

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE NAS REDES ESTADUAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA NO BRASIL

Catarina de Almeida Santos

(Universidade de Brasília - UnB, catarinasantos@unb.br);

Danielle Xabregas Pamplona Nogueira

(Universidade de Brasília - UnB, daniellen@unb.br);

Girlene Ribeiro de Jesus

(Universidade de Brasília - UnB, girlene@unb.br);

Shirleide Pereira da Silva Cruz

(Universidade de Brasília - UnB, shirleidecruz@unb.br);

RESUMO: O presente trabalho objetiva evidenciar as principais tendências avaliativas dos sistemas de avaliação de desempenho docente nas redes estaduais de educação básica no Brasil. Foram analisadas a relação entre avaliação de sistemas e responsabilização, bem como as concepções que orientam os processos avaliativos de desempenho docente. As análises do levantamento das informações disponíveis nos sítios das 27 secretarias estaduais de educação revelaram que, nos estados brasileiros, a tendência predominante nas políticas de avaliação docente se dá na perspectiva da responsabilização, na maioria das vezes utilizando-se dos resultados de avaliações do desempenho de alunos.

Palavras-chave: Avaliação de sistemas; Responsabilização; Avaliação do desempenho docente

Introdução

De acordo com Jesus (2007), a avaliação do desempenho docente sempre fez parte do cotidiano desse profissional, acontecendo de forma implícita ou informal, sendo realizada pelo próprio docente, pelo feedback dos alunos ou outros profissionais da educação.

Apesar da presença constante da avaliação na atuação docente, o autor afirma que os professores mostram-se muito resistentes a todas as propostas que visem a avaliação do seu desempenho, gerando um paradoxo: os professores são os profissionais

que mais utilizam a avaliação como prática do seu trabalho, mas são muito resistentes à sua própria avaliação.

Este paradoxo é justificado por Saul (2007) por dois fatores geradores. O primeiro considera que os professores compreendem a sua avaliação como um instrumento de controle ou de punição, em contraposição à ideia de desenvolvimento profissional. O segundo se refere a não compreensão do processo avaliativo por avaliadores e avaliados.

Diante disso, este artigo tem como objetivo evidenciar as principais tendências e concepções avaliativas dos sistemas de avaliação de desempenho docente nas redes estaduais de educação básica no Brasil. Para tanto, tomamos como referenciais de análise a relação entre avaliação e responsabilização no sistema brasileiro, as concepções que orientam os processos avaliativos de desempenho docente e a caracterização dos diversos sistemas ou formas de avaliação das referidas redes.

1. Avaliação de sistemas e responsabilização

Segundo Akkari (2011), a partir do final dos anos 1980, os sistemas educacionais passam a utilizar padrões e avaliações educacionais internacionais, para melhorar as suas performances e implementar reformas educacionais que visavam, sobretudo, promover uma educação de qualidade.

Sobre as reformas educacionais, com vistas à garantia de qualidade e baseadas em padrões, Lam (2004) apud Akkari (2011) propõe um modelo cíclico de quatro etapas. A primeira consiste na definição de padrões de desempenho para os estudantes. A segunda, na responsabilização das escolas e dos professores quanto às expectativas desses padrões. Na terceira, a avaliação em larga escala serve para acelerar as mudanças nas escolas, sendo apoiada por políticas de incentivo. Por último, a utilização dos resultados da avaliação para determinar a pertinência das reformas desencadeadas e para acompanhá-las.

Às definições de qualidade e finalidade da avaliação, podem-se acrescentar as modalidades de responsabilização nos sistemas educacionais. Segundo Brooke (2006), pode-se caracterizar três formas ou modalidades de responsabilização, as quais são diferenciadas de acordo com as instituições que as aplicam e com o comportamento

exigido. A primeira forma é denominada como burocrática. Esta procura a conformidade com as normas legais ditadas pela rede de ensino na qual o professor trabalha, e ele é responsabilizado pelo cumprimento das leis perante a burocracia que o contratou.

A segunda forma indica a exigência de um comportamento profissional em conformidade com as normas formais e informais estabelecidas pelos colegas de profissão. Assim, o professor é responsabilizado pela manutenção dos padrões da profissão perante seus pares.

Na terceira modalidade, a responsabilização tem como base os resultados da escola. Nela, o educador é responsabilizado perante as autoridades e o público em geral pela aprendizagem dos alunos. Além disso, as consequências, reais ou simbólicas, são associadas às medidas usadas para aferir o desempenho dos alunos.

Com esse entendimento, Neubauer e Silveira (2009) asseguram que os efeitos da responsabilização acabam por produzir novos padrões de avaliação que vão desde a divulgação dos resultados do desempenho das escolas até a elaboração de critérios de incentivos ou sanções no interior dos sistemas.

No que se refere aos resultados, Akkari (2011) esclarece que a obrigação destes foi operacionalizada nas políticas educativas por meio da noção de *accountability*, entendida como prestação de contas, e inserida em um processo de gestão para explicar as atividades realizadas e os resultados obtidos em função de objetivos predeterminados e, se necessário, utilizada para fazer a ligação com os recursos (humanos, materiais e financeiros) investidos para sua realização.

De acordo com o autor, se por um lado a prestação de contas visa ajudar os atores do sistema educativo a se ajustarem de maneira contínua a um ambiente em constante evolução, instigar a tomada de decisões, prestar contas à sociedade civil sobre a gestão da escola e assumir as responsabilidades do cargo recebido, por outro, para os professores, esta exigência de resultados consiste essencialmente em uma “obrigação de atenção” aos efeitos de suas ações sobre os alunos.

Neubauer e Silveira (2009) declaram que os efeitos dessas reformas enfatizaram o papel do gestor como liderança estratégica para a eficiência e a eficácia da escola e a responsabilização da unidade escolar pelos resultados obtidos. Como consequência, no Brasil houve o estímulo de experiências de pagamento de bônus, premiação de

estudantes, professores e/ou diretores pelo desempenho dos seus alunos ou de suas escolas, comprovando a efetivação da terceira etapa das reformas educacionais, classificada por Lam (2004) apud Akkari (2011).

2. Efeitos da responsabilização na avaliação de desempenho docente

Partindo de análises sobre o uso dos resultados das avaliações em países da América Latina, Ravela (2003) *apud* Sousa (2009) identificou duas tendências. A primeira concebe a avaliação com finalidade formativa, enquanto que a segunda prevê o uso dos resultados como mecanismo para aplicação de incentivos e sanções às escolas, tendência esta, apoiada por políticos economistas, sob o argumento de mobilizar profissionais e alunos a buscarem melhores desempenhos nas provas.

Seguindo essa classificação, Sousa (2009) evidencia que, em consonância com o que ocorreu nas políticas educacionais a partir dos anos 1980, a avaliação dos sistemas públicos de ensino foi implementada no Brasil como mecanismo privilegiado de promoção da qualidade do ensino.

Sobre essas iniciativas, a autora revela que a tônica recaiu na avaliação em larga escala voltada para a verificação do desempenho dos alunos, sendo seus resultados interpretados como evidência da qualidade do ensino de um dado sistema, de uma dada rede ou escola. Nessa lógica, o princípio adotado é o de que a avaliação gera competição, e a competição gera qualidade. Assim, o Estado assume a função de estimular a produção dessa qualidade, formulando políticas educacionais sob os auspícios da classificação e seleção que incorporam, conseqüentemente, a exclusão, como inerente aos seus resultados.

Baseadas nesta concepção, as ações de responsabilização têm provocado, nos diferentes países, forte resistência por parte das entidades de classe, de acordo com Silveira (2009). O pagamento de bônus tem levado as entidades a questionar os critérios utilizados, dentre outros, o absenteísmo dos profissionais da escola, a não incorporação do bônus ao piso salarial e, ainda, o fato de os inativos serem excluídos desse pagamento. A estes, soma-se um argumento contrário a essa concepção de que a escola não pode ser responsabilizada por seus resultados se o Estado, por meio dos ministérios

e secretarias de educação, não garantirem as condições indispensáveis para um trabalho de qualidade.

Como se pode observar, as políticas de responsabilização, além de produzirem efeitos sobre os processos avaliativos dos sistemas educacionais, também influenciam no processo de profissionalização docente quando passam a estabelecer padrões avaliativos de desempenho desses profissionais. Assim sendo, Sousa (2009) declara que este sentido tem impulsionado iniciativas de vinculação de seus resultados a incentivos e que, no caso brasileiro, as evidências indicam que a tendência é caminharmos para o uso dos resultados das avaliações na perspectiva da responsabilização.

Todavia, Jesus (2009) pondera que, apesar da avaliação do desempenho docente ser encarada como mais um fator de mal-estar dos professores, esta pode constituir um meio para o seu bem-estar, na medida em que uma autoavaliação mais elevada do desempenho do professor relaciona-se significativamente com um maior empenho profissional, uma maior orientação do projeto para continuar na docência, uma percepção mais positiva dos resultados profissionais, um maior nível de bem-estar e uma menor exaustão profissional. Esta autoavaliação do desempenho do professor relaciona-se, de forma significativa, também com a avaliação feita pelos alunos e pelos diretores.

Desta forma, Jesus (2009) acredita que a avaliação do desempenho dos professores pode se constituir como um instrumento para a qualidade escolar, para a motivação e o bem-estar docente, além de servir para diagnosticar aspectos que permitam esse professor melhorar as estratégias para o seu desenvolvimento profissional e refletir sobre sua prática de forma construtiva. Ao desenvolver o autoconhecimento, a avaliação do desempenho pode contribuir para uma maior motivação à aprendizagem e ao desenvolvimento profissional do professor.

3. A avaliação do desempenho docente nos sistemas educacionais estaduais brasileiros

Para este trabalho, fizemos o levantamento nas 27 secretarias de estado da educação¹ dos 26 estados e do Distrito Federal, por meio das informações disponíveis nos seus sítios. A primeira informação que buscamos foi se o estado possuía processos de avaliação de desempenho docente, quais os seus objetivos e se essa avaliação estava vinculada ao desempenho dos alunos nos processos avaliativos nacionais ou locais. Buscamos, ainda, entender se essas avaliações estavam voltadas para o desempenho profissional e progressão na carreira ou se o mote era a bonificação pelos resultados alcançados pelos professores e/ou alunos nas avaliações.

No levantamento de dados foi possível observar que em quatro (Amazonas, Acre, Roraima e Tocantins) dos sete estados da região norte, existem políticas voltadas à avaliação de desempenho. No Estado do Amazonas, a política denominada *Premiação por Mérito do Desempenho Educacional* foi criada pelo Governo do Estado e objetiva, segundo o Plano Plurianual (PPA) 2012 – 2015, garantir o acesso da população amazonense à educação e ao conhecimento com equidade, qualidade e valorização da diversidade, elevando-se o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica² (Ideb), no segmento das escolas estaduais, melhorando a qualidade do Ensino Fundamental, além de expandir e qualificar o Ensino Médio, atendendo também a demanda da zona rural do Estado.

A política estabelece prêmios aos profissionais das escolas que atingem as metas preestabelecidas pela Secretaria, com o pagamento do 14º e 15º salários. Essas metas são influenciadas pelos resultados de mecanismos de avaliação de desempenho de

¹ Vale ressaltar que o Brasil é organizado de forma federativa e o seu sistema de ensino está subdividido entre os entes federados, a saber: União, estados e municípios. Assim, além das instituições de educação superior que compõe o sistema federal de educação, a educação básica está organizada e sob a responsabilidade dos 26 estados e do Distrito Federal, que formam os sistemas estaduais de educação e dos 5.561 municípios, sendo que cada um deles possui sistema próprio. Isso significa que temos 5.588 sistemas de ensino para atender a educação básica.

² A Educação Básica no Brasil é composta por três etapas: educação infantil (0 a 5 anos de idade), ensino fundamental (6 a 14 anos) e ensino médio (15 a 17 anos). Além das etapas, existe ainda algumas modalidades, como educação de jovens e adultos, educação profissional, educação indígena, educação especial, educação do campo, dentre outras.

alunos - Ideb e Índice do Desenvolvimento da Educação no Amazonas (IDEAM) -, indicados como reflexos das ações dos programas que formam o eixo estratégico do sistema estadual de ensino público.

Assim, compreende-se que a concepção que orienta a política se dá na perspectiva de responsabilização do professor, fundamentada nos resultados do desempenho do aluno, promovendo um processo de bonificação que não contribui para o desenvolvimento da carreira docente.

No Acre, o Decreto n. 5.592/2010 instituiu o *Prêmio Anual de Valorização e Desenvolvimento Profissional – PAVDP*, que consiste em uma avaliação voluntária e que integra a política de valorização de pessoal do governo do Estado e objetiva premiar os professores da Secretaria de Estado de Educação do referido estado, tendo como critérios: o cumprimento da jornada escolar dentro do calendário letivo aprovado pela unidade de ensino; participação nos programas de formação continuada oferecidos pela SEE; e cumprimento das horas de atividades previstas no planejamento da unidade de ensino.

O prêmio contempla o resultado individual de cada professor, com periodicidade mínima de um semestre, e que, não será incorporado aos vencimentos e nem servirá de base de cálculo dos proventos de aposentadoria.

Analisando-se esta política, depreende-se que a concepção que a orienta também se dá na perspectiva de responsabilização do professor, promovendo um processo de bonificação que não contribui, explicitamente, para o desenvolvimento da carreira docente. Diferentemente do Amazonas, não se fundamenta nos resultados do desempenho do aluno, apesar da existência do Sistema Estadual de Avaliação da Aprendizagem Escolar – SEAPE, mas no cumprimento de metas estabelecidas pelo sistema estadual.

Em Roraima, o regulamento do *Prêmio Professor Excelência* tem como objetivos: valorizar o professor como principal agente no processo de melhoria da qualidade do ensino; premiar os professores da rede pública estadual de ensino; reconhecer, pelos resultados da sua prática junto às crianças, a relevância do trabalho dos professores da educação básica como intervenção transformadora; promover o debate e a troca de informação sobre o conhecimento pedagógico; divulgar experiências

educativas de qualidade, planejadas e executadas nas escolas de ensino regular, superando as dificuldades do dia-a-dia.

Com esses objetivos, a política estadual prevê a premiação de dois professores em exercício, lotados nas escolas estaduais da rede pública de ensino, sendo um professor representante da educação infantil, um do 1º ao 5º e outro, do 6º ao 9º e ensino médio, através do desempenho dos professores e projetos desenvolvidos na escola.

Sobre esta política, percebe-se que a concepção que a orienta, da mesma forma que as anteriores, se dá na perspectiva de responsabilização do professor, promovendo um processo de bonificação desvinculado da carreira docente. Também não se fundamenta nos resultados do desempenho do aluno, mas no atendimento de critérios de avaliação de projetos e relatórios estabelecidos pela comissão de avaliação.

Já no Estado do Tocantins, o Edital 01/2011 instituiu o *Prêmio de valorização da Educação Pública do Tocantins*. Esta política objetiva incentivar, por meio de prêmios definidos por categorias, o bom desempenho das Diretorias Regionais de Ensino, unidades escolares, professores regentes e alunos regularmente matriculados no 5º e 9º ano do ensino fundamental e 3º do ensino médio no Sistema de Avaliação do Tocantins – Salto e no IDEB (Índice de Desenvolvimento da Educação Básica) visando estimular a gestão e as práticas educativas, que, direta ou indiretamente, subsidiam a boa qualidade das aprendizagens e o sucesso dos educandos nas avaliações e ingresso nas instituições de ensino superior. Para cada categoria, são concedidas premiações diversas que compreendem viagem de estudos, premiação em dinheiro no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) a 10.000,00 (dez mil reais), tablets e notebooks.

No Tocantins, a concepção evidenciada na orientação da política, também é direcionada na perspectiva de responsabilização do professor e dos demais sujeitos envolvidos no sistema, promovendo um processo de bonificação desvinculado da carreira docente e sendo fundamentada nos resultados do desempenho do aluno, por meio do Salto e do Ideb.

Na região nordeste, que conta com o maior número de estados da federação (Alagoas, Bahia, Ceará, Maranhão, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Rio Grande do Norte e Sergipe), o Estado da Paraíba instituiu o *Prêmio Educação Exemplar* pela medida provisória nº 181 de 22 de agosto de 2011. Este se configura por meio de um edital

público aos profissionais em exercício nas escolas públicas estaduais de educação básica, cujos objetivos são fomentar, selecionar, valorizar e premiar as melhores práticas pedagógicas, com ações integradas e métodos docentes planejados e executadas por profissionais de educação, cujo foco é o atendimento aos desafios encontrados para a melhoria dos processos de ensino-aprendizagem.

Os critérios de avaliação estão atrelados ao desempenho, no ano anterior a vigência do prêmio, nas avaliações externas (Ideb, Enem, Prova Brasil), com 80% de participação dos professores da escola em ações de formação continuada, e à apresentação de forma adequada da prestação de contas, bem como participar de outros programas implementados pela rede de ensino. Para os professores, a exigência é a apresentação de uma autoavaliação, um relato, contemplando, pelo menos dois eixos norteadores da proposta pedagógica do estado, com a comprovação tanto da participação de 80% dos alunos na experiência relatada, como de sua própria participação também de 80% em ações de formação continuada. O valor do prêmio corresponde a uma remuneração mensal.

No Estado de Pernambuco, foi estabelecido um sistema de bonificação alinhado à Lei de Responsabilidade Educacional, Lei nº 13.273/2007, denotando claramente que esta unidade federada aderiu a uma política de responsabilização pautada na instituição de metas e a implantação de um indicador local (Idepe), além de agregar o desempenho nos resultados do sistema de avaliação local, o Sistema de Avaliação Educacional de Pernambuco (Saepe). A avaliação e bonificação docente acontecem de forma indireta, pois é a unidade escolar que ao atingir, pelo menos, 50% da meta estabelecida para a projeção do indicador local, tornam aptos a receber a bonificação os seus respectivos profissionais, professores e demais funcionários. A remuneração recebida pode ultrapassar o valor de uma remuneração mensal, podendo os profissionais das escolas e das regionais de ensino receber o equivalente ao atingimento de 100% da meta estabelecida, porém, esta não é incorporada aos salários dos docentes.

No Estado da Bahia, desde 2009, foi implementado um sistema de Avaliação de desempenho docente cujo objetivo é fomentar políticas de formação continuada com impacto remuneratório no plano de cargos e carreira. Tal avaliação é desenvolvida por meio da adesão voluntária do professor a uma prova de conhecimentos gerais e específicos. A progressão na carreira será concedida proporcionalmente ao número de

inscritos em cada disciplina, dentro do limite de 3.000 vagas, e os candidatos serão classificados em ordem decrescente a partir das maiores notas obtidas após se ultrapassar um ponto de corte.

Esse último mecanismo desvela um caráter classificatório e meritocrático da avaliação instituída, porém, é válido ressaltar que a Bahia foi o único Estado da região Nordeste que não aderiu a um sistema de premiação direta ou indireta e o modelo adotado pode abrir vias para uma análise mais aprofundada do papel da avaliação com um caráter mais formativo, uma vez que agrega ao instrumento a iniciativa de fomentar políticas de formação continuada mediante o estudo do desempenho geral do professores participantes da avaliação.

O Estado do Ceará, a partir da Lei nº 14.484/09, instituiu o *Prêmio Aprender para Valer*. O prêmio tem um caráter meritocrático, uma vez que é apontado claramente na sua lei de implantação como um dos seus objetivos reconhecer o mérito das escolas que tenham alcançado as metas anuais de evolução da aprendizagem dos alunos. A avaliação docente é desenvolvida em duas etapas: a primeira por meio de uma prova individual de conhecimentos específicos e pedagógicos e a segunda por meio da avaliação institucional. Serão classificados os participantes que obtiverem um indicador igual a 60 pontos. Esse indicador é baseado nas metas que são estabelecidas anualmente pelo Executivo, que servem assim de critérios para que a escola se submeta ao prêmio. Tais metas têm ainda como referência os resultados do Sistema permanente de avaliação da educação Básica (Spaece).

No caso do Rio Grande do Norte (RN), em 2006 foi promulgada a Lei Complementar nº 322/06 que regulamenta o plano de cargos, carreira e remuneração do magistério público estadual do RN. Em relação à progressão funcional, tal lei aponta como um elemento decisivo a avaliação de desempenho e não mais o tempo de serviço, como ocorria anteriormente. Essa avaliação deveria ser estabelecida com base em normas elaboradas pela Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Estadual, porém, esta Comissão nunca fora constituída, conforme destacam Ferreira e Oliveira (2011). Sem a Comissão instituída, o único procedimento vigente para a progressão horizontal permaneceu sendo o do registro da titulação.

Em 2004, o Estado de Sergipe, por meio da Lei nº 5383/2004, instituiu o Sistema de Avaliação Periódica de Desempenho (Saped) do profissional do magistério implementando a Gratificação Variável de Desempenho (Gravad). A Lei não deixa claros os critérios para que os profissionais façam jus à gratificação, indicando apenas que será o executivo quem definirá os mesmos. Em 2011, uma proposta de Avaliação de Desempenho, denominada de “Índice Guia”, foi implementada sob a qual as escolas precisam assumir o compromisso de atingirem as metas definidas pelos gestores da Secretaria de Educação, sendo passível de diversas punições, inclusive com a demissão da equipe diretora e dos professores. As metas definidas estão atreladas aos resultados das provas externas (prova Brasil, Provinha Brasil e Enem) e não estão articuladas a nenhuma outra ação que tenha impacto com o desenvolvimento profissional docente.

A região sudeste do país, composta por quatro estados (Espírito Santos, Minas Gerais, Rio de Janeiro e São Paulo), também apresenta programas de avaliação de desempenho ou processo de bonificação baseados nos resultados obtidos pelos alunos nas avaliações.

No estado de São Paulo (SP), a Lei Complementar 1.097, de 27 de outubro de 2009, instituiu o Sistema de Promoção para os Integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação. De acordo com este sistema, a remuneração foi dividida em cinco faixas e para cada uma o educador precisa atingir uma nota mínima em uma prova aplicada pela secretaria. O interstício que o professor precisa cumprir entre uma progressão e outra é de pelo menos quatro anos e os ganhos obtidos nesse sistema de progressão funcional é incorporado à aposentadoria do servidor. Para o educador alcançar a quinta faixa salarial e ter um aumento de 100% no salário, ele precisa tirar 9 pontos na avaliação e ter ao menos 16 anos de profissão.

O estado de SP também conta com um sistema de avaliação de alunos, o qual é utilizado para bonificação, que é diferente da progressão funcional. O bônus pode chegar, a cada ano, a até 25% do salário do professor. Dessa forma, se o professor está lotado e trabalhando em uma escola que supera as metas todo ano, ele ganha 25% a mais de seu salário anualmente, mas esse ganho não é somado à aposentadoria.

Considerando a política adotada por esse estado, verifica-se um misto de dois tipos de avaliação: de alunos e de professores, bem como uma política de progressão funcional e uma de bonificação para os professores com base no alcance de metas por

parte das escolas. Analisando essas políticas, percebe-se um alinhamento com o que vem sendo praticado por outros estados, no que se refere à bonificação; e uma inovação, no que se refere ao sistema de progressão funcional, uma vez que esse tipo de sistema ainda é raro nos estados brasileiros. Não obstante a existência de uma legislação voltada para a progressão dos quadros do magistério, ainda é preocupante a forma como essa progressão se dá, mediante, basicamente, provas de desempenho, sem considerar o trabalho docente.

No estado do Rio de Janeiro(RJ), o Decreto número 42.793 de 6/01/2011 estabeleceu programas para o aprimoramento e valorização dos servidores públicos da secretaria de educação. De acordo com este decreto, é estabelecido um sistema de bonificação com base na avaliação anual dos alunos da rede estadual. Essa avaliação considera o resultado dos alunos em provas de língua portuguesa e matemática, bem como os dados referentes ao fluxo escolar. Cada escola possui uma meta a atingir, a cada ano, e a bonificação é paga de acordo com a função do servidor, sua carga horária e o percentual de atingimento das metas estabelecidas para a escola, sendo calculada sobre o vencimento base do servidor. Vale ressaltar que essa bonificação não é incorporada aos vencimentos, salários, proventos ou pensões. Ela é concedida em parcela única, no ano subsequente à avaliação, para os servidores lotados em escolas que cumpriram as metas estabelecidas.

Analisando essa política praticada pelo estado do RJ, muito comum em outros estados brasileiros, responsabiliza-se o docente e/ou a equipe escolar pelos resultados dos alunos, sendo que muitas outras variáveis também contribuem para os resultados escolares, as quais não são passíveis de mudança por parte da escola.

O estado de Minas Gerais instituiu uma gestão administrativa com foco no controle das ações e gerenciamento do desempenho dos servidores, que são diretrizes fundamentais do projeto “Choque de Gestão”. E alinhada com esse projeto está a Avaliação de Desempenho Individual (ADI), que é composta por critérios de julgamento, com caráter avaliativo e punitivo (Alves, 2006). Esta avaliação considera, entre outros, a produtividade no trabalho, iniciativa, aproveitamento em programas de capacitação, pontualidade e assiduidade.

Ao avaliar essa política, pode-se destacar como ponto positivo o fato de não ser apenas um sistema de bonificação, mas de progressão funcional, e o uso de critérios não

atrelados ao cumprimento de metas de desempenho dos alunos. Todavia, como indica Alves (2006), esse sistema pode prejudicar direitos adquiridos pelos servidores, ao ser substituído o tempo de serviço pelo desempenho individual para o cálculo dos adicionais. Também ressalta-se que a avaliação por pares tem fragilidades, tais como: interferências pessoais e de amizade.

No estado do Espírito Santo, há um projeto de lei aprovado pela Assembleia Legislativa que prevê uma gratificação para os educadores, chamado Bônus Desempenho. Trata-se de um prêmio em dinheiro, concedido uma vez por ano e que pode chegar até o valor de um salário a mais por ano, dependendo do resultado da unidade escolar. Os critérios utilizados para a concessão do Bônus são: desempenho dos alunos no Paebes (Programa de Avaliação da Educação Básica do Espírito Santo); fluxo escolar e frequência do professor.

Mais uma vez, em consonância com o que é praticado em outros estados, o Espírito Santo também atrela um sistema de bonificação ao desempenho dos alunos. Ademais, trata-se apenas de um sistema de bonificação, sem qualquer ligação com plano de carreira docente.

Na região Centro-Oeste, formada pelos estados de Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e Distrito Federal, não foi possível identificar nenhum estado que tivesse uma política explícita de avaliação de desempenho docente baseado no processo de desenvolvimento profissional e progressão na carreira. Apenas o estado de Goiás possui um programa explícito de bonificação docente, o Programa Reconhecer - Estímulo à Regência. Esse programa é voltado para bonificação de assiduidade, tendo entre suas condições para que a Secretaria de Estado da Educação faça o pagamento do benefício, que a ficha de frequência dos professores tenha sido afixada nos murais das escolas. O bônus, de no máximo R\$ 1.500, será pago aos professores em regime de 40 horas de trabalho semanal, sendo proporcional aos que tiverem cargas horárias diferentes e ao número de faltas do professor no semestre.

O levantamento da região Sul apontou que o Estado do Rio Grande do Sul, apesar das avaliações dos estudantes em curso e das discussões que vêm sendo feitas para alterar o regulamento da promoção do Magistério Público Estadual, o que está em voga ainda é o Decreto nº 34.823, de 02 de agosto de 1993, que define as normas para progressão na carreira dos docentes da rede pública desse estado.

No Estado de Santa Catarina não foi identificado nenhum programa de avaliação de desempenho e no Paraná foi identificado o Programa de Desenvolvimento Educacional-PDE, que tem como objetivo fazer com que os professores da rede pública estadual desenvolvam, por meio de processos de formação continuada, subsídios teórico-metodológicos para o desenvolvimento de ações educacionais sistematizadas, e que resultem em redimensionamento de sua prática.

Pelos dados levantados, foi possível identificar que das 27 secretarias de estado pesquisada 16 possuem processos de avaliação de desempenho, sendo que destas a maioria objetiva, em última instância, oferecer bonificação aos professores, seja pelo critério o desempenho de alunos, pelos resultados alcançados pelas escolas no atingimento de metas estabelecidas pelas próprias secretarias. Por outro lado, alguns estados não possuem sistemas de avaliação de desempenho docente, mas também usam os resultados das avaliações dos alunos para bonificar seus professores.

Considerações finais

Diante do exposto, observamos que nos estados brasileiros há em curso uma política de avaliação docente na perspectiva da responsabilização, confirmando a proposição de Sousa (2009). Seja como uma política indutora com adesão voluntária para concorrer premiações, seja pelo monitoramento contínuo das ações para o alcance de metas instituídas pelo Executivo, a avaliação docente está submetida a uma lógica de responsabilização.

Em todos os casos, tanto na adesão a um determinado prêmio ou na instituição do sistema de bonificação o caráter remuneratório é pontual, provisório e condicionado, não incidindo nos cálculos dos vencimentos e gratificações que integram os salários dos professores. Além desse aspecto, observa-se um rebuscamento dos critérios, criados de forma unilateral pela pasta executiva do estado contribuindo para a intensificação do trabalho docente e um sistema de competição, não contribuindo assim, para melhoria da qualidade da educação.

Por fim, percebe-se, ainda, que os sistemas de avaliação implementados pouco ou quase nada se relacionam aos demais elementos da valorização docente, a saber: o direito à formação continuada e a melhoria de condições de trabalho e, principalmente,

como já foi destacado anteriormente, a uma adequada remuneração para a função social exercida.

Ao mesmo tempo, a incipiência de estudos que comprovem a relação dessas políticas com a melhoria da qualidade educacional nos sistemas estaduais nos dão a dimensão da necessidade de profundas reflexões acerca das reformas educacionais implementadas, suas proposições e políticas subjacentes.

REFERÊNCIAS

ACRE. Decreto n. 5.592/2010. Institui o *Prêmio Anual de Valorização e Desenvolvimento Profissional – PAVDP*. Disponível em: sinplac.dominiotemporario.com/doc/PAVDP-VDP.docx Acesso 11 jul 2012.

AKKARI, Abdeljalil. *Internacionalização das políticas educacionais: transformações e desafios*. Petrópolis: Vozes, 2011.

ALVES, Ana Carolina Timo. *As reformas em minas gerais: choque de gestão, avaliação de desempenho e alterações no trabalho docente*. Trabalho apresentado em: VI Seminário da Redeestrado – Regulação educacional e trabalho docente, novembro de 2006, UERJ: Rio de Janeiro.

AMAZONAS. SEPLAN. *PLANO PLURIANUAL. PPA 2012 – 2015*. Disponível em: www.seplan.am.gov.br/.../20110720095928apresentacao_ppa.pdf Acesso 11 jul 2012.

BROOKE, Nigel. O futuro das políticas de responsabilização educacional no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, v. 36, n. 128, mai/ago, 2006. P. 377 – 401.

FERNANDES, Domingo. *Avaliação do desempenho docente: desafios, problemas e oportunidades*. Portugal: Texto Editores. Disponível em: <http://www.cesgranrio.org.br>. Acesso em: 19 ago. 2010.

FERREIRA, Maria Aparecida dos Santos; OLIVEIRA, Edmilson Jovino de. Financiamento da educação básica e valorização docente: um estudo do PCCR da rede pública estadual do RN. In: *Anais do 25º Simpósio Brasileiro e 2º Congresso Ibero-Americano de Política e Administração da Educação*. São Paulo: Anpae, 2011.

GOIÁS, Programa de Estímulo à Regência – Reconhecer. 2011

JESUS, Saul Neves de. A avaliação dos professores como processo de desenvolvimento pessoal e profissional. In: MELO, Marcos Muniz (org). *Avaliação na educação*. Pinhais: Editora Melo, 2007.

NEUBAUER, Rose; SILVEIRA, Ghisleine Trigo. Gestão dos sistemas escolares – quais caminhos perseguir? In: SCHWARTZMAN, Simon; COX, Cristián (orgs). *Políticas educacionais e coesão social: uma agenda latino-americana*. Rio de Janeiro: Elsevier; São Paulo: IFHC, 2009.

PARANÁ. Lei Complementar nº 103. Dispõe sobre o Plano de Carreira do Professor da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná, altera a redação da Lei Complementar nº 7, de 22 de dezembro de 1976, e dá outras providências.

RIO GRANDE DO NORTE. *Lei Complementar nº 322/06: Estatuto e Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Estadual referente à educação básica e a educação profissional*. Diário Oficial do Estado, Natal, 12 jan. 2006.

RIO GRANDE DO SUL. *Decreto Nº 34.823, DE 02 DE AGOSTO DE 1993. Aprova novo Regulamento de Promoções do Magistério Público Estadual*.

RORAIMA. Regulamento do *Prêmio Professor Excelência*. Disponível em: http://www.educacao.rr.gov.br/download/regulamento_premio_professor_excelencia.pdf. Acesso 11 jul 2012.

SOUSA, Sandra Zákia Lian. Avaliação e gestão da educação básica no Brasil: da competição aos incentivos. In: DOURADO, Luiz Fernandes. *Políticas e Gestão da Educação no Brasil: novos marcos regulatórios?* São Paulo: Xamã, 2009. (p. 31 – 45).

TOCANTINS. Edital 01/2011. Institui o Prêmio de Valorização da Educação Pública do Tocantins. Disponível em: <http://www.novitrine.com.br/administracao/files/files/EDITAL%20PROFISSIONAIS%20DA%20EDUCA%C3%87%C3%83O.pdf>. Acesso 11 jul 2012

VALVERDE, Gilberto A. Padrões e avaliação. In: SCHWARTZMAN, Simon; COX, Cristián (orgs). *Políticas educacionais e coesão social: uma agenda latino-americana*. Rio de Janeiro: Elsevier; São Paulo: IFHC, 2009.