

**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DAS/OS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO:
UM HISTÓRICO DA REGULAÇÃO E DA EXPERIÊNCIA DA PREFEITURA
DE BELO HORIZONTE (1937-2007)**

Maria da Consolação Rocha¹

Cristiane Nunes Oliveira²

Thaís Tavares Lacerda³

Sindicato dos Trabalhadores da Educação Pública
Municipal de Belo Horizonte (Sind-REDE/BH)

Neste artigo analisamos as regulações da avaliação da progressão por desempenho na Prefeitura Municipal de Belo Horizonte (PBH), no período de 1937 a 2007, especialmente aquelas direcionadas aos/às trabalhadores/as da educação. Para isso, destacamos os movimentos, embates e ações de construção dessas políticas ocorridos entre gestores e trabalhadores/as da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte (RMEBH), a partir de 1998, compreendendo as reivindicações e propostas desses/as profissionais e as ações dos agentes do Estado no município.

O artigo é organizado em três tópicos. No primeiro fazemos uma reflexão acerca dos testes avaliativos e as funções da avaliação. O segundo compreende um histórico da avaliação de desempenho na administração municipal. No terceiro tópico apresentamos as discussões realizadas pelos trabalhadores e trabalhadoras da Rede Municipal de Educação BH sobre as avaliações de desempenho e suas funções dentro do sistema de educação do município.

¹ Dirigente do Sindicato dos Trabalhadores da Educação Pública Municipal de Belo Horizonte (Sind-REDE/BH), gestão 2006/2009 (Brasil). Doutora em educação pela Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo (FEUSP), professora da Universidade Estadual de Minas Gerais (UEMG) e da educação básica na Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte (RMEBH). E-mail: tuca564@ig.com.br.

² Dirigente do Sindicato dos Trabalhadores da Educação Pública Municipal de Belo Horizonte (Sind-REDE/BH), gestão 2006/2009, educadora infantil na Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte e pós-graduanda da Universidade Estadual de Minas Gerais (UEMG, Brasil).

³ Dirigente do Sindicato dos Trabalhadores da Educação Pública Municipal de Belo Horizonte (Sind-REDE/BH), gestão 2006/2009, educadora infantil na Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte e pós-graduanda da Universidade Estadual de Minas Gerais (UEMG, Brasil).

Uma reflexão acerca dos testes avaliativos e as funções da avaliação

Com o esgotamento das políticas de “bem estar social”, a partir dos anos de 1970, os governos capitalistas conservadores iniciam uma campanha de massa para convencer a população de que os serviços oferecidos pelo Estado eram de “pior qualidade” do que os oferecidos pela iniciativa privada. Dessa forma, as políticas neoliberais encontram respaldo para iniciativas de privatização e de responsabilização dos servidores com relação à qualidade dos serviços públicos oferecidos (AFONSO, 2000).

Segundo Ball (2004, p. 1109), “a mudança no papel dos Estados social-democratas faz parte de uma transformação mais ampla na arquitetura política”. O autor esclarece que

[...] a mudança da responsabilidade (do Estado) para a realização, para a responsabilidade com a mensuração e a auditoria abre a possibilidade de duas outras mudanças políticas. Primeiro, uma vez livre da responsabilidade exclusiva pela prestação direta de serviços, o Estado pode considerar vários prestadores potenciais de serviços – públicos, voluntários e privados. [...] Segundo, isso também permite considerar modelos alternativos de financiamento, e a participação de financiadores privados para desenvolver a infra-estrutura do setor público (BALL, 2004, p. 1109).

No Brasil, esse processo foi iniciado no governo Collor, aprofundado nos governos de Fernando Henrique Cardoso e permanece no governo Lula. Nesse sentido, é importante analisarmos o papel da avaliação, sobretudo nas políticas públicas para compreendermos as opções realizadas pela PBH no contexto das reformas neoliberais.

As avaliações possuem diferentes funções dependendo do contexto sócio-político em que são realizadas e dos objetivos que são traçados para elas. Inicialmente, a avaliação pretendia descobrir características universais dos indivíduos, e a medição quantitativa permitia que a psicometria⁴ ganhasse, em uma época marcada pelo cartesianismo, o status de ciência.

Nessas primeiras pesquisas, a avaliação descuidava-se das diferenças existentes entre as pessoas. Durante o movimento

⁴ “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, estimativa de suas aptidões profissionais etc” (LANDSHEERE apud DIAS SOBRINHO, 2002, p.20)

[...] 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, p. 46).

No entanto, logo os resultados destas pesquisas passam a servir também para selecionar os indivíduos, determinando a alocação de recursos públicos. 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.

Com a crise de 1930, muitos trabalhadores/as 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, p.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, p.170) como uma fórmula de salvação do capitalismo, pois “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”. Nesse 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 prevalece 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, p.177).

A avaliação foi tomando a função de *accountability*, incorporando, no seu instrumento, indicadores que objetivavam prestar contas à sociedade da aplicação dos recursos

públicos. As formas com que os resultados das avaliações são divulgados procuram demonstrar a eficiência, ou não, dos serviços educacionais.

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 buscam mudar a cultura dentro do setor público, controlar as despesas públicas e redefinir as fronteiras e definições entre o público e o privado (BALL, 2005).

Afonso (2000, p.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.

[...] 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, desde 1998, observamos o propósito de restringir o número de trabalhadores/as com direito à progressão na carreira, utilizando, para isso, a avaliação em sua função de *accountability*.

Histórico da progressão por desempenho na Prefeitura Municipal de Belo Horizonte - 1937 a 2007

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. 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**, para o qual eram considerados os diversos critérios de avaliação para as funções de docência e de suporte pedagógico, sendo exigência comum para professoras, diretoras, assistentes de

direção e orientadoras educacionais o interesse pelo estabelecimento de ensino; o procedimento moral dentro e fora da escola; a participação nas conferências e reuniões; o comportamento no exercício de suas funções.

Do ponto de vista específico, destacamos:

a) professoras: a cultura pedagógica; a vocação para o magistério; a assiduidade ao trabalho; a frequência e **aproveitamento dos alunos de sua classe**; o interesse pelas instituições complementares (Caixa Escolar, Pelotão de Saúde, Auditórios, Clube de Leitura); elaboração do trabalho didático.

b) diretoras e assistentes de direção: organização, execução, direção, comando; cooperação, coordenação de controle; cultura pedagógica e conhecimentos gerais; assiduidade aos trabalhos escolares; interesse pelas instituições complementares.

c) orientadoras: cultura pedagógica; capacidade de transmissão de conhecimentos; comportamento face à disciplina do DEC; habilidade na relação com professoras e diretoras; procedimento moral dentro e fora das escolas; capacidade de planejamento e execução.

A Lei 0620, de 19 de junho de 1957, estabelecia para a progressão horizontal o interstício de 365 dias e a necessidade 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.

O Boletim de Merecimento foi regulamentado pelo Decreto 0751, de 20 de janeiro de 1959, que definiu:

a) a apuração de pontos positivos e negativos a partir de perguntas e registros que permitam apurar, o mais objetivamente: a dedicação ao serviço; o espírito de colaboração; a eficiência; a perfeição dos trabalhos realizados; a pontualidade; a assiduidade;

b) a valorização das perguntas em sim (10 pontos); regularmente (05 pontos); não (zero pontos);

c) o boletim individual, preenchido a cada 120 dias de efetivo exercício dos 365 dias do interstício e assinado pelo chefe imediato e mediato;

- e) a nota mínima de 50% dos pontos positivos;
- f) a observação no período do interstício dos afastamentos realizados pelo servidor a fim de verificar se são considerados como de efetivo exercício em conformidade com a Lei 620/57;
- g) a comissão de promoção, constituída por cinco membros escolhidos pelo prefeito: um representante do órgão da administração de pessoal; dois com mais de quinze anos de serviço efetivo na Prefeitura; dois escolhidos entre os servidores de departamento não representados na comissão; e três suplentes; com mandato de dois anos, renovável por igual período;
- h) os meses de janeiro e julho de cada ano como período para a realização dos exames para promoção;
- i) as provas de habilitação para recursos e arredondamentos de nota; o prazo para chefias regularizarem servidores desviados de função; os critérios para desempate (aprovação em curso de treinamento da administração pública, mais tempo de serviço efetivo; mais idoso).

Em 1959 ocorreram alterações na avaliação do merecimento, mas, foi na Lei 2840, de 30 de dezembro de 1977 que apareceu, pela primeira vez, a expressão “avaliação de desempenho”. A progressão era definida como a elevação do vencimento do funcionário, correspondente ao cargo de que seja titular em caráter efetivo, ao grau imediatamente superior, da respectiva escala de valores de vencimento. Teriam direito à progressão os servidores que tivessem completado o interstício de 18 meses de efetivo exercício na prefeitura; obtido conceito favorável de desempenho, segundo o regulamento. O número de progressões era limitado a cada classe em 80% dos que houvessem cumprido o interstício. Em caso de empate, considerava-se o servidor com mais tempo na classe, mais tempo no serviço público municipal, mais idoso. 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.

No governo Pimenta da Veiga/Azeredo (1989-1992) houve suspensão da progressão horizontal, 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.

Novos critérios para a progressão funcional e a avaliação de desempenho do conjunto do funcionalismo municipal foram definidos, em 1996, no 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, entre eles o interstício de 949 dias, a, no máximo, 1.095 dias de exercício no cargo, o limite de 0 faltas anuais injustificadas; os critérios de assiduidade e pontualidade; participação em processos formativos ofertados pela administração, produção intelectual, e, sobretudo, o desempenho satisfatório das atribuições do cargo.

Para os/as trabalhadores/as da educação municipal, os critérios para a progressão funcional e para a avaliação de desempenho foram estabelecidos no Plano de Carreira dos Servidores da Educação, Lei 7.235/96, nos artigos 8 e 11, especialmente, “[...] desempenho e eficiência no exercício das atribuições do cargo [...]”

Outras legislações, de abrangência nacional vinculam a progressão funcional à avaliação de desempenho. Ela é também definida para este fim na LDB, Lei 9394/96, em seu artigo 67, inciso IV, “progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho”.

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.

O debate sobre a avaliação de desempenho na Rede Municipal de Educação - 1998 a 2007

A educação municipal foi o primeiro segmento a realizar o debate sobre o processo de avaliação de desempenho na Prefeitura de Belo Horizonte. O Plano de Carreira da

Educação criou, em seu artigo 11º, 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.

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 geram 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. Eles foram divididos em duas partes: a avaliação do desempenho e eficiência no exercício das atribuições do cargo; e a formação/outras que engloba todos os demais itens, conforme indicados na Tabela 3.18.

Tabela 3.18 - 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 03 (Formação/Elaboração e Publicação de Trabalhos) são calculados sobre o valor Pontuação Máxima do item 01.

A aprovação do servidor estava condicionada ao mínimo de 50% no item 01 (desempenho e eficiência no exercício das atribuições do cargo). Nesse item, ele seria avaliado com base nos seguintes fatores: eficiência e eficácia, profissionalismo, assiduidade/pontualidade, relacionamento interpessoal no trabalho, zelo com o patrimônio, administração de conflitos e atendimento à comunidade. Ao percentual obtido no item 01 seria acrescido o correspondente ao item 02 (formação/outros) no limite de 20%. 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).

A partir do documento da PBH, o debate sobre a Avaliação de Desempenho intensificou-se na área educacional, principalmente, porque estava em processo de votação a proposta de Reforma Administrativa do governo Fernando Henrique Cardoso.

A proposta da PBH foi analisada, pelos/as trabalhadores/as, 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. Alguns elementos da proposta inicial possibilitaram esta análise. O primeiro deles foi a exigência de avaliação externa somente para o corpo docente, ou seja, todos os segmentos seriam avaliados por seus pares e apenas os/as professores/as seriam avaliados/as pelos pais e mães, como se o trabalho realizado por esse segmento 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 PBH em termos de “muito acima do esperado [...] muito abaixo do esperado”, e a pontuação negativa, na contramão do projeto Escola Plural em vigência naquele período.

A proposta elaborada, coletivamente pelos/as trabalhadores/as da RMEBH, e mantida até hoje, considera três pontos 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 período de dois anos e meio. Com relação à formação, a proposta está sistematizada na Tabela 3.19.

Tabela 3.19 - 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 substituição do/a participante em suas atividades na escola.

A categoria diferenciou a proposta de progressão funcional do processo de avaliação institucional. A progressão funcional deve ter critérios objetivos e considerar as condições efetivas de trabalho. A avaliação institucional deve abranger o conjunto da política educacional da cidade e contar com a participação de estudantes, pais e mães, do conjunto dos/as profissionais das escolas e de todas as instâncias do Sistema Municipal de Educação, incluindo também a estrutura da SMED, como avaliadores e avaliados.

Após intenso debate não houve acordo entre o governo e os/as trabalhadores/as sobre a aplicação da avaliação de desempenho por dois motivos. Primeiro, pela inexistência oficial do CONAP, órgão responsável pela avaliação de desempenho, conforme estabelecido no Art. 5º do Estatuto do Servidor. Segundo, devido à polêmica originada a partir da omissão no Plano de Carreira da Educação do período de interstício a ser respeitado, o mínimo de 949 dias ou máximo de 1.095 dias.

A polêmica prosseguiu e no ano seguinte, 1999, a educação municipal realizou uma greve de 59 dias e recusou uma nova proposta de avaliação que foi apresentada pela comissão de negociação da Prefeitura.

Diante do impasse, a primeira avaliação de desempenho não ocorreu, e, em 2000, houve a progressão automática para todos/as os/as profissionais da educação, conforme previsto no Estatuto do Servidor no artigo 96. Os/as profissionais que entraram na PBH em 1997 foram excluídos/as da progressão automática, mas ganharam na justiça o direito de progressão na carreira.

Em 2003, foram reiniciados os debates sobre o processo da avaliação de desempenho na educação com a apresentação de uma nova proposta por parte do governo. Além da apresentação dos/as estudantes, pais e mães como avaliadores somente dos/as professores/as e com o mesmo peso da avaliação dos diferentes segmentos, a PBH elaborou uma proposta de 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/SMARH, 2003).

Diante dessa proposta e da ausência de negociação, as/os trabalhadores/as realizaram uma greve durante o período definido para 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 do questionário para perguntas objetivas; a inclusão das licenças médicas como tempo de efetivo exercício conforme estabelece o Estatuto do

Servidor, no artigo 173, inciso VII; a avaliação da comunidade deveria incluir todos os segmentos, e ser diagnóstica, os pontos não seriam computados para a progressão individual, pois, o trabalho docente é parte da política educacional e, portanto, repercute o trabalho de várias pessoas e segmentos e não apenas do/a professor/a daquela turma, o que exigiria perguntas distintas daquelas contidas no formulário apresentado pela PBH, como por exemplo: “Durante as aulas do professor você tem desejo de aprender?”, “O professor trabalha com entusiasmo?” (PBH/SMARH, 2003).

A avaliação foi realizada, o sindicato acompanhou todos os recursos na Comissão de Avaliação e encaminhou processos judiciais para as pessoas impedidas de participarem da avaliação de desempenho por causa das licenças médicas. A administração assumiu o compromisso de elaborar um projeto de lei que explicitasse a natureza não punitiva e não demissional da avaliação de desempenho e a alteração da nomenclatura do processo para “Diagnóstico para Progressão Profissional na Carreira”. Entretanto, esse item não foi concretizado porque o governo queria, no mesmo projeto, alterar o artigo 173 do Estatuto do Servidor para redefinir o conceito de “tempo de efetivo exercício”, entre os quais estão a licença maternidade e a licença médica. A categoria não aceitou a alteração, mas decidiu participar da Comissão que conduziu as avaliações realizadas no período 2003-2006.

Em dezembro de 2005, a Prefeitura encaminhou uma nova proposta para a avaliação de desempenho do interstício 2003-2006, na qual apresentava 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 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.

Desta vez, os/as trabalhadores/as em educação conseguiram construir um instrumento de avaliação em conjunto com os demais servidores, recuperando algumas propostas de 1998 e das negociações realizadas em 1999. Foram estabelecidos critérios mais

objetivos, com pontuação variando de 0 a 10; excluídos dos questionários termos apresentados em dezembro de 2005 como “destaca-se pela sua facilidade de programar e planejar coletivamente” ou “é indiferente” (PBH, 2005). O servidor que atingiu 70% dos requisitos (nota), no conjunto dos três questionários fez jus à progressão, independente das avaliações das demais pessoas da escola ou da cidade.

Durante o processo de avaliação de desempenho de 2006, o sindicato realizou a campanha “A REDE É 10!”, em alusão à campanha do prefeito que divulgava o resultado de uma votação em que havia sido classificado como o oitavo melhor do mundo. A educação municipal conseguiu uma média de 98% de aprovação do seu corpo funcional nas duas avaliações ocorridas.

Diferentemente daqueles/as que consideram esses movimentos como “mecanismos corporativos de proteção mútua” (Abreu et. all, 2000, p.110), compreendemos o a campanha “A REDE É 10!” como uma estratégia coletiva de resistência a um modelo gerencial de responsabilização exclusiva dos/as profissionais da educação pela aprendizagem dos/as estudantes e pelos dilemas enfrentados pela escola pública. Ela expressa o repúdio a uma cultura competitiva que desconsidera o papel de cada membro e de cada esfera de poder na garantia do direito à educação e à aprendizagem. É uma estratégia de resistência ao processo de “individualização”, a “um sistema de ‘terror’ que emprega julgamentos, comparações e exposição como forma de controle, atrição e mudança” (BALL, 2001, p.109), pois,

O que está em jogo não é a possível certeza de ser sempre vigiado, tal como no clássico panóptico, e sim a certeza e a instabilidade de ser avaliado de diferentes maneiras, por diferentes meios e por distintos agentes; é o “surgimento” do desempenho, da performance - o fluxo de exigência que mudam, expectativas e indicadores que nos fazem continuamente responsabilizados e constantemente vigiados []” (BALL, 2001, p.110).

Compreendemos a avaliação de desempenho na PBH como parte do processo de instauração de um novo modelo de gestão com uma determinada concepção de qualidade e de excelência e com novas formas de controle envolvendo estímulos à competição que afetam profundamente o trabalho docente e a subjetividade do/a professor/a.

Segundo Ball (2004, p.1116), nas mudanças das políticas do “pós-Estado da Providência” do século XXI, há um entrelaçamento da performatividade com o controle mais disfarçado das “culturas, práticas e subjetividades das instituições do setor público e de seus trabalhadores” e a responsabilização deles por resultados que devem ser claramente divulgados para a sociedade em geral. Nesse sentido, as políticas educacionais têm como meta a objetificação e a mercantilização do trabalho educativo nas instituições públicas.

A performatividade desempenha um papel crucial nesse conjunto de políticas. Ela funciona de diversas maneiras para “atar as coisas” e reelaborá-las. [...] Ela permite que o Estado se insira profundamente nas culturas, práticas e subjetividades das instituições do setor público e de seus trabalhadores, sem parecer fazê-lo. [...] Ela objetifica e mercantiliza o trabalho do setor público, e o trabalho com conhecimento (*knowledge-work*) das instituições educativas transforma-se em “resultados”, “níveis de desempenho”, “formas de qualidade”. (BALL, 2004, p.1116).

A resistência do funcionalismo municipal, especialmente, da área educacional, a essa concepção meritocrática tem evitado, até o momento, a consolidação de uma estratégia de responsabilização dos trabalhadores e trabalhadoras pelos problemas decorrentes da falta de investimento nas políticas públicas que repercutem na qualidade de vida, no processo ensino-aprendizagem, e nas relações entre usuários e prestadores de serviço, particularmente o servidor que está na ponta do atendimento direto à população.

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.

ABREU, Mariza; DUTRA JÚNIOR, Adhemar; MARTINS, Ricardo Martins; BALZANO, Sonia. **Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público:** LDB, FUNDEF, Diretrizes nacionais e nova concepção de carreira. Brasília: Fundescola/Ministério da Educação, 2000.

BALL, S.J. Diretrizes políticas globais e relações políticas locais em educação. **Currículo sem Fronteiras**, v.1, n.2, pp.99-116, Jul/Dez 2001

BALL, S.J. Performatividade, Privatização e o Pós-Estado do Bem-Estar. In **Educação e Sociedade**, Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1105-1126, Set./Dez. 2004, p. 1105 - - Disponível em <http://www.cedes.unicamp.br>.

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.

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, Thaís 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.

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.

Relação de documentos

BELO HORIZONTE **Avaliação de Desempenho**. 1998

BELO HORIZONTE **Carta aos trabalhadores da educação sobre avaliação de desempenho**. Maio de 2003

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. Decreto 0004, de 30 de dezembro de 1937. Dispõe sobre o Regulamento Interno da Prefeitura.

BELO HORIZONTE. Decreto 0641, de 30 de dezembro de 1957. Regulamenta a Corregedoria Municipal.

BELO HORIZONTE. Decreto 0751, de 20 de janeiro de 1959. Progressão Horizontal, Promoção e Acesso.

BELO HORIZONTE. Decreto 12373, de 12 de maio de 2006. Regulamenta o Processo de Avaliação de Desempenho na Área da Educação.

BELO HORIZONTE. Decreto 12451, de 9 de agosto de 2006. Concede Abono de Incentivo por Participação em Reunião Pedagógica.

BELO HORIZONTE. **Decreto 9712** de 16 de setembro de 1998. Dispõe sobre o

Conselho de Administração de Pessoal (CONAP).

BELO HORIZONTE. **Formulários das avaliações 2003/2005**

BELO HORIZONTE. **GAB-SMED/EXTER/0749-2003** de 23 de maio de 2003

BELO HORIZONTE. **Lei 7.169/96**, de 30 de agosto de 1996. Estatuto do Servidor

BELO HORIZONTE. **Lei 7235**, de 27 de dezembro de 1996. Plano de Carreira da Educação.

BELO HORIZONTE. **Lei 9232**, de 25 de julho de 2006. Concede reajustes remuneratórios.

BELO HORIZONTE. **Minuta de decreto**. 24 de maio de 2004. Regulamenta a Avaliação Especial de Desempenho.

BELO HORIZONTE. **Pauta para reunião com SindUTE**: processo avaliatório interstício 2003/2005

BELO HORIZONTE. PBH/SMED/DOEED/SVAOPE. **Avaliação de Desempenho**, 1998

BELO HORIZONTE. Lei 5447, de 30 de novembro de 1988.

BELO HORIZONTE. Lei 0620, de 19 de junho de 1957. Quadro de Pessoal, Novo Sistema de Classificação de Cargos

BELO HORIZONTE. Lei 0759, de 10 de janeiro de 1959. Altera Redação de Artigos da Lei 620/57.

BELO HORIZONTE. Lei 2840, de 30 de dezembro de 1977. Cria novo quadro permanente de cargos e empregos da PBH.

BELO HORIZONTE. Lei 5447, de 30 de novembro de 1988. Dispõe sobre o Quadro de Pessoal da PBH.

BELO HORIZONTE. **GAVD/SCOMARH – Ofício 176/04**.

BELO HORIZONTE. **GAVD/SCOMARH – Ofício 97/04**.

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

BELO HORIZONTE. **Minuta de projeto de lei versão 01**. 26 de maio de 2003. Altera a denominação da avaliação de desempenho.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. **Resolução n. 3 de 8 de outubro de 1997**.

SINDREDEBH. **Seminário deliberativo Avaliação de Desempenho**. 2005

SINDUTE/BH. **Avaliação de desempenho**: uma discussão necessária. 1998.

SINDUTE/BH. **Proposta de Avaliação de Desempenho**. 1998.