



DO SURGIMENTO À SUSPENSÃO: A AVALIAÇÃO DOCENTE EM BELO HORIZONTE¹

Fábio Júnio Mesquita

Graduado em Pedagogia - FACISABH
Mestrando em Educação - UEMG – Belo Horizonte – MG
E-mail: fabiojmesquita@outlook.com

RESUMO

O presente trabalho busca compreender a avaliação docente realizada pela prefeitura de Belo Horizonte. Por meio da revisão bibliográfica de trabalhos acadêmicos, legislação e produções do sindicato dos trabalhadores da educação e das considerações feitas pelos autores que nortearam esse trabalho, percebeu-se como a construção da lógica avaliativa da PBH, em relação ao trabalho docente, consistiu em um longo processo, que envolve concepções educacionais e também políticas, como eixos norteadores dos decretos públicos. Permitiu ainda, concluir que ao avaliar o trabalho docente, não se deve limitar esta avaliação a questões ligadas a benefícios salariais, visto que estes podem não ser pagos, e sim ampliar a dimensão avaliativa para a conscientização das/os educadoras/es, possuindo um caráter de significação profissional.

Palavras-chave: Avaliação de Desempenho. Avaliação Docente. Prefeitura de Belo Horizonte.

FROM EMERGENCE TO SUSPENSION: THE TEACHING ASSESSMENT IN BELO HORIZONTE

ABSTRACT

The present work seeks to understand the teaching evaluation carried out by the city hall of Belo Horizonte. Through the bibliographic review of academic papers, legislation and productions of the union of the education workers and the considerations made by the authors that guided this work, it was noticed how the construction of the evaluation logic of the PBH, in relation to the teaching work, consisted in a long process, involving educational and political conceptions, as guiding axes of public decrees. It was also possible to conclude that in evaluating teaching work, this evaluation should not be limited to issues related to salary benefits, since these may not be paid, but rather to broaden the evaluation dimension for the educators' awareness, with a professional significance.

¹ Este texto é o resultado de parte do meu Trabalho de Conclusão de Curso para obtenção do título de Especialista em Gestão Escolar e Direito Educacional.



Keywords: Performance Evaluation. Teacher Evaluation. Prefecture of Belo Horizonte.

INTRODUÇÃO

Neste trabalho propõe-se discorrer sobre as tensões em torno da avaliação de desempenho realizada pela prefeitura municipal de Belo Horizonte. O objetivo da pesquisa foi de compreender o processo de construção da avaliação docente, para tanto, fez-se necessário, também, investigar as disputas de poderes que a orbitam.

Em tese, no pensamento comum, o estudante é avaliado pela capacidade de transcrever e/ou aplicar o conteúdo ensinado pelo professor e/ou professora. Desta forma, frequentemente o desempenho do aluno é associado ao desempenho do professor, cristaliza-se a opinião - tanto na comunidade escolar, como entre os familiares e alunos - que o sucesso do aluno cabe ao professor, desconsidera-se, por exemplo, a influência da família como aponta Bolívar (2006). Com a intenção de avaliar esses profissionais, surge a avaliação do professor, que precisa ser contínua e formativa, para proporcionar maior qualidade de ensino e valorização docente, além de possibilitar que os/as educadores/as repensem suas práticas e tracem novas estratégias para atingir melhores resultados. Surge também a necessidade de criar e aperfeiçoar o instrumento para tal avaliação, pois como nos diz Afonso (2000), uma avaliação aplicada de maneira continuada, possibilita o diálogo do professor com suas limitações, contribuindo na formação educativa do próprio professor avaliado.

Deve-se considerar a auto-avaliação ao longo de todo o processo das avaliações docentes e, como também, em todos os demais momentos em que estiver exercendo sua função. Acredita-se que ao se auto-avaliar, o educador e/ou a educadora tem a oportunidade de rever sua práxis pedagógica e adaptar suas metodologias para atingir com maior efetividade seu público, como já foi apontado por Souza et al. (2015); ressalta-se também, que esta auto-avaliação fornece situações de valorização do trabalho docente, diante das reflexões e lembranças que constatem suas contribuições às trajetórias de alunos e de outros professores, como foi estudado por Gomes (2018). Esta valorização, embora ocorra pelas narrativas dos próprios professores ao se referirem ao amor pelo seu ofício, precisa extrapolar o âmbito da realização pessoal e se consolidar como retorno tangível à carreira do magistério.



Para tanto, políticas públicas foram criadas nas distintas esferas de poder. Wonsik (2013), em sua dissertação se propôs a investigar a partir de 1990, as políticas públicas e suas consequências para a valorização e a precarização do trabalho docente; já a de Cirilo (2012) tratou especificamente das políticas de valorização docente no estado de Minas Gerais; e Oliveira, Rocha, Lacerda (2007) e Rocha, Oliveira, Lacerda (2010), enfocaram na experiência capital mineira com a avaliação docente, na rede municipal de ensino. Neste contexto, esta pesquisa busca conhecer o processo de efetivação da avaliação de desempenho docente, realizada pela prefeitura de Belo Horizonte.

A importância desta pesquisa situa-se no contexto de que cada vez mais a lógica educacional tem se pautado por avaliações. Sejam essas oriundas de meios externos para avaliação do rendimento escolar, ou advindas de dentro da instituição para avaliar o trabalho docente, fato é que a lógica avaliativa tem permeado o cenário educacional brasileiro. E neste contexto, o professor é alvo de constante avaliação, seja pelo poder público, seja pela própria instituição.

REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO: BREVES NOTAS

Criada em 1948, a Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte, só passou a ser organizada como Sistema Municipal de Educação (SME) 50 anos mais tarde, em 1998 (ROCHA; ROCHA, 2014). Também de forma tardia, a Avaliação de Desempenho da educação municipal ocorreu morosamente. Entretanto, foi instituída antes ao Sistema Municipal de Educação, ainda no último ano do mandato do prefeito Patrus Ananias - primeiro representante do PT a assumir o governo da capital mineira - em 1996, por meio do Estatuto dos Servidores Públicos do Quadro Geral de Pessoal do Município de Belo Horizonte vinculados à Administração Direta, sob a lei nº 7.169/96 (no capítulo II, dos artigos 90 aos 97); e, posteriormente, pelo Plano de Carreira dos Servidores da Educação, lei nº 7.235/96 (artigos 8, 9, 11 e 12), como indica Oliveira, Rocha e Lacerda (2007).

Nas escolas municipais da capital mineira são ofertados cinco ciclos de formação escolar: o ciclo básico (a Educação Infantil); os 1º, 2º e 3º ciclos (Ensino Fundamental); e o 4º ciclo (Ensino Médio), como informa Miranda (2013). Em sua dissertação de mestrado, Miranda (2013, p. 22) aponta que:



De acordo com os dados da Gerência de Informações Educacionais (GINED, 2011), fazem parte da Rede Municipal Educação de Belo Horizonte (RME/BH) 186 escolas de Ensino Fundamental e 67 Unidades Municipais de Educação Infantil (UMEI), atendendo aproximadamente 196.000 estudantes. As regionais mais distantes do centro da cidade – Barreiro, Nordeste e Venda Nova – concentram o maior número de escolas: 27, 29 e 31, respectivamente.

Para maior precisão, utilizando números citados no trabalho de Miranda (2013), é possível calcular que à época, somava 17.597 alunos da Rede Municipal, mais 22.344 alunos da rede conveniada, um total de 40.301 alunos somente da Educação infantil; além dos 130.729 do Ensino Fundamental, mais 5.734 do Ensino Médio, 277 do Ensino Especial e 19.634 da Educação de Jovens e Adultos, estes todos matriculados exclusivamente na Rede Municipal de Belo Horizonte; assim, são 174.331 alunos da Rede Municipal e 22.344 na rede conveniada (apenas aqueles matriculados na Educação Infantil); totalizando 196.398 estudantes atendidos pela PBH.

Já em estudo mais recente, segundo dados levantados na pesquisa de Maria da Consolação Rocha e Wanderson Paiva Rocha (2014, p. 03), o SME contava com:

[...] 293 instituições escolares, sendo 189 escolas municipais (contando com 173 de ensino fundamental, 13 de educação infantil e 3 de ensino especial), 103 Unidades Municipais de Educação Infantil (UMEIs), além de 192 creches conveniadas. Ao todo são atendidos mais de 188 mil e 288 estudantes da Rede Própria e Rede Conveniada, incluindo a educação de jovens e adultos. A Prefeitura de Belo Horizonte (PBH) conta ainda com os programas Escola Integrada, Escola Aberta e Escola nas Férias em 173 instituições da rede própria. Esses programas são realizados por profissionais terceirizados com diferentes vínculos contratuais.

O aumento do número de UMEIs é expressivo, tendo subido de 67 para 103 unidades entre 2011 e 2014, enquanto as escolas municipais subiram de 186 para 189. Com mais escolas, mais salas funcionando, torna-se necessário aumentar o quadro de pessoal. Miranda (2013, p. 23) aponta que:

Os números apresentados pela Gerência de Organização Escolar (GEOE) mostram que, no quadro de pessoal de 2012, constam 13.046 professores lotados na RME/BH, sendo que 149 possuem formação de nível médio, 10.361, com formação superior, 2.172 apresentam curso de especialização, 333 têm mestrado e 31 doutorado. Esses números evidenciam a quase totalidade dos docentes com formação de nível superior – formação mínima exigida atualmente para a inscrição nos concursos públicos e ingresso na carreira de magistério.

Já Rocha e Rocha (2014, p. 03) indicam que em 2014, havia:

[...] 16.978 trabalhadores/as em educação concursados/ as (sendo 10 mil e 600 Professores municipais; 4 mil e 499 Professores para Educação infantil; 119



Pedagogos; 42 Bibliotecários; 480 Auxiliares de biblioteca e 446 Auxiliares de escola) e 9 mil e 700 trabalhadores/as em educação terceirizados/as (Caixa Escola , AMAS , e as recentes empresas da Parceria-Público-Privada - PPP4) distribuídos nos cargos de a Vigias, Faxineira(o), Cantineira(o), Porteiro(a), Mecanógrafo(a), Artífice, Auxiliar de Apoio à Inclusão, Coordenador de Esportes, Monitor de Esportes, Agente Cultural, Monitor e, recentemente, Auxiliar de Apoio à Educação Infantil.

Destarte, é perceptível o aumento de profissionais da educação, em especial de professores/as; a formação também chama à atenção. No entanto, embora mais escolas tenham sido construídas, mais profissionais tenham sido contratados e mais qualificados, indaga-se se a valorização docente acompanhou este fluxo. Com este intuito, recorre-se ao trabalho de Ester Wonsik (2013), em que elenca alguns documentos produzidos no país, e que se subentende e/ou asseguram a valorização docente, são eles:

- a) A Carta Magna, a Constituição da República Federativa de 1988, no artigo 206, do capítulo sobre a educação, a valorização do trabalho docente é subentendido pelas referências feitas nele, em especial no Inciso V, do mesmo artigo, em que fica definido que a “valorização dos profissionais do ensino, garantidos, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos” (BRASIL, 1988).
- b) Na Lei de Diretrizes e Bases da Educação nº 9394/1996, sancionada pelo Presidente Fernando Henrique Cardoso (PSDB), lê-se no Inciso VII do Artigo 3º, o princípio de “valorização do profissional da educação escolar” (BRASIL, 1996b); A Lei trata também das incumbências do docente, em seu artigo 13 consta o dever de participar integralmente do planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional (WONSIK, 2013); No Artigo 25 é expresso que: “será objetivo permanente das autoridades responsáveis alcançar a relação adequada entre o número de alunos e o professor, a carga horária e as condições materiais do estabelecimento” (BRASIL, 1996b), com vistas a oportunizar um melhor desempenho dos docentes; Por fim, neste documento, chama-se a atenção para o Artigo 87, parágrafo 4º, com a determinação que “até o fim da Década da Educação somente serão admitidos professores habilitados em nível superior ou formados por treinamento em serviço” (BRASIL, 1996b), se aos demais cabem ressalvas quanto a atuação da PBH, neste último item é perceptível a preocupação, como indicou Miranda (2013, p. 23), visto que dos 13.046



- professores da Rede Municipal, apenas 149 tinham apenas o ensino médio, os demais, tinham ensino superior, especialização, mestrado e até doutorado.
- c) Seguindo a sequência cronológica, ainda em 1996, 4 dias após ser sancionada a LDB 9394/96, em 20 de dezembro, foi sancionada Lei nº 9.424/1996, que dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, delegando aos Estados, Distrito Federal e Municípios, em seu Artigo 7º, que ao menos 60% do Fundo seja para a remuneração dos profissionais do magistério (WONSIK, 2013; BRASIL, 1996a); Ainda neste mesmo artigo, já no Parágrafo Único, possibilita que parte dos 60 % seja investido na capacitação de professores leigos (BRASIL, 1996a); Com intuito de garantir que esta lei fosse cumprida, determinou-se em seu Artigo 9º que em seis meses, a partir da vigência desta Lei, os Estados, Distrito Federal e Municípios deveriam dispor de novos Planos de Carreira e Remuneração do Magistério, para que fosse assegurado: “I - a remuneração condigna dos professores do ensino fundamental público, em efetivo exercício no magistério; II - o estímulo ao trabalho em sala de aula; III - a melhoria da qualidade do ensino” (BRASIL, 1996a);
- d) Grande parte da Lei supracitada foi modificada, após o fim de sua vigência, pela Lei nº 1194/2007, sancionada pelo Presidente Luis Inácio Lula da Silva (PT), que passou a regulamentar o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (anteriormente Medida Provisória 339, que vigorou de 28 de dezembro de 2006 até ser convertida na Lei aos 20 de junho de 2007). Similar ao Artigo 7º da Lei 9.424/96, a nova Lei traz em seu Artigo 22 a determinação de ao menos 60% dos recursos anuais do Fundo para o pagamento da remuneração do magistério da educação básica, da rede pública (WONSIK, 2013); Os Planos de Carreira e Remuneração do Magistério são contemplados no Artigo 40, estabelecendo que quando implementados deverão assegurar “a remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública; a integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola; a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem” (WONSIK, 2013, p. 62).
- e) Em 2010, com a Resolução nº 4, de 13 de julho, que define as Diretrizes Curriculares Gerais para a Educação Básica, encontra-se no artigo 4º que o ensino será ministrado de acordo com onze princípios, sendo que o sétimo trata da “valorização do profissional da educação escolar” (BRASIL, 2010); O Artigo 9º declara não só a valorização docente,



como também a “VIII – valorização dos profissionais da educação, com programas de formação continuada, critérios de acesso, permanência, remuneração compatível com a jornada de trabalho definida no projeto político-pedagógico” (BRASIL, 2010); Por último, no Artigo 10 estabelece que: “II – professores qualificados como remuneração adequada e compatível com a de outros profissionais com igual nível de formação, em regime de trabalho de 40 (quarenta) horas em tempo integral em uma mesma escola”, e também a “III – definição de uma relação adequada entre número de alunos por turma e por professor, que assegure aprendizagens relevantes” (BRASIL, 2010), tópicos que reaparecem a cada documento (re)elaborado, mas dificilmente percebe-se o seu cumprimento.

- f) Além, claro, dos dois Planos Nacionais de Educação, O PNE 2001-2010 e o PNE 2011-2020, que reconhecem que a qualidade do ensino é um compromisso que “[...] não poderá ser cumprido sem a valorização do magistério, uma vez que os docentes exercem um papel decisivo no processo educacional” (BRASIL, 2001).

Percebe-se diante deste cenário de Leis, resoluções e Estatutos, que o poder público esteve muito empenhado em (re)produzir documentos e políticas públicas para a valorização do magistério. Neste sentido, adentra-se a Avaliação de Desempenho na Rede Municipal de Belo Horizonte, a começar por um breve histórico.

A AVALIAÇÃO DOCENTE REALIZADA PELA PREFEITURA DE BELO HORIZONTE

Em trabalho apresentado e publicado em 2010, por Maria da Consolação Rocha, Cristiane Nunes Oliveira e Thaís Tavares Lacerda, durante o Seminário Internacional da Rede de Pesquisadores sobre Associativismo e Sindicalismo dos Trabalhadores em Educação, realizado no Rio de Janeiro, as autoras, e sindicalistas, esclarecem que “a progressão por desempenho, também denominada promoção por merecimento está presente na política de pessoal da PBH desde 1937 e aparece no Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais de 1954” (ROCHA; OLIVEIRA; LACERDA, 2010, p. 04). Enquanto “a especificidade da avaliação para promoção na educação surge, pela primeira vez, no Regulamento do Ensino Primário Municipal, com a criação do boletim de merecimento [...]”



(ROCHA; OLIVEIRA; LACERDA, 2010, p.04). Neste último caso, a avaliação era igual para todos os/as profissionais da educação, com critérios que avaliavam desde o comportamento profissional até o procedimento moral dentro e fora da escola.

Posteriormente, em 19 de junho de 1957, a Lei 0620, passa a estabelecer a progressão horizontal anualmente e a exigência de conceito mínimo de merecimento, “segundo os requisitos de assiduidade, pontualidade, dedicação e eficiência, bem como a forma e os critérios da apuração do merecimento” (ROCHA; OLIVEIRA; LACERDA, 2010, p.05). Dois anos mais tarde, fez-se necessário alterar o Boletim de Merecimento através do Decreto 0751, de 20 de janeiro de 1959; embora tenham ocorrido estas mudanças, foi só em 30 de dezembro de 1977, por meio da Lei 2840, que a expressão “avaliação de desempenho” apareceria pela primeira vez, como indicam Rocha, Oliveira e Lacerda (2010).

À época, pretendiam que os benefícios recebidos, visto que passou a ter uma série de limitações à conquista das progressões, fossem vistos como um trunfo. Para tanto, “a avaliação de desempenho deveria atribuir valor especial à participação do funcionário, com aproveitamento, em programa ou programas de desenvolvimento de recursos humanos, realizados pelo município ou por este reconhecidos” (ROCHA; OLIVEIRA; LACERDA, 2010, p.06). Baseado na lógica meritocrática neoliberal, em alta durante a década em questão, como aponta as autoras.

A progressão horizontal foi suspensa durante os governos de Pimenta da Veiga e Eduardo Azeredo (1989-1992), ambos do PSDB, “fato conhecido como o ‘congelamento das letras’, sob a alegação de que havia a utilização do tempo de serviço para duas formas de vantagens pessoais: o quinquênio, a cada cinco anos de trabalho, e a progressão horizontal, a cada 18 meses” (ROCHA; OLIVEIRA; LACERDA, 2010, p.06-07). Passado este episódio, e governo, o prefeito seguinte estabeleceu novos critérios para a avaliação de desempenho e progressão funcional, em 1996, como já abordado no início desta seção.

Em tempo, os critérios para a avaliação e progressão por desempenho do magistério estão dispostos no Plano de Carreira dos Servidores da Educação, Lei 7.235/96, especialmente nos artigos 8 e 11 (ROCHA; OLIVEIRA; LACERDA, 2010). As autoras também ressaltam que “outras legislações, de abrangência nacional vinculam a progressão funcional à avaliação de desempenho” (ROCHA; OLIVEIRA; LACERDA, 2010, p. 07). Vide o Artigo 67, da LDB 9394/96, inciso IV, que prevê a progressão funcional pela titulação, habilitação, e/ou avaliação do desempenho e também:



A Resolução 03/97, da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação, no artigo 6º, inciso VI, letra b, estabelece a avaliação de desempenho no trabalho como aspecto a ser objeto de incentivo de progressão na carreira docente, “o desempenho no trabalho, mediante avaliação segundo parâmetros de qualidade do exercício profissional, a serem definidos em cada sistema. Na Emenda Constitucional 19/98, da Reforma Administrativa, a avaliação de desempenho é utilizada como critério para o direito à estabilidade e/ou de perda do cargo público (ROCHA; OLIVEIRA; LACERDA, 2010, p. 07).

Junta-se a estes, todos os documentos recuperados do trabalho de Ester Wonsik (2013), que foram apresentados anteriormente neste estudo. Dentre todos os segmentos, a educação municipal iniciou os debates sobre a avaliação de desempenho da PBH. Segundo Rocha, Oliveira e Lacerda (2010, p. 08) foi criado “[...] na Secretaria Municipal de Educação, o Serviço de Avaliação Permanente (SVAPOE), vinculado ao Departamento de Organização Escolar, para fins de acompanhamento do servidor e aplicação da avaliação de desempenho nos termos legais”, estabelecido no Artigo 11º do Plano de Carreira da Educação.

O objetivo geral 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/SMED 1998, p. 2), e os objetivos específicos eram, entre outros, “[...] assegurar que os desempenhos individuais gerem os resultados esperados; subsidiar o processo de avanço funcional: progressão, promoção e ascensão; firmar na cultura organizacional a preocupação com a Avaliação de Desempenho para a valorização da competência profissional [...]”. Os critérios de avaliação englobavam: desempenho e eficiência no exercício das atribuições do cargo; participação em programas de formação promovidos pelo Centro de Aperfeiçoamento do Profissional da Educação, Coordenação da Prática Pedagógica (CPP), Departamento de Recursos Humanos e Administração (DRHAD), e Departamentos de Educação das Administrações Regionais; participação em congressos, seminários e outros eventos relacionados ao exercício do cargo; elaboração de trabalho que vise ao melhor desempenho da instituição; publicações de trabalhos em anais 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 (ROCHA; OLIVEIRA; LACERDA, 2010, p. 08).

Da forma como foi proposta, tal avaliação não agradou. Os/as trabalhadores/as da educação a analisaram a proposta “[...] 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 deveria ser para todos” (ROCHA; OLIVEIRA; LACERDA, 2010, p. 09). Ainda em 1998, insatisfeitos com o que lhes fora apresentado, uma alternativa foi pensada, “a proposta elaborada, coletivamente pelos/as trabalhadores/as da RMEBH, e mantida até hoje



[se referindo ao ano de 2010], considera três pontos no processo de avaliação: tempo, assiduidade e formação” (ROCHA; OLIVEIRA; LACERDA, 2010, p. 10). Neste modelo, considerou-se o período de 30 meses, com o limite de 13 faltas neste intervalo

De acordo com Oliveira, Rocha e Lacerda (2007), diante dos impasses levantados, da inexistência oficial do CONAP (órgão responsável pela avaliação de desempenho), e da ausência de acordo entre o Governo, e educadores/as, o problema se agravou e no ano seguinte, em 1999, a educação municipal entrou em greve por 59 dias. Na ocasião, não foi aceita a nova proposta de avaliação enviada pela PBH.

Com este cenário, tornou-se inviável realizar a primeira avaliação de desempenho, que ocorreria em 2000. Assim, com exceção dos/as profissionais que ingressaram na PBH em 1997, todos receberam a progressão automática para todos/as os/as profissionais da educação, fazendo cumprir o artigo 96 do Estatuto do Servidor; posteriormente, os/as profissionais que foram excluídos/as da progressão automática, venceram na justiça e receberam a progressão na carreira.

Entre 1997 e 2000, Célio de Castro (PSB) foi o prefeito de Belo Horizonte, reeleito para o mandato de 2001 a 2004, renunciou após 11 meses que assumira o cargo, seu vice assumiu a prefeitura, também reeleito posteriormente, Fernando Pimentel (PT) governou a capital mineira de 8 de novembro de 2001 até 31 de dezembro de 2008.

Dessa forma, diferentemente do governo de Patrus Ananias (PT), no governo Pimentel (PT) as coisas não pareceram tão agradáveis aos/ às trabalhadores/as da educação. Em 2003, retomaram-se os debates sobre a avaliação de desempenho, embora tenha sido implantada, a educação municipal realizou uma greve durante o período em que ela estava sendo aplicada, impossibilitando a sua execução. Após algumas demandas destes/as profissionais serem atendidas pela PBH, foram avaliados/as. O sindicato acompanhou de perto os desdobramentos (ROCHA; OLIVEIRA; LACERDA, 2010). A insatisfação seguiu até o ano de 2005, quando foi redigida uma nova proposta de avaliação.

Naquele ano, propôs que fosse avaliado o interstício 2003-2006 por meio dos seguintes critérios:

[...] 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 restringir-se-ia a ter ou não penalidades na Corregedoria e seriam atribuídos pontos aos cursos



realizados com enfoque educacional. O debate com relação à avaliação da comunidade retornou com a introdução da avaliação diagnóstica feita pelo usuário do coletivo da escola, ou da unidade de atendimento, particularmente, os postos de saúde (ROCHA; OLIVEIRA; LACERDA, 2010, p. 12).

Para esta proposta, foi recuperado elementos sugeridos em 1998 e das negociações de 1999. Tal instrumento de avaliação foi construído pelos/as servidores da educação em conjunto com os demais seguimentos. Assim, chegou-se a um modelo que satisfazia a ambos os lados.

Em 14 de setembro de 2017, a Avaliação de Desempenho foi suspensa temporariamente, por meio do **Decreto Nº 16.695/2017, publicado no Diário Oficial do Município, na sexta-feira, 15 de setembro de 2017**. Neste decreto, o atual Prefeito Alexandre Kalil (PHS), no Artigo 1º suspende as avaliações de desempenho que ocorreriam no segundo semestre de 2017, com exceção dos servidores que estão em estágio probatório, para estes a avaliação não será alterada, conforme o 2º parágrafo do mesmo artigo. Já no Artigo 2º, destaca-se que “a Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão deverá promover a revisão dos instrumentos de avaliação utilizados no âmbito do Poder Executivo Municipal, definindo nova metodologia para o ano de 2018” (BELO HORIZONTE, 2017). Algo que ainda não ocorreu.

Em 2018, por meio do **Decreto nº 16.850, de 23 de fevereiro de 2018, foi regulamentado a progressão** por escolaridade aos servidores e empregados públicos. Pouco tempo depois, em 23 de abril, uma greve que duraria 52 dias e foi marcada por repressões policiais (inclusive com uso de força, bombas de gás lacrimogêneo e jatos d’água) contra as educadoras infantis². A greve foi encerrada em 14 de junho de 2018, com a promessa por parte do Poder Executivo da “[...] progressão de 78% da carreira do professores até o final de 2020. De imediato, será encaminhado um projeto de lei à Câmara Municipal, no qual todos os servidores da educação infantil ascenderão ao nível 5 - o mesmo do ensino fundamental” (INÁCIO, 2018), segundo o que anunciou o Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Rede Pública Municipal de Belo Horizonte, ao Jornal Hoje em Dia.

² Para saber mais sobre o dia de protesto, veja na íntegra em: https://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2018/04/23/interna_gerais,953594/pm-usa-bombas-e-jatos-d-agua-em-protesto-de-professores-no-centro.shtml.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das considerações feitas pelos/as autores que nortearam esse trabalho, percebeu-se como a construção da lógica avaliativa da PBH, em relação ao trabalho docente, consistiu em um longo processo, que envolve concepções educacionais e também políticas, como eixos norteadores dos decretos públicos. Além de toda a negociação entre educadores/as e governo.

Para atingir o objetivo deste trabalho, fez-se necessário analisar a Avaliação de Desempenho dos professores para compreender como foi construído tal instrumento, desde as tentativas do Poder Executivo à resistência dos/as trabalhadores/as da educação.

A Avaliação de Desempenho é uma importante ferramenta de gestão que permite traçar um diagnóstico das necessidades da carreira e do servidor, definir estratégias e ações de capacitação, desenvolvimento e acompanhamento sócio funcional. O servidor é avaliado anualmente. Esta analisa a sua qualidade de trabalho, iniciativa, planejamento e organização, relacionamento interpessoal, adaptação e flexibilidade, zelo pelo patrimônio e assiduidade, ocorrências disciplinares. Ao final de três anos é feita a consolidação dos dados anuais para a obtenção do resultado final a ser utilizado para a progressão profissional. Embora a avaliação seja realizada anualmente, a progressão profissional somente é concedida a cada três anos.

Vale lembrar que, ao identificar os pontos positivos da avaliação de desempenho docente, é amplamente considerado o valor do *feedback* para o próprio professor, bem como para o coletivo da unidade escolar. No entanto, não foi possível perceber esta questão no campo pesquisado. É crucial, portanto, fazer com que o poder público, ao avaliar o trabalho docente, não limite esta avaliação a questão ligadas á benefícios salariais, e sim amplie a dimensão avaliativa, em seu aspecto mais amplo: a valoração da docência.

REFERÊNCIAS

AFONSO, A. A. **Avaliação educacional**: regulação e emancipação para uma sociologia das políticas avaliativas contemporâneas. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

BELO HORIZONTE. **Avaliação de Desempenho**. Março, 2003

BELO HORIZONTE. **DECRETO N° 16.695, DE 14 DE SETEMBRO DE 2017**. Dispõe sobre a suspensão temporária da Avaliação de Desempenho dos Servidores da administração



direta do Poder Executivo. Belo Horizonte, MG: PBH, 14 set. 2017. Disponível em: <http://portal6.pbh.gov.br/dom/iniciaEdicao.do?method=DetalheArtigo&pk=1183965>. Acesso em 13 out. 2018.

BELO HORIZONTE. **Decreto nº 16.850, de 23 de fevereiro de 2018**. Regulamenta a concessão da progressão por escolaridade aos servidores e empregados públicos efetivos da administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo. Belo Horizonte, MG: PBH, 23 fev. 2018. Disponível em: <http://portal6.pbh.gov.br/dom/iniciaEdicao.do?method=DetalheArtigo&pk=1190959>. Acesso em 13 out. 2018.

BOLÍVAR, Antonio. Familia y escuela: dos mundos llamados a trabajar en común. **Revista de Educación**, v. 339, n. 2006, p. 119-146, 2006. Disponível em: http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/index/assoc/miso1089/4_002.dir/miso10894_002.pdf. Acesso: Acesso em: 11 out. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm. Acesso em: 14 out. 2018.

BRASIL. **Lei 9.424, de 24 de dezembro de 1996**. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60, § 7º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências. Brasília, DF: MEC, 24 dez. 1996a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9424.htm. Acesso em 12 out. 2018.

BRASIL. **Lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001**. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. Brasília, DF: Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110172.htm. Acesso em: 23 out. 2018.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: MEC, 24 dez. 1996b Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm. Acesso em: 14 out. 2018.

BRASIL. **Resolução nº 4, de 13 de julho de 2010**. Define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Básica. DF: MEC, 2010. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?Itemid=866&id=14906&option=com_content&view=article. Acesso em: 16 out. 2018.

CIRILO, Pauliane Romano. **As políticas de valorização docente no Estado de Minas Gerais**. 2012. 154 f. Dissertação (Mestrado em Educação). Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, 2012. Disponível em: <http://rephip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/4046/Sind-BH.pdf?sequence=3>. Acesso em: 05 out. 2018.

GOMES, Valdete Aparecida Fernandes Moutinho. “*A gente é tão importante na vida dos alunos*”: a valorização docente em narrativas de professoras dos anos iniciais do Ensino



Fundamental. 2018. 162f. Dissertação (Mestrado em Educação). Departamento de Educação, Universidade Federal de Ouro Preto, 2018.

INÁCIO, Bruno. Professores da rede infantil municipal de BH encerram a greve de forma definitiva. **Hoje em Dia**, Belo Horizonte, 14 jun. 2018. Disponível em: <https://www. hojeemdia.com.br/primeiro-plano/professores-da-rede-infantil-municipal-de-bh-encerram-a-greve-de-forma-definitiva-1.629878>. Acesso em: 13 out. 2018.

OLIVEIRA, Cristiane Nunes; ROCHA, Maria da Consolação; LACERDA, Thais Tavares. A avaliação dos/as profissionais da Rede Municipal de educação de Belo Horizonte: punição x premiação. In: XXIII Congresso Brasileiro De Política E Administração Da Educação, 2007, Porto Alegre. **Anais...** Curitiba: Cadernos ANPAE, 2007. Disponível em: http://www.anpae.org.br/congressos_antigos/simposio2007/92.pdf. Acesso em: 14 out. 2018.

ROCHA, Maria da Consolação. **Avaliação dos/das professores/as da rede municipal de Belo Horizonte**: punição x premiação. Disponível em: <http://www.anpae.org.br/simposio26/1comunicacoes/MariadaConsolacaoRocha-ComunicacaoOral-int.pdf>. Acesso em: 15 out. 2018.

ROCHA, Maria da Consolação; OLIVEIRA, Cristiane Nunes; LACERDA, Thais Tavares. **Avaliação de desempenho das/ os profissionais da educação**: um histórico da regulação e da experiência da prefeitura de Belo Horizonte (1937- 2007). 2010.

ROCHA, Maria da Consolação; ROCHA, Wanderson Paiva. A precarização do trabalho educacional na prefeitura de Belo Horizonte: desafios para a ação sindical. **Fineduca – Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v.4, n.12, 2014. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/fineduca/article/view/66400>. Acesso em: 12 out. 2018

SOUZA, Aline Cassiana de *et al.* Avaliação Docente: uma breve análise. **INTERFACIS**, v. 01. Disponível em: <facisaead.com.br/ojs/index.php/interfacis/article/download/12/138>. Acesso em: 02 out. 2018.

WONSIK, Ester Cristiane. **A valorização e a precarização do trabalho docente**: um estudo de políticas de políticas públicas a partir de 1990. 2013, 180 f. Dissertação (Mestrado em Educação). Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Estadual de Maringá, 2013.