cumprimento de obrigações” (2002: 29). Traduz-se, geralmente, ou como *prestação de contas* ou como *responsabilização*. A primeira está profundamente ligada ao conceito de controle social, enquanto a segunda acepção tenta demonstrar quem são os responsáveis pelo fracasso ou sucesso de programas ou ações na esfera pública.

<sup>5</sup> Segundo Dias Sobrinho (2002), este foi o teor do discurso de Thatcher em sua posse no ano de 1979.

<sup>6</sup> Em BH o ensino fundamental não é seriado, ele é constituído por ciclos de formação. Estes ciclos tem o período de 3 anos de duração cada. No primeiro ciclo estão as crianças de 6 a 8 anos, no segundo as crianças de 9 a 11 anos e no terceiro ciclo as crianças de 11 a 13 anos.

<sup>7</sup> O programa será analisado aqui de maneira rápida e superficial, apenas apontando alguns dos problemas para indicar motivos da não aceitação da categoria a sua execução.

## TABELAS

TABELA DEMONSTRATIVA 1.0  
PONTUAÇÃO NECESSÁRIA PARA APROVAÇÃO NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO  
PROBATÓRIO

### ITEM 01 – DESEMPENHO E EFICIÊNCIA NO EXERCÍCIO AS ATRIBUIÇÕES DO CARGO

Nº de Formulários de Avaliação	04 Formulários	03 Formulários	02 Formulários
Pontuação Máxima	80	60	40
Pontuação Necessária (50%)	40	30	20

### ITEM 02 – FORMAÇÃO/OUTROS

CAPE, CPP, DRHAD e DE/AR 120 horas (11%)	8,8	6,6	4,4
Congressos/ Seminários 40 horas (3%)	2,4	1,8	1,2
Trabalho de Pesquisa 03 trabalhos (3%)	2,4	1,8	1,2
Publicações 03 Publicações (3%)	2,4	1,8	1,2
Total Obtido (20%)	16,0	12,0	8,0

Fonte: PBH/SMED/DOEED/SVAPOE – 1998

- OBS.: 01 - A aprovação do Servidor está condicionada à porcentagem de 50% do item 01 (Desempenho e Eficiência no Exercício das Atribuições do Cargo)  
02 - Os valores percentuais do item 032 (Formação/Elaboração e Publicação de Trabalhos) são calculados sobre o valor Pontuação Máxima do item 01.

TABELA 1.1  
FORMAÇÃO/PARTICIPAÇÃO EM CURSOS, EVENTOS E SIMILARES

Cursos com menos de 360 horas	Cada 05 horas = 01 ponto	Individual e/ou coletiva
Congresso, Conferência de Educação	10 pontos	Individual ou coletiva
Seminários	06 pontos	Individual ou coletiva
Oficinas	04 pontos	Individual ou coletiva
Palestras	02 pontos	Individual ou coletiva
Feiras culturais, eventos esportivos etc.	10 pontos	coletiva
Publicações internas na RMEBH	06 pontos	individual
Publicações externas	10 pontos	individual

Fonte: SinUTE/BH, 1998.

- Obs.: Para a formação, considerou-se as atividades de investimento pessoal, bem como aquelas de investimento coletivo, realizadas a partir de representação com pessoas substituindo o/a participante em suas atividades na escola.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AFONSO, Almerindo Janela. *Políticas Educativas e Avaliação Educacional: para uma análise sociológica da Reforma Educativa em Portugal (1985-1995)*. Braga: Centro de Estudos em Educação e Psicologia, Instituto de Educação e Psicologia, 1999.
- AFONSO, Almerindo Janela. *Avaliação Educacional: regulação e emancipação*. São Paulo: Cortez Editora, 2000.
- BARRETTO, Elba Siqueira de Sá; PINTO, Regina Pahim; MARTINS, Ângela Maria; DURAN, Marília Claret Geraes. Avaliação na educação básica nos 90 segundo os periódicos acadêmicos. In *Cadernos de Pesquisa*, n. 114. São Paulo, nov. 2001.
- BELO HORIZONTE. *Avaliação de Desempenho*. 1998
- BELO HORIZONTE. *Avaliação de Desempenho*. Março 2003
- BELO HORIZONTE. *Carta aos trabalhadores da educação sobre avaliação de desempenho*. Maio de 2003
- BELO HORIZONTE. *Folder Avaliação de Desempenho 2003*. s/d
- BELO HORIZONTE. GAB-SMED/EXTER/0749-2003 de 23 de maio de 2003
- BELO HORIZONTE. *Minuta de decreto n. 01/03*. 26 de maio de 2003. Altera o decreto 11.333, de 14 de maio de 2003, e dá outras providências
- BELO HORIZONTE. *Minuta de decreto*. 24 de maio de 2004. Regulamenta a Avaliação Especial de Desempenho para aquisição de estabilidade pelos servidores integrantes dos Quadros de carreira da Prefeitura de Belo Horizonte.
- BELO HORIZONTE. *Minuta de projeto de lei versão 01*. 26 de maio de 2003. Altera a denominação da avaliação de desempenho prevista nos arts. 90 a 97 da Lei 7.169, de 31 de agosto de 1996 e dá outras providências
- BELO HORIZONTE. *Pauta para reunião com SindUTE: processo avaliatório interstício 2003/2005*
- BELO HORIZONTE. *Proposta de avaliação de desempenho apresentada pela PBH*. 2000
- BELO HORIZONTE. *Carta da Secretaria Municipal de Educação Aos professores, técnicos superiores e profissionais da educação*, de 10 de agosto de 1998.
- BELO HORIZONTE. CGPBH. *Proposta da corregedoria do município à minuta de decreto que regulamenta a avaliação especial de desempenho para aquisição de estabilidade dos servidores em estágio probatório*. 2004
- BELO HORIZONTE. *Decreto 9712* de 16 de setembro de 1998. Dispõe sobre o Conselho de Administração de Pessoal (CONAP) e dá outras providências.
- BELO HORIZONTE. *Formulários das avaliações 2003/2005*
- BELO HORIZONTE. *Lei 7.169/96*, de 30 de agosto de 1996.
- BELO HORIZONTE. *Lei 7235*, de 27 de dezembro de 1996.
- BELO HORIZONTE. *Lei 9232*, de 25 de julho de 2006.
- BELO HORIZONTE. PBH/SMED/DOEED/SVAOPE. *Avaliação de Desempenho*, 1998
- BELO HORIZONTE. Projeto de Lei nº 9232/ 06.

- BELO HORIZONTE. *SMCGR/SMRSS/GERED Barreiro – Ofício 205/03.*
- BELO HORIZONTE. *GAVD/SCOMARH – Ofício 97/04.*
- BELO HORIZONTE. *GAVD/SCOMARH – Ofício 176/04.*
- BELO HORIZONTE. COMISSÃO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO: *Política Remuneratória.* 2001
- BRASIL. Constituição (1988). *Emenda constitucional nº 19*, de 04 de junho de 1998. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 1996.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 5 de outubro de 1988.
- DIAS SOBRINHO, José. Campo e caminhos da avaliação: a avaliação da educação superior no Brasil. In Luiz Carlos de Freitas (org). *Avaliação: construindo o campo e a crítica.* Florianópolis: Insular, 2002.
- LACERDA, Thais Tavares Lacerda. *Desconstruindo a mulinha: testes nacionais padronizados em larga escala: do surgimento e de suas funções.* 2004. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Pedagogia) - Universidade Federal de Minas Gerais.
- PAIVA, Vanilda. Educação e Bem-estar social. *Educação e Sociedade.* n. 39, ago. 1991. p. 161-200.
- RISTOFF, Dilvo I. Avaliação Institucional: pensando princípios. In: José Dias Sobrinho, Newton César Balzan (orgs). *Avaliação Institucional: teoria e experiências.* São Paulo: Cortez, 1995.
- SINDREDEBH. *Seminário deliberativo Avaliação de Desempenho.* 2005
- SINDUTE/BH. *Avaliação de desempenho: uma discussão necessária.* 1998. (seminário)
- SINDUTE/BH. *Folder Avaliação de Desempenho 2003.* s/d
- SINDUTE/BH. *Proposta da diretoria para avaliação de desempenho.* 2005.
- SINDUTE/BH. *Proposta de Alteração da Progressão.* 1998.
- SINDUTE/BH. *Proposta de Avaliação de Desempenho.* Construída pela categoria a partir de um seminário realizado em agosto de 1998, e aprovada em assembléia.
- SINDUTE/BH. *Reflexões sobre o Plano de Carreira II,* 1996.
- SOUZA E OLIVEIRA. Políticas de avaliação da educação e quase mercado no Brasil. *Educação e Sociedade*, v. 24, n. 84. p. 873-895, set. 2003. Disponível em <<http://www.cedes.unicamp.br>> Acesso em 09 de fevereiro de 2004.
- TYLER, Leona E. *Testes e medidas.* Trad. Álvaro Cabral. Rio de Janeiro: Zahar editores, 1981. 3ª edição.