



3013 - Trabalho Completo - 2ª Reunião Científica Regional Norte da ANPEd (2018)
GT 05/GT 11 - Estado e Política Educacional e Políticas de Educação Superior

VALORIZAÇÃO OU MÉRITO: O QUE DIZEM OS PLANOS DE CARREIRA DOCENTE?

Rubens da Costa Ferreira - UFPA - Universidade Federal do Pará
Dalva Valente Guimarães Gutierrez - UFPA

RESUMO

O presente artigo levanta uma discussão sobre a Avaliação de Desempenho nos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração dos Professores da Educação Básica Pública, tendo como fonte de análise os PCCRs dos municípios de Cachoeira do Piriá-Pa e Cametá-Pa, na tentativa de problematizar o entendimento de “valorização” que suscita desses Planos. Para tanto, apresenta-se a discussão sobre as principais características do Estado regulador vinculadas aos seus mecanismos de avaliação, para apreender como esse pressuposto se materializa na forma de Avaliação de Desempenho. O estudo é resultado de uma pesquisa bibliográfica e documental em que se utiliza o método analítico do materialismo histórico dialético para referendar as reflexões que nos revelaram que a Avaliação de Desempenho nesses Planos atende em grande medida, aos anseios do Estado regulador, pois relaciona o desenvolvimento profissional dos docentes ao pressuposto de desenvolvimento institucional de todo o sistema, definindo-se, assim, que os parâmetros de “valorização” destes profissionais devem se vincular ao princípio do mérito.

Palavras chaves: Valorização do Professor. Plano de Carreira. Avaliação de Desempenho.

VALORIZAÇÃO OU MÉRITO: O QUE DIZEM OS PLANOS DE CARREIRA DOCENTE?

RESUMO

O presente artigo levanta uma discussão sobre a Avaliação de Desempenho nos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração dos Professores da Educação Básica Pública, tendo como fonte de análise os PCCRs dos municípios de Cachoeira do Piriá-Pa e Cametá-Pa, na tentativa de problematizar o entendimento de “valorização” que suscita desses Planos. Para tanto, apresenta-se a discussão sobre as principais características do Estado regulador vinculadas aos seus mecanismos de avaliação, para apreender como esse pressuposto se materializa na forma de Avaliação de Desempenho. O estudo é resultado de uma pesquisa bibliográfica e documental em que se utiliza o método analítico do materialismo histórico dialético para referendar as reflexões que nos revelaram que a Avaliação de Desempenho nesses Planos atende em grande medida, aos anseios do Estado regulador, pois relaciona o desenvolvimento profissional dos docentes ao pressuposto de desenvolvimento institucional de todo o sistema, definindo-se, assim, que os parâmetros de “valorização” destes profissionais devem se vincular ao princípio do mérito.

Palavras chaves: Valorização do Professor. Plano de Carreira. Avaliação de Desempenho.

INTRODUÇÃO

Entender com qual finalidade os Planos de Carreira dos Docentes da Educação Básica Pública defendem a necessidade de valorização desses profissionais como necessária ao desenvolvimento da educação é fundamental para nos permitir compreender qual a amplitude e o real sentido que se tem hoje em torno de “valorização” desses profissionais da educação. Mesmo diante de um discurso bastante sedutor em torno da conquista dessa valorização, se apresenta fundamental entender em que aspectos e sob que bases o Estado busca valorizar seus professores, para tentar compreender como a institucionalização de Planos de Carreira Docente atuam ou não com esta perspectiva em sua centralidade.

Busca-se refletir para entender quais as ideologias que permeiam a constituição das políticas de valorização docente na atualidade, bem como discutir se estas políticas de fato dão conta de suas propostas, ou se as mesmas se reduzem a aspectos quantitativos que não colaboram, em muito sentido, às reais demandas objetivas para constituírem-se como política de valorização profissional. Trata-se de buscar entender os Planos de Carreira Docente como necessários e ao mesmo tempo limitados ao processo de valorização dos profissionais da educação pública, na medida em que eles se institucionalizam a partir de uma lógica muitas vezes aquém das reais necessidades profissionais e pessoais dos professores.

Diante disso, procura-se entender como a Avaliação de Desempenho, elemento sempre presente nos Planos de Carreira Docente, permitem ou não a valorização e sob que aspectos. Trata-se de compreender em que sentido e sob que lógica estas Avaliações são orientadas, bem como entender quais as suas características principais e se as mesmas atuam ou não para corroborar ao processo de institucionalização da exigência de produtividade na atuação docente.

Procura-se, assim, compreender como a Avaliação de Desempenho se apresenta nos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração dos Docentes dos municípios de Cachoeira do Piriá-Pa e Cametá-Pa, buscando-se indicar qual a contribuição deste tipo de Avaliação ao processo de atribuição de “valor” ao trabalho docente e a conseqüente fragilidade do entendimento de “valorização” atribuído a este profissional.

Para a realização do estudo, desenvolvemos uma pesquisa bibliográfica nos baseando inicialmente em Smith (1996), Gatti (2013), Bauer (2013) e Sousa (2008), dentre outros, bem como uma pesquisa documental da Lei Nº 04/2011, correspondente ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do quadro dos funcionários da Educação Básica da rede pública municipal de Cachoeira do Piriá e da Lei Nº 212, de 21 de maio de 2012, que se consubstancia no Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica do município de Cametá-Pa, bem como das principais normatizações que regem a formulação de Planos de Carreira e Remuneração dos professores da Educação Básica Pública, cujas reflexões foram referendadas a partir do método do materialismo histórico dialético, a partir de uma abordagem qualitativa no que dispõe Gamboa (2003).

O texto está estruturado em quatro seções, além desta introdução. Na primeira seção é discutida a relação entre Estado regulador e Estado Avaliador, com o entendimento de que ambos, em linhas gerais, se constituem como sinônimos. Em seguida é levantada a discussão em torno do desempenho docente inscrito nos Planos de Carreira, para tanto atentando para o entendimento predominante em torno do conceito de mérito. Na terceira seção, procura-se entender a questão central do estudo que problematiza a Avaliação de Desempenho como critério para a valorização docente, tencionando em torno do entendimento do que seria "valorização". Na última seção, são expostas as considerações finais.

1 ESTADO REGULADOR É IGUAL A ESTADO AVALIADOR

O surgimento do Estado Liberal nos apresenta algumas características centrais para entendermos como e em que perspectivas são implementadas as ações públicas estatais, dentre as quais o financiamento da educação, que assume um aspecto bastante peculiar no que tange ao que mais tarde vamos chamar de política de valorização neste campo educativo. Nesse sentido, o liberalismo surge tendo como defesa a liberdade individual, livre concorrência e acumulação de capital como elementos para a promoção, por meio da economia-mercado, possibilitando o livre desenvolvimento do cidadão que, em termos particulares, teria todas as condições para se desenvolver plenamente e consigo, em termos coletivos, desenvolver a sociedade. Para Smith (1996) a "mão invisível" do mercado tinha toda a capacidade em prover melhorias à sociedade de modo a possibilitar uma evolução generalizada.

No campo político, o Estado Liberal, inspirado nos princípios de "Liberdade, Igualdade e Fraternidade", lema da revolução francesa de 1789, motivou a emancipação política em que o poder deveria ser exercido em nome do povo, o que incentivou o pensamento do mundo contemporâneo em torno de uma democracia representativa. Contudo, por se tratar de uma revolução burguesa, mais uma vez se evidencia que a representação do Estado correspondeu a representação da classe econômica e política que estava no poder. Para Hobsbaw (1981, p. 51)

A Revolução Francesa não foi feita ou liderada por um partido ou movimento organizado, no sentido moderno, nem por homens que estivessem tentando levar a cabo um programa estruturado. Nem mesmo chegou a ter "líderes" do tipo que as revoluções do século XX nos têm apresentado, até o surgimento da figura pós-revolucionária de Napoleão. Não obstante, um surpreendente consenso de ideias gerais entre um grupo social bastante coerente deu ao movimento revolucionário uma unidade efetiva. O grupo era a "burguesia"; suas ideias eram as do liberalismo clássico, conforme formuladas pelos "filósofos" e "economistas" e difundidas pela maçonaria e associações informais.

Estes ideais influenciaram toda a base não apenas econômica, mas também política dos países desenvolvidos e em desenvolvimento em torno da necessidade da constituição de elementos que permitissem a participação da sociedade em termos de procedimentos de gestão e controle, logicamente dentro de alguns limites estratégicos para o Estado, que precisava de todo um marco jurídico para sustentar o princípio de liberdade e participação, mas também de racionalidade e efetividade, como elementos também necessários ao controle das políticas públicas. Nessa perspectiva, as Constituições Federativas contemporâneas dos países foram construídas com esses elementos de controle, com forte influência do modelo de administração weberiano, no que tange à importância do poder racional-legal no interior da burocracia (WEBER, 1994).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 apresenta em seu artigo 37 elementos que são fundamentais para uma gestão através do gerencialismo, no que tange ao maior controle por parte do Estado da racionalização de recursos com vistas ao desenvolvimento através da racionalidade. Este centralismo da regulação impacta diretamente na política de financiamento da educação pública, na formação de professores e sua promoção na carreira, conforme bem se observa no artigo 37 na CF:

Art. 37 - A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

- 8º A autonomia gerencial, orçamentária e financeira dos órgãos e entidades da administração direta e indireta poderá ser ampliada mediante contrato, a ser firmado entre seus administradores e o poder público, que tenha por objeto a fixação de metas de desempenho para o órgão ou entidade, cabendo à lei dispor sobre:

I - o prazo de duração do contrato;

II - os controles e critérios de avaliação de desempenho, direitos, obrigações e responsabilidade dos dirigentes;

III - a remuneração do pessoal. (BRASIL, 1998)

Nesse contexto, o Brasil passa a adotar o gerencialismo como política necessária que norteará a forma de atuação do Estado como uma ação imperativa frente às mudanças econômicas e sociais da contemporaneidade. Diversos instrumentos normativos e institucionais foram criados com este propósito, dentre os quais o Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado em 1995, cuja publicação de seus Cadernos orientavam para a perspectiva de uma maior regulação do Estado em termos de controle das ações que fossem implementadas, para os quais se propôs procedimentos de avaliação de desempenho. Por exemplo, o Caderno 04 já indicava, com relação à valorização do servidor, que a mesma será função "da avaliação do desempenho por resultados, a partir de objetivos bem definidos" e "do reconhecimento do mérito" (MARE, 1997, p.19).

Cabe destacar que essa reforma do Estado foi uma resposta à crise dos 80, atribuída por muitos teóricos ao enfraquecimento do modelo de Estado Bem-Estar até então visto como bastante significativo no sentido de aumento das políticas públicas, no interior de uma ação proposta pelo capitalismo. Com o advento dessas políticas, surge também uma necessidade de procedimentos que atestassem a efetividade dos gastos nelas investidas, o que motivou a criação de instrumentos de maior controle, dentre os quais os procedimentos de avaliação de efetividade.

Para Bauer (2013, p. 10),

Nessa conjuntura, a avaliação de sistemas educacionais passou a ser um ponto de destaque nas propostas de políticas públicas em vários países. Coerentemente com a lógica neoliberal e a racionalidade de mercado, surge a necessidade de descentralizar o gerencialismo do sistema educacional – que deixa de ser realizado no âmbito de estruturas burocráticas – sem deixar de estabelecer o controle sobre esse sistema, que passa a se dar por meio dos resultados de desempenho obtidos e de indicadores de *performance* e do cumprimento de objetivos previamente determinados.

Assim, observa-se que as características principais do Estado regulador é o gerencialismo obtido através de procedimentos de avaliação que estão cada vez mais presentes, dentre outros locais, no cotidiano escolar, seja em forma de avaliação em larga escala do sistema escolar para demonstração de indicadores, seja em forma de avaliação do trabalho docente, com a respectiva influência da Avaliação de Desempenho nos planos de carreira docente.

2 O DESEMPENHO DOCENTE CIRCUNSCRITO NOS PLANOS DE CARREIRA

Desempenho e Desenvolvimento são dois elementos que, na atualidade, orientam os Planos de Carreiras dos servidores públicos brasileiros por apresentarem, ao mesmo tempo as conotações de valorização e efetividade das ações. Enquanto o desempenho se refere a uma característica profissional individual que o servidor deve apresentar dentro do rol de atribuições inerentes ao seu cargo, considerando ainda a possibilidade de aquisição de competências não previstas de antemão, mas requeridas em uma demanda da eventualidade, o desenvolvimento se constitui como o "bônus" desse desempenho, ou seja, a possibilidade de ganhos profissionais, financeiros com a respectiva movimentação na carreira profissional.

Para a análise prevista no presente artigo, importa-nos discutir as características do desempenho, hoje bastante presente nas proposições que emanam das construções dos planos de carreira docentes. Cabe destacar que o pensamento em torno da valorização do desempenho profissional advém das raízes do Liberalismo que já o concebia como uma prerrogativa pessoal e uma possibilidade de ascensão social, valorizando, assim, a

"liberdade" do indivíduo para o seu pleno desenvolvimento. Smith (1996) já defendia como critério para a remuneração docente o "merecimento" proveniente do seu desempenho como profissional através da "disputa" no interior da profissão, o que para ele era fundamental e bastante relevante para a valorização do próprio docente. Ele destaca que,

Em toda profissão, o empenho da maior parte dos que a exercem é sempre proporcional à necessidade de que estes têm de demonstrar aquele empenho. Essa necessidade é maior em relação àqueles cujos emolumentos profissionais constituem a única fonte da qual esperam auferir fortuna ou a menos seus rendimentos e sua subsistência normais (SMITH, 1996, p. 228).

Para ele, a validade das disputas no interior da profissão docente é o que possibilita o aprimoramento na profissão, portanto, necessária para justificar a remuneração pelo trabalho desempenhado, como nas demais profissões.

As dotações concedidas a escolas e colégios necessariamente diminuiram, em menor ou maior grau, a necessidade de os professores se aplicarem em sua profissão. Sua subsistência, na medida em que provém de seus salários, tem provindo evidentemente de um fundo que independe totalmente do sucesso e da reputação que conseguem em suas ocupações especializadas (SMITH, 1996, p. 229).

Esse pensamento de Smith e, por conseguinte, do Liberalismo foram fundamentais para o desenho em torno das expectativas sobre profissionalização e valorização docente constante no marco legal da área, o que influencia significativamente a construção dos Planos de Carreira e Remuneração dos Docentes.

Sobre a perspectiva de desempenho hoje constante nos Planos de Carreira, Bauer (2013) destaca que ela é resultado das ações de intervenção propostas pelo Estado avaliador, que precisa indicar índices que atestem a qualidade da educação a partir de parâmetros. Dessa forma, as avaliações do sistema educacional são vistas como necessárias para a efetividade do ensino, constituindo-se como ponto fundamental para a avaliação institucional, ou seja, da instituição escolar, mas de nada adianta se os procedimentos profissionais em sala de aula realizados pelos docentes, não estiverem em sintonia com os pressupostos dessa avaliação institucional. Por isso destaca que a partir dessa lógica,

(...) políticas educacionais centradas na administração ou gestão escolar, por exemplo, deixando de lado o elemento docente, não seriam suficientes para garantir a efetividade do ensino; há limites no trabalho de um gestor, ainda que competente e comprometido com seu trabalho, no que se refere à intervenção sobre o que ocorre em sala de aula (BAUER, 2013, p. 15).

Ou seja, o docente assume papel de grande importância no processo de efetivação das avaliações que buscam auferir a qualidade da educação, na perspectiva proposta pelo Estado. Nesse sentido, as ações são localizadas nesse profissional que deverá apresentar as competências e habilidades necessárias ao cumprimento de sua missão profissional, no aspecto da racionalização, o que nos instiga a buscar reflexões em torno do conceito de "valorização docente", categoria também necessária para a realização da discussão do presente estudo.

Por "valorização", entendemos como o processo de atribuição de valor que, em um primeiro momento, apresenta uma conotação positiva, mas que pode ser resultado de um movimento ideológico de tentativa de equilíbrio entre as forças sociais, em perspectiva de luta de classes. Por exemplo, a institucionalização da legislação que fala em valorização da docência como, por exemplo, a Lei nº 11.738/2008 – Lei do PSPN, que institui o piso nacional para os professores da educação pública, pode ser contestada nesse seu aspecto de "valorização" na medida em que estipula um valor abaixo do que demandam as instituições de representação docente.

Nesse sentido, buscamos entender a concepção de "valor" em dois aspectos: o primeiro, amplo, que se referiria à valorização do conjunto de profissionais que atuam na educação e cuja natureza do trabalho apresenta uma relevância social diversa das demais profissões por se tratar da produção de um "bem público", que é a educação e o segundo aspecto do valor com relação ao mérito profissional, este bastante restrito à capacidade individual de cada docente no desenvolvimento de suas atribuições no ensino.

Para Freitas (2013), o entendimento sobre valorização é cada vez mais próximo ao sentido literal de mostrar o valor, quando então os procedimentos de avaliação buscam medir qual a capacidade que o professor tem de contribuir para o desenvolvimento do sistema de ensino demonstrando seu mérito, pois nesse aspecto ocorre a "(...) transferência da lógica da iniciativa privada para o interior dos sistemas educacionais, ancorado nos processos de avaliação de larga escala" (FREITAS, 2013, p. 68).

Bauer (2013) já nos mostra a diferença entre valor (que em seu estudo é classificado como contextual) e mérito, quando destaca que, enquanto o primeiro considera as variáveis para se representar o valor (valorização), portanto de aspecto mais amplo, o segundo se refere a possibilidade de valor a partir de uma ação individual.

Para ela, "(...) mérito diz respeito às habilidades individuais relativas ao exercício da profissão reveladas pelo professor" (BAUER, 2013, p. 23), enquanto valor "(...) é determinado por uma série de variáveis, que são definidas em cada contexto, em um determinado período de tempo" (ibidem, p. 24). Dessa forma, tanto "mérito" quanto "valor" são resultados das prerrogativas do Estado com as suas determinações, que passam a compor os documentos legais que regem a profissionalização docente, influenciando a construção dos Planos de Carreiras e acabam por carregar no seu bojo o real sentido da valorização dos professores.

Dessa forma, reforça-se que, para realização do presente estudo, pautaremos nossas análises a partir das seguintes categorias que são centrais nessa discussão: competência, valorização docente e mérito.

3 A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: PRODUTIVISMO OU VALORIZAÇÃO?

Buscaremos produzir um entendimento sobre a Avaliação de Desempenho docente e sua vinculação com a perspectiva de valorização desse profissional, no que tange aos mecanismos oficiais constantes na Constituição Federal de 1988 e o gerencialismo da profissão emanado dela, assim como de todo o marco legal que trata dessa questão, tais como a LDB Nº 9394/96, Lei nº 11.494/2007 – Lei do FUNDEB, Lei nº 11.738/2008 – Lei do PSPN, Parecer CNE/CEB Nº 9/2009 e Resolução MEC Nº 2/2009. A análise pautou-se nos Planos de Carreira de dois municípios do estado do Pará, Cachoeira do Piriá e Cametá. O primeiro foi escolhido em função das descrições, bastante detalhadas, dos procedimentos necessários à efetivação da Avaliação de Desempenho docente e o segundo, Cametá, pelo fato de apontar a necessidade de efetivação desse tipo de Avaliação do trabalho docente, mas não descrever, com detalhes, quais aspectos/competências são objetos dessa avaliação.

A Lei municipal Nº 04/2011, correspondente ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do quadro dos funcionários da Educação Básica da rede pública municipal de Cachoeira do Piriá destaca em seu Art. 3º os *Princípios e Garantias* do Plano relacionando-os a remuneração "digna" do docente para o seu desempenho e a posterior melhoria dos serviços prestados à população. Dessa forma, ressalta como um dos *princípios básicos* das carreiras do magistério o item III do Art. 4º que já destaca "a valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento", indicando sob que aspectos a Carreira Docente hoje se baseia no que tange ao pensamento de desenvolvimento profissional, atrelado ao "saber fazer".

O pensamento em torno da perspectiva do "saber fazer" constitui hoje um dos pilares da discussão de competências dos profissionais da educação, ao mesmo tempo em que se constitui, quase sempre, como o principal elemento de indicador de parâmetros para se identificar um "bom profissional" entre os demais. Essa tendência, uma das principais da noção de competências, é resultado das transformações produtivas no interior do atual modelo econômico, que para Ramos (2006), constitui:

(...) a base das políticas de formação e capacitação de trabalhadores, principalmente naqueles países industrializados com maiores problemas para vincular o sistema educativo com o produtivo, o que se explica pela ênfase que este conceito coloca nos resultados e nas ações (RAMOS, 2006, p. 223).

A partir desse entendimento, pode-se depreender que a noção de competências tem uma importante influência nos instrumentos legais que regem a

profissionalização docente, como é o caso dos Planos de Carreira, por exigirem a demonstração de certo domínio das ações que devem ser realizadas por estes profissionais, não as desvinculando de uma perspectiva maior que está circunscrita dentro de parâmetros ideológicos e objetivos estipulados pelo atual modelo econômico.

Dentro desse contexto, no Plano de Carreira do Magistério do município de Cachoeira do Piriá, a Avaliação de Desempenho, bem como as atividades de qualificação constam como necessárias a promoção profissional, permitindo a passagem de uma classe para outra, desde de que cumpridos o interstício de 05 anos. O Art. 14, § 1º destaca que "A avaliação de desempenho deve ser compreendida como um processo permanente, em que o funcionário tenha a oportunidade de analisar a sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades (...)", ou seja, coloca este tipo de avaliação em um patamar formativo, quando defende que, a partir dela, o profissional possa pensar em que aspectos a sua prática precisa melhorar.

No Plano de Carreira do Magistério do município de Cachoeira do Piriá, a Avaliação de Desempenho, que deve ser realizada anualmente, é feita levando em consideração dois fatores: fatores objetivos e de desempenho, conforme demonstrado no quadro abaixo:

Quadro 1: Fatores da Avaliação de Desempenho no PCCR de Cachoeira do Piriá

Fatores Objetivos	Fatores de Desempenho	Artigos
Pontualidade	Desenvolvimento profissional e pessoal (aperfeiçoamento profissional)	Art. 53; item I
Assiduidade	Relacionamento interpessoal (relações humanas no trabalho ou trabalho em equipe)	Art. 53; item II
Disciplina	Desenvolvimento de pesquisas, projetos, métodos e rotinas	Art. 53; item III
Cumprimento de prazos	Avaliação positiva, em relação à projeção do MEC, no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica – IDEB	Art. 53; item IV

Fonte: Lei municipal Nº 04/2011 (adaptação do autor)

Dentre os Fatores Objetivos, o de maior peso na definição da média é a Assiduidade. O julgamento deste Fator deve ser realizado a partir de relatórios fornecidos pela Divisão de Recursos Humanos, quando se tratar de Assiduidade e Pontualidade e em relatórios fornecidos pela Direção da Unidade Escolar e pela Secretaria Municipal de Educação, quanto à Disciplina. Já o julgamento do Fator de Desempenho deve ser realizado pela chefia imediata de cada professor, com supervisão de comissão constituída para esta finalidade. Dessa forma, esta Avaliação de Desempenho ao mesmo tempo em que pode permitir a promoção na carreira, ou seja, certa valorização, com a passagem de uma classe para outra em um interstício de 05 anos, também prevê sanções ao servidor que apresentar dois conceitos sucessivos de desempenho insatisfatórios ou três conceitos intercalados de desempenho insuficientes, nas últimas cinco avaliações, conforme Art. 59 da citada lei.

Observa-se, portanto, que mesmo inicialmente este tipo de avaliação inferir a um aspecto formativo^[1], ela representa fortemente uma orientação somativa^[2], na medida em que os Fatores de Desempenho a serem avaliados apresentam, assim como no outro fator, a mesma objetividade nos itens avaliados no desempenho docente, os colocando na perspectiva do mérito.

Sobre a necessidade de se avaliar o mérito docente nos Planos de Carreira Sousa (2008) já destaca que esta é uma orientação muito forte hoje que não se limita a avaliar apenas aspectos como assiduidade, pontualidade, incremento na formação, produção intelectual, mas sim "explicitarem novos requisitos de mérito", como parte da estratégia de se avaliar também o sistema educacional como um todo (SOUSA, 2008, p. 87). O Plano de Carreira Docente do município de Cachoeira do Piriá apresenta esta característica de buscar relacionar a Avaliação do Desempenho docente com a avaliação institucional mais ampla, subjulgando, de certa maneira, a perspectiva de valorização docente à uma perspectiva de representação do valor docente ao sistema do qual faz parte, na medida em que não é o Estado que permite sua valorização, mas sim ele próprio – o docente – que deve mostrar e "conquistar" o seu valor.

Diante disso, por entender extremamente necessário pensar sob um outro ângulo, avaliação e valorização são elementos que devem estar presentes para o desenvolvimento profissional docente, desde que as expectativas de ambas estejam convergindo para um ponto em comum: a melhoria da educação em um aspecto qualitativo. Dessa forma,

Valorizar com políticas coerentes e convergentes, com apoios efetivos aos docentes, é o mote, de um lado, e, de outro, avaliar construtivamente para o desenvolvimento formativo profissional constante é o contraponto. Avaliar por avaliar, avaliar para excluir ou punir, não leva a melhores resultados ao se considerar perspectivas de desenvolvimento humano e profissional. Nesta direção é preciso assumir uma visão diferente quanto a processos de avaliação do que usualmente se tem (GATTI, 2013, p. 154).

Na perspectiva de continuar compreendendo como se constitui a Avaliação de Desempenho docente, outra legislação também foi analisada, trata-se da Lei municipal Nº 212, de 21 de maio de 2012 que se consubstancia no Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica do município de Cametá-Pa. Este plano, diferente do anterior, não apresenta, de forma detalhada, os critérios e procedimentos para a Avaliação de Desempenho docente, mas apresenta alguns elementos importantes para nossa análise.

A valorização do desempenho aparece também como um de seus *Princípios Básicos*, que permite a respectiva promoção, em sentido vertical, na Carreira, mediante Avaliação periódica de Desempenho, possível a progressão pelas classes designadas pelas letras A, B, C, D, E, e F. A Avaliação de Desempenho é realizada anualmente, mas a primeira efetiva-se ou não a respectiva progressão mediante promoção em um interstício de 04 anos, considerando os 03 primeiros anos de Avaliação Especial de Desempenho em função do estágio probatório. Essa avaliação periódica, para fins de promoção, é composta por um conjunto de 04 avaliações que são: Desempenho, Conhecimento, Qualificação e Efetivo tempo de exercício das funções próprias do cargo (Art. 32, § 6º), conforme explicitado no quadro abaixo:

Quadro 2: Fatores da Avaliação para Promoção Vertical no PCCR de Cametá

Fatores	Itens das Avaliações	Fatores da Avaliação	Artigos
Qualificação	Qualificação em instituições credenciadas	As Avaliações serão realizadas de acordo com os critérios	Art. 32; § 6º, item I

Conhecimentos	Conhecimentos para a qual concurso público	na área definidos para a qual prestou concurso público	no Art. 32; § 6º, item II
Desempenho	Desempenho	promoções, o qual será disposto em lei complementar	de Art. 32; § 6º, item III
Tempo de efetivo exercício das funções próprias do cargo	Tempo de efetivo exercício nas funções próprias do cargo	efetivo nas funções do cargo legalmente investido	iniciativa do Poder Executivo (Art. 32; § 4º). Art. 32; § 6º, item IV

Fonte: Lei municipal Nº 212/2012 (adaptação do autor)

Segundo o Art. 32, § 6º, a pontuação para promoção levará em consideração os fatores como: qualificação, conhecimentos, desempenho, tempo de efetivo exercício das funções próprias do cargo, sendo que o fator de maior peso é o desempenho e o de menor é o tempo de efetivo exercício.

Compete destacar que esta característica, pouco detalhada, dos procedimentos para Avaliação de Desempenho docente neste Plano de Carreira talvez constitua um importante elemento que pode levar à alienação dos profissionais quanto às reais intenções que estão sob o julgamento do trabalho do professor na escola e que, talvez, se vincule ao mecanismo de controle desses servidores na medida em que não se clarificam os procedimentos, muito menos sua importância ou não ao desenvolvimento profissional e institucional.

Cabe, porém, observar que tanto a Lei Nº 04/2011, correspondente ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do quadro dos funcionários da Educação Básica da rede pública municipal de Cachoeira do Piriá, quanto a Lei Nº 212, de 21 de maio de 2012, que se consubstancia no Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica do município de Cametá-Pa ressaltam que os procedimentos para Avaliação de Desempenho de seus docentes deverão ser melhores explicitados em regulamentação própria, o que não foi possível ser localizado para fins deste estudo, não se sabendo, inclusive, se os respectivos regulamentos de fato existem.

A análise dos procedimentos quanto à Avaliação de Desempenho constantes nestes Planos de Carreiras, nos permitem entendê-los como frutos de uma perspectiva educacional e profissional que coloca o docente como servidor público que realiza um trabalho de grande relevância, mas que deve apresentar também resultados satisfatórios, dentro de uma lógica de produtividade, a partir da racionalidade de recursos, procedimentos e tempo. É uma perspectiva produtivista que tem forte ligação com as dinâmicas e procedimentos mercadológicos, que cujos resultados devem passar por constantes procedimentos de avaliação para permitirem certo controle das ações, colocando o sentido de "valorização docente" bastante limitado a "o que o docente pode demonstrar de valor".

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da análise para o desenvolvimento deste estudo, podemos constatar que a institucionalização dos Planos de Carreiras Docentes apresenta um aspecto central, de onde decorrem as demais questões que são cruciais à profissionalização docente: a perspectiva de valorização da profissão. No entanto o aspecto "valorizador" circunscrito nestes Planos reforça a perspectiva do mérito individual como necessário ao desenvolvimento pessoal, intentando a partir de uma ótica produtivista.

Estes Planos de Carreiras representam uma lógica bastante presente no funcionalismo público - o da racionalidade das ações - dentro de parâmetros que devem ser capazes de mostrar a efetividade do trabalho. Além do que, estes instrumentos ainda apresentam uma limitação quanto ao seu aspecto formativo, na medida em que as Avaliações de Desempenho se constituem como apenas o alcance de algo necessário ao Estado, no sentido de orientar um melhor desenvolvimento das ações, mas ela é bastante limitada ao aspecto somativo, não servindo, em muitos sentidos, para repensar da prática docente, que possa permitir, dessa forma, a busca pela melhoria de sua atuação, em uma perspectiva qualitativa e não apenas quantitativa.

A Avaliação de Desempenho nesses Planos atendem, em grande medida, aos anseios do Estado regulador, pois relaciona o desenvolvimento profissional dos docentes ao pressuposto de desenvolvimento institucional de todo o sistema, definindo-se, assim, sob que parâmetros deve se dar a "valorização" deste profissional. Dessa forma, a perspectiva de mérito, bastante presente, atua mais no sentido de esfacelar e, portanto, enfraquecer a categoria docente do que necessariamente atuar de forma a permitir a reflexão em torno das mazelas próprias das condições de trabalho, tais como o sucateamento das escolas, o difícil relacionamento institucional, dentre outros, na medida em que apenas atua para permitir ou não a progressão na carreira e o conseqüente aumento remuneratório.

Diante dessas constatações, mesmo reconhecendo que os Planos de Carreiras Docentes hoje apresentam grandes limitações quanto à real necessidade de valorização profissional, eles são instrumentos fundamentais na luta por melhores condições de trabalho e remuneração desses profissionais, de onde devem emanar a resistência necessária para se construir políticas públicas que estejam verdadeiramente comprometidas com o desenvolvimento, em todos os aspectos, dos docentes das escolas públicas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAUER, Adriana. Avaliação de desempenho de professores: pressupostos e abordagens. GATTI, Bernardete A. (Org.) **O trabalho docente: avaliação, valorização, controvérsias**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 2013.

BRASIL. Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado. Caderno MARE Nº 4 **Programa da Qualidade e Participação na Administração Pública**. Brasília – DF: 1997.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 10/11/2017.

_____. **Lei Nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm Acesso em: 10/11/2017.

_____. **Lei Nº 11.494, de 20 de junho de 2007**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11494.htm Acesso em: 10/11/2017.

_____. **Lei Nº 11.738, de 16 de julho de 2008**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm Acesso em: 11/10/2017.

FREITAS, Luiz Carlos de. Caminhos da Avaliação de Sistemas Educacionais no Brasil: o Embate entre a Cultura da Auditoria e a Cultura da Avaliação. BAUER, Adriana; GATTI, Bernardete A. (Orgs.). **Vinte e cinco anos de avaliação de sistemas educacionais no Brasil** Florianópolis: Insular, 2013.

GAMBOA, Silvío Ancisar Sánchez. **Pesquisa Qualitativa: superando tecnicismos e falsos dualismos** Itajaí - SC: Contrapontos - volume 3 - n. 3 -

p. 393-405, set./dez. 2003.

GATTI, Bernardete A. Valorização da docência e avaliação do trabalho docente: o papel da avaliação participativa em um contexto institucional. GATTI, Bernardete A. (Org.). **O trabalho docente: avaliação, valorização, controvérsias**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 2013.

HOBBSAWN, Eric J. **A Era das Revoluções: 1789-1848**. São Paulo-SP: Paz e Terra, 1981.

MEC, Ministério da Educação. **Resolução Nº 2, de 28 de maio de 2009**. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf Acesso em: 11/10/2017.

_____. **Parecer CNE/CEB Nº 9/2009**. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/pceb009_09.pdf Acesso em: 11/10/2017.

CACHOEIRA DO PIRIÁ. Prefeitura Municipal. **Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do quadro dos funcionários da Educação Básica da rede pública municipal de Cachoeira do Piriá. Lei Nº 04, de 06 de outubro de 2011**. Disponível em: https://www.portalfadesp.org.br/midias/anexos/450_lei_de_plano_de_cargos_2.pdf Acesso em: 09/10/2017.

CAMETÁ. Prefeitura Municipal. **Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica do município de Cametá-Pa. Lei Nº 212, de 21 de maio de 2012**. Disponível em: <http://prefeituradecameta.pa.gov.br/wp-content/uploads/2017/08/Lei-212-de-2012-de-21-de-maio-de-201219072017.pdf> Acesso em: 09/10/2017.

RAMOS, Marize Nogueira. **A Pedagogia das Competências: autonomia ou adaptação?** São Paulo: Cortez, 2006.

SMITH, A. **A Riqueza das Nações**. Volume II. Coleção Os Economistas. São Paulo – SP: Nova Cultural, 1996.

SOUSA, Sandra M. Zákia L. **Avaliação e carreira do magistério: Premiar o mérito?** Brasília: Retratos da Escola, v. 2, n. 2-3, p. 81-93, jan./dez. 2008.

WEBER, Max. **Economia e Sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva** Capítulo III. Tradução de Regis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa. 3ª Edição, Brasília-DF: Editora Universidade de Brasília: 1994.

[1] Por avaliações com propósitos formativos, Bauer (2013) entende serem aquelas que oferecem devolutivas e apontam aspectos a serem aprimorados, sendo relacionadas ao propósito de melhoria.

[2] Para Bauer (2013), por outro lado, as avaliações somativas atuam no sentido de auxiliar os tomadores de decisão em questões difíceis, como a continuidade ou descontinuidade de um programa, a promoção ou retenção de alunos, etc. Em se tratando de Avaliação de Desempenho Docente, a autora destaca que os propósitos formativos e somativos devem estar presentes.