Movimentação na Carreira de Professores da Educação Básica em Municípios do Pará a partir do Desempenho: valorização ou gerencialismo?

Rubens da Costa Ferreira

Dalva Valente Guimarães Gutierrez

Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PA – Brasil

Resumo

O presente estudo discute a Avaliação de Desempenho como critério de movimentação na carreira de professores dos municípios paraenses de Bannach e Parauapebas na perspectiva de verificar se os requisitos utilizados nesse tipo de avaliação relacionam-se à valorização do magistério. Com base em pesquisa bibliográfica e documental, o estudo mostrou que a Avaliação de Desempenho como critério de movimentação horizontal de professores na carreira nos municípios estudados pouco influenciam no verdadeiro processo de valorização do magistério, relacionando-se mais com as exigências de produtividade típicas do modelo gerencialista de gestão educacional, que se utiliza de todos os meios para racionalizar recursos em função da minimização de gastos com políticas sociais, do que necessariamente em nome de uma valorização profissional que esteja associada a uma educação de qualidade socialmente referenciada.

Palavras-chave: **Plano de Carreira. Avaliação de Desempenho. Movimentação na Carreira.**

Movement in the Career of Teachers of Basic Education in Pará cities from Performance: valorization or managerialism?

Abstract

The present study discusses the Performance Evaluation as a criterion of movement in the career of teachers from the Pará cities of Bannach and Parauapebas in the perspective of verifying whether the requirements used in this type of evaluation are related to the valuation of the teaching profession. Based on bibliographic and documentary research, the study showed that Performance Evaluation as a criterion for horizontal movement of teachers in their careers in the municipalities studied had little influence on the true process of valuing teaching, relating more to the productivity requirements typical of the managerial model of educational management, which uses all means to rationalize resources due to the minimization of expenses with social policies, than necessarily in the name of a professional valorization that is associated with quality socially referenced education.

Keywords: **Career Path. Performance Evaluation. Career Movement.**

Introdução

O presente artigo é parte dos resultados da pesquisa intitulada “Política de Financiamento da Educação: implicações do FUNDEB para a Carreira e a Remuneração de Professores da Educação Básica em Municípios Paraenses de 2010 a 2017”, que vem sendo desenvolvida no âmbito da Universidade Federal do Pará (UFPA). A discussão sobre valorização docente busca tratar de questões concernentes a diversas dimensões, mas um dos pilares principais diz respeito à remuneração dos professores, cujo instrumento se consubstancia nos Planos de Cargo, Carreira e Remuneração (PCCR). Há, portanto, elementos próprios dos Planos de Carreira Docentes que já carregam consigo, inclusive na nomenclatura, a indicação de valorização, tais como “promoção”, “progressão” e “movimentação”, contudo, cabe entendê-los em sua essência, não somente na aparência, para se avaliar até que ponto eles de fato se efetivam e representam valorização. Nesse sentido, há um elemento que é inerente a grande parte dos critérios utilizados para a movimentação dos professores na carreira, que é a Avaliação de Desempenho, sobre a qual o presente estudo pretende tratar.

Busca-se entender como a movimentação nos Planos de Carreira e Remuneração dos professores de municípios paraenses, por meio da Avaliação de Desempenho, corrobora ou não para o processo de valorização docente. Trata-se de buscar entender qual a lógica subjacente à Avaliação de Desempenho como mecanismo de movimentação e se ela contribui ou não para a viabilidade da valorização do professor.

A Avaliação de Desempenho como critério de movimentação na carreira docente será analisada nos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração dos Docentes dos municípios de Bannach e Parauapebas. Esses municípios paraenses foram escolhidos por apresentarem, respectivamente, um dos menores e um dos maiores Produtos Interno Bruto (PIB) dentre os municípios do estado, conforme tabela a seguir:

Tabela 1 – PIB e PIB *per capita* dos municípios de Parauapebas e Bannach

Municípios	PIB (R\$ 1.000)	Posição do PIB	PIB <i>per capita</i>	Posição do PIB <i>per capita</i>
Parauapebas	11.208.942	2º	59.018,97	2º
Bannach	68.527	134º	20.975,51	16º

Fonte: FAPESPA (2016), dados relativos ao ano de 2014.

O município de Parauapebas apresenta o segundo maior PIB e PIB *per capita* dentre os municípios do Pará, enquanto que o município de Bannach ocupa a 134ª posição entre os 144 municípios paraenses em termos de PIB e a 16ª em termos de PIB *per capita*. Entendemos que o indicativo de valorização ou desvalorização profissional decorrente da movimentação possibilitada pela Avaliação de Desempenho tem forte impacto na remuneração de professores. Para esse tipo de compreensão, o aspecto econômico dos municípios se apresenta como fundamental. Além da situação econômica dos municípios, a escolha desses dois municípios foi motivada pelo fato de eles apresentarem em seus PCCRs critérios de Avaliação de Desempenho docente de forma mais detalhada como parte dos requisitos para a movimentação na Carreira.

As análises relacionadas à carreira do magistério e à valorização docente foram referenciadas nos trabalhos de Gatti, Barreto e André (2011), Gutierrez (2010), Jacomini e Penna (2016) e Monlevade (2000), dentre outros. A pesquisa documental pautou-se nos

seguintes documentos legais: Lei nº 4509/2012, correspondente ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Magistério do município de Parauapebas e da Lei nº 172/2010, correspondente ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Magistério do município de Bannach.

Para Kripka, Scheller e Bonotto (2015, p. 57) a pesquisa documental é fundamental na medida em que “[...] pode ser utilizada no ensino na perspectiva de que o investigador ‘mergulhe’ no campo de estudo procurando captar o fenômeno a partir das perspectivas contidas nos documentos, contribuindo com a área na qual ele se insere [...]”.

O texto está estruturado em três seções, além desta introdução. Na primeira seção são expostas algumas questões centrais sobre Plano de Carreira Docente e Avaliação de Desempenho, com o objetivo de problematizar a temática da valorização docente. Na segunda seção, busca-se discutir a questão central do estudo mediante a exploração dos dados sobre a movimentação nos Planos de Carreira Docente a partir da Avaliação de Desempenho, procurando questionar quais os indicativos de valorização inerentes a essa movimentação e aos critérios concernentes ao citado elemento. Na última seção são expostas as considerações finais.

Planos de Carreira docente como instrumentos de Valorização Docente: o papel da avaliação de desempenho

A política de valorização do magistério é formada por um conjunto de procedimentos que vão desde questões estruturais a questões salariais, de Carreira e de relevância social (GATTI; BARRETO; ANDRÉ, 2011), portanto, diante disso, entende-se que falar em valorização profissional dos professores da educação básica é atentar para essas diversas dimensões da vida funcional e pessoal do servidor, que muitas vezes não podem ser mensuradas. No entanto, há a necessidade de se elencar instrumentos, procedimentos e parâmetros objetivos quando se busca enveredar a pesquisa por essas questões e um instrumento bastante utilizado para se tentar verificar o grau ou nível de valorização do magistério é o Plano de Carreira e Remuneração, mesmo que este não represente e muito menos apresente, sozinho, todos os elementos necessários ao que entendemos por valorização do professor.

Para Gutierrez (2010), a definição de valorização docente não é tão fácil, na medida em que se refere a questões para além da salarial, tais como:

[...] formação inicial adequada para o exercício da função, formação continuada, Plano de Carreira que permita progressão e incentivos na carreira, acesso à cultura, condições adequadas de trabalho (tempo para planejamento de aulas, acesso a bibliotecas, internet, equipamentos didáticos entre outros) (GUTIERRES, 2010, p. 61).

Assim, para a análise que nos propomos fazer no presente artigo, importa-nos discutir o papel da Avaliação de Desempenho como critério de movimentação docente na carreira, na perspectiva da valorização profissional do magistério.

É importante destacar que a valorização do magistério é um elemento que vem se fazendo presente nos principais documentos normativos do Estado brasileiro como a Constituição Federal de 1988 e a LDB 9394/96, talvez por procurar relacionar essa necessidade de valorização ao que o Estado almeja e defende em termos de qualidade na

educação. Para Monlevade (2000), esse sentido de valorização atrelado aos resultados do trabalho a ser realizado na educação sempre esteve presente na história da profissionalização do magistério no Brasil, como no período colonial, em que “[...] sua valorização profissional se perfazia tanto pelos sucessos da aprendizagem de seus alunos como pela manifestação no púlpito da genialidade de seus pregadores [...]” (MONLEVADE, 2000, p. 60). Hoje, essa perspectiva não se alterou, inclusive é bastante fomentada, sobretudo, via normatizações estatais quando se vincula a valorização ao critério de desempenho na profissão docente.

A Emenda Constituição Nº 53/2006 já destaca em seu Art. 206 que o ensino deverá ser ministrado tendo como princípio, dentre outros, “*V - a valorização dos profissionais da educação escolar [...]*”, importante orientação que acabou por definir a relevância dos Planos de Carreira nesse processo de valorização do magistério, pela via do Estado, o que foi aprofundado com a LDB 9394/96, que registra em seu Art. 67 que “*os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público: [...]*” elencando, para tal, uma série de elementos hoje constantes nos Planos de Carreira. Assim, resta-nos procurar entendê-los com esse propósito valorizador do magistério mediante a profissionalização docente, mas compreendê-los como parte de uma política maior, de um Estado que atua em nome de uma perspectiva de sociedade. Nesse aspecto, para Jacomini e Penna (2016, p. 182),

Aspectos que normatizam esse exercício, tais como formação exigida, formas de ingresso, carreira, entre outros, ao mesmo tempo em que instituem a função de professor, são fundamentais para a compreensão do lugar social da profissão. Esses aspectos estão atrelados a projetos políticos em diferentes contextos históricos e sociais, nos quais a educação escolar se vê implicada na consecução de metas que se encaixam em propósitos econômicos, fato que se acirra na atualidade. Assim, o valor social atribuído aos professores está relacionado à maneira como são tratados pelo Estado.

Diante dessa perspectiva, a valorização do magistério se vincula fortemente ao princípio da produtividade docente, uma vez que o pré-requisito principal para a valorização é a qualidade que a educação deve apresentar pelo resultado do trabalho do professor, o que acaba por nortear não apenas o propósito dos conteúdos a serem trabalhados nas escolas, mas também as bases em que a prática docente deve se vincular. Dessa forma, passa-se a exigir do docente, como principal representante do Estado na educação pública, a intervenção necessária para se efetivar o projeto de escola pensado para a sociedade, através de seu trabalho, no que os PCCRs passam a ser construídos com essa perspectiva.

Entenda-se por “produtivismo” a perspectiva mercadológica de produção de valor própria do modelo capitalista que cada vez mais se apresenta na educação pública, seja na formulação curricular, seja na proposição de organização do trabalho pedagógico, influenciando as carreiras docentes, dentre outras questões, no que tange ao processo de intensificação do trabalho.

Para Oliveira (2004), as reformas educacionais na última década, notadamente, no Brasil, influenciam mudanças no campo profissional docente, na medida em que impactam não apenas no nível da escola, mas em todo o sistema, trazendo repercussões e mudanças profundas, definindo novas formas de regulação das políticas educacionais, dentre as quais, a política de avaliação institucional.

Nesse sentido, para ela

Essa nova regulação repercute diretamente na composição, estrutura e gestão das redes públicas de ensino. Trazem medidas que alteram a configuração das redes nos seus aspectos físicos e organizacionais e que têm se assentado nos conceitos de produtividade, eficácia, excelência e eficiência, importando, mais uma vez, das teorias administrativas as orientações para o campo pedagógico (OLIVEIRA, 2004, p. 1130).

Depreende-se, portanto, que há uma inegável relação entre o mercado e as competências requeridas da educação pública. Trata-se de um elemento que para o neoliberalismo se apresenta como fundamental ao desenvolvimento socioeconômico de uma sociedade: a utilidade da educação, implicando diretamente no trabalho docente.

Considerando esse processo, para Ciavatta (2013) o trabalho docente acaba por sofrer grandes perdas no que tange à autonomia, pois se procura desenvolver o controle do desempenho com base na imposição de perspectiva advinda dos modelos empresariais.

Segundo ela, a ideia de produtividade na indústria moderna capitalista “[...] refere-se à elevação do valor da mercadoria, que depende, basicamente, do tempo de trabalho requerido para sua produção” (CIAVATTA, 2013, p. 497) e está cada vez mais presente na educação concernente ao processo de avaliação em suas várias facetas, ocasionando “[...] um reducionismo evidente do trabalho docente ao cumprimento de metas, de número de alunos aprovados, do recebimento de bônus por produtividade [...]” (CIAVATTA, 2013, p. 498).

Diante disso, podemos, então, destacar que o produtivismo inerente ao processo de produção mercantil capitalista é elemento presente quando da tentativa de homogeneização das formas de gestão do trabalho das categorias profissionais, buscando-se certa referência comum ao conjunto de trabalhadores, o que impacta diretamente na busca de redimensionamento do trabalho docente, para o qual o processo normativo, como os Planos de Carreiras, se apresenta como central.

Podemos destacar que essa perspectiva de produtividade do trabalho docente é resultado da vinculação do Estado a uma orientação de cunho filosófico que defende a liberdade, a individualidade e a competição como elementos fundamentais ao desenvolvimento da sociedade. Fala-se, portanto, do Liberalismo Econômico de Adam Smith, que foi e ainda é um dos grandes influenciadores na promoção de políticas públicas do Estado brasileiro na atualidade, como a política de valorização de professores. Com relação a essa temática, Smith (1996) defendia 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).

Assim, ao mesmo tempo que desresponsabiliza o Estado pelo custo com a remuneração dos professores, defende o caráter do “merecimento” no que tange à remuneração, para o qual o aspecto do desempenho é fundamental. Nesse contexto, a perspectiva de mérito para a movimentação e a consequente promoção na carreira já aparece em um dos principais documentos que serviu de base e apresentou parâmetros para a construção dos Planos de Carreira dos Docentes brasileiros, que foi o Documento da OIT/UNESCO que já destacava em seu artigo 44 que “As promoções deveriam basear-se numa avaliação objectiva das

qualificações requeridas para o novo posto, segundo critérios estritamente profissionais estabelecidos em consulta com as organizações de professores”. O impacto dessa indicação da OIT/UNESCO na formulação de políticas públicas para esse campo é inquestionável, pois “[...] as recomendações contidas nesse documento foram concebidas para servir de base para as leis nacionais e para as práticas dos professores” (GEMAUQUE; CARVALHO; MENDES, 2012, p. 233).

Como o Brasil assumiu através de sua Constituição Federal a perspectiva gerencial pragmática, os demais documentos referentes à organização do ensino público, como a LDB 9394/96 e os documentos que procuram organizar as Carreiras dos professores, como a Resolução MEC Nº 02/2009, também apresentam esses elementos do gerencialismo, que, de certa forma, condicionam as promoções na Carreira ao aspecto da produtividade, para o qual a Avaliação de Desempenho corresponde perfeitamente. A citada Resolução, que fixa as diretrizes nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, já destaca que a instituição dos Planos de Carreiras deve estabelecer como um dos princípios a *V - progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional*. Destaca também, em seu artigo Art. 5º, item XVI, a constituição de incentivos de progressão por qualificação do trabalho profissional, tendo como um dos referenciais:

[...] c) avaliação de desempenho, do profissional do magistério e do sistema de ensino, que leve em conta, entre outros fatores, a objetividade, que é a escolha de requisitos que possibilitem a análise de indicadores qualitativos e quantitativos; e a transparência, que assegura que o resultado da avaliação possa ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores, com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional ou do sistema [...] (BRASIL, Resolução MEC n. 02/2009).

Destaque-se, assim, grande importância ao aspecto da produção do trabalho docente como forma de permitir sua promoção, perspectiva bastante ligada à proposta gerencialista do Estado brasileiro. Essa característica do Estado se apresenta com bastante força a partir da reforma instituída no Brasil iniciada na década de 1990 e expõe uma característica peculiar. Para Gutierrez (2010, p. 76),

A reforma do Estado propunha a passagem da administração pública baseada em princípios racionais-burocráticos para a denominada *gestão gerencial*. A diferença básica entre a gestão pública burocrática e a gerencial, segundo a proposta de Reforma, está na forma de controle que deixa de basear-se nos processos para se concentrar nos resultados.

Dessa forma, a proposta de Avaliação de Desempenho se apresenta como imprescindível para esse processo de busca por resultados, conforme corroborado por Abrucio (1997), quando destaca que o modelo gerencial e suas influências estão presentes nos “[...] modelos de avaliação de desempenho, novas formas de controlar o orçamento e serviços públicos direcionados às preferências dos ‘consumidores’ [...]” (ABRUCIO, 1997, p. 07).

Diante dessa discussão, entende-se, portanto, que os Planos de Carreira Docentes ao mesmo tempo que podem se constituir como importantes instrumentos para a busca da valorização do magistério, para o que se necessita de acompanhamento constante por parte da categoria dos profissionais da educação, também podem ser, contraditoriamente,

instrumentos que estão a serviço da racionalidade produtiva requerida pelo Estado, quando a perspectiva de promoção gira em torno da apresentação de resultados, para o que a Avaliação de Desempenho do professor se mostra como necessária.

Movimentação na carreira docente a partir da Avaliação de Desempenho: indicativo de valorização do magistério?

Neste item buscaremos produzir uma compreensão sobre o movimento na carreira docente por meio da Avaliação de Desempenho e sua relação com o processo de valorização do magistério, procurando relacioná-los à política que orienta a construção de Planos de Carreira docentes e a perspectiva social e política sobre o que se entende por valorização dos professores da educação pública.

Os PCCRs dos municípios de Bannach e Parauapebas, aqui pesquisados, destacam as respectivas descrições de Avaliação de Desempenho que já nos fornece alguns elementos iniciais para nossa compreensão.

No PCCR de Bannach, Lei nº 172/2010, destaca-se o seguinte em seu Art. 16: “É instituído o Sistema de Avaliação de Desempenho, com vistas ao aprimoramento dos métodos de gestão, melhoria da qualidade, eficiência do serviço e valorização do profissional do magistério”, enquanto no PCCR de Parauapebas, Lei nº 4509/2012, a descrição é de que “A avaliação permanente de desempenho deve ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades e deve ser um momento de formação, em que a administração possa apurar o nível do comportamento profissional do servidor, percebendo os pontos positivos e visualizando caminhos para superação das dificuldades deste, possibilitando maior eficiência funcional” (Art. 40). Percebemos, assim, que, em ambas as descrições, o aspecto produtivista do trabalho docente é o elemento central de justificativa da realização desse procedimento de controle em nome de uma suposta “qualidade” educacional, pois vincula-se à melhoria da educação aos elementos principais da produção mercantil capitalista, tais como: a busca por novos métodos de gestão, melhoria da qualidade e eficiência funcional. Essa perspectiva reforça bastante o aspecto gerencialista do trabalho docente quando o foco principal se refere aos resultados alcançados. Nesse sentido, para Gatti, Barreto e André (2011, p. 40)

Sob a urgência de melhoria da qualidade da educação básica, a política nacional de avaliação sofre incrementos consideráveis, no decorrer da primeira década dos anos de 2000, do que certamente decorrem repercussões nos currículos, na formação docente e na própria avaliação do desempenho dos professores, concebida, sobretudo, em função dos resultados de rendimento dos alunos.

Essas exigências por resultados na educação pública foram institucionalizadas pelo aspecto legal através da LDB 9394/96 e da Resolução MEC Nº 2/2009, em que esta última normatizou a avaliação do desempenho docente como elemento fundamental constante nos Planos de Carreira do Magistério e necessária ao processo de progressão funcional. Assim, ela está presente na maioria dos PCCRs como um dos elementos para a movimentação horizontal, dentre outros.

Nos PCCRs de Bannach e Parauapebas, os critérios para a movimentação horizontal são a Avaliação de Desempenho e o Tempo de Efetivo Exercício, permitindo progressão e o consequente acréscimo na remuneração, conforme quadro abaixo:

Quadro 1 – Bannach e Parauapebas: Movimentação Horizontal - Interstício, nº de Referências e % de Acréscimo Salarial

Municípios	Interstício	Nº de referências	% de Acréscimo
Bannach	03 anos	06	5%
Parauapebas	03 anos	10	5% (inicial) 4% (final)

Fonte: Elaboração dos autores com base nos PCCRs dos municípios (Lei nº 172/2010 - Bannach e Lei nº 4509/2012 - Parauapebas).

Diante dos dados sobre a movimentação nas Carreiras, evidencia-se a contradição entre o termo “progressão”, comumente usado nos PCCRs com sentido implícito de ganhos para o professor, e a efetividade da dinâmica concernente aos Planos. Quando o município de Bannach permite um acréscimo de apenas 5% nas breves 06 referências que serão cumpridas em 18 anos de efetivo exercício, vemos o quanto não apenas o conceito de valorização precisa ser melhor entendido, mas também a efetividade dos instrumentos criados, a priori, com esse objetivo. Já o município de Parauapebas, que apresenta 10 referências a serem percorridas em 30 anos, inicialmente poderia indicar certo atrativo pela Carreira nesse aspecto, contudo, os acréscimos pela movimentação horizontal são apresentados de forma decrescente, iniciando em 5%, na primeira referência, e terminando com 4%, na última, reforçando, ainda mais, a indicação Estatal de desvalorização salarial dos professores.

A partir desses dados dos dois PCCRs, nota-se que, mesmo não se fazendo a defesa de uma valorização restrita ao aspecto remuneratório, ela mesmo assim não atende minimamente ao necessário em termos de usufruto, pelo docente, dos resultados de seu trabalho no que tange ao processo de valorização atrelado ao percurso na Carreira. Pois o acréscimo irrisório em decorrência da movimentação não representa efetivamente a valorização requerida e defendida pelo conjunto dos professores, muito menos está em proporção ao exigido nos PCCRs para a devida concessão.

No que tange à Avaliação de Desempenho como elemento fundamental ao processo de movimentação na carreira, cabe ainda entender como atua e sob qual perspectiva ela é realizada nesses PCCRs. Vejamos como os fatores de desempenho e os princípios norteadores dessa Avaliação estão descritos nos Planos de Carreira dos dois municípios em análise.

Quadro 2 – Bannach e Parauapebas: Critérios e Princípios da Avaliação de Desempenho Docente

Municípios	Fatores de Desempenho/Princípios Norteadores
Bannach	I – Para o profissional do Magistério (para o merecimento): a) Cursos de curta e média duração, oferecidos pela administração pública e escolhidos pelo Profissional do Magistério, considerados importantes para o aperfeiçoamento funcional; b) Integração dos objetivos institucionais e, as diretrizes de Política Educacional do Estado; c) Preparação e conhecimento em sua área específica de atuação; d) Assiduidade; e) Pontualidade; f) Disciplina; g) Urbanidade; h) Capacidade iniciativa; i) Responsabilidade; j) Eficiência.
Parauapebas	Participação democrática, Universalidade, Objetividade, Transparência

Fonte: Elaboração dos autores com base nos PCCRs dos municípios (Lei nº 172/2010 - Bannach e Lei nº 4509/2012 - Parauapebas).

Percebemos que os princípios que norteiam a Avaliação de Desempenho são os dos demais profissionais, funcionários públicos, no sentido de se ajustar os procedimentos, comportamentos, atitudes e resultados ao esperado pelo Estado. Contudo, esses princípios são importantes, para o Estado, não apenas porque estão de acordo com os da Administração Pública, mas também porque atuam dentro de certo parâmetro de controle do agente público, embora, no caso do docente, a liberdade de atuação fique, de certa maneira, limitada. Mas a Avaliação de Desempenho pode ser melhor entendida através de seus parâmetros de avaliação, sobre os quais os dois PCCRs apresentam o seguinte:

Quadro 3 – Bannach e Parauapebas: Parâmetros da Avaliação de Desempenho Docente

Municípios	Parâmetros da Avaliação de Desempenho	Periodicidade
Bannach	II – Para a Avaliação de Desempenho: a) Resultados efetivos oferecidos pela qualidade e produtividade do processo de ensino e aprendizagem (percentual de rendimento e promoção dos alunos das classes regidas); b) Comportamento, compreendendo o comprometimento com os processos educacionais.	12 meses
Parauapebas	I - conduta de comprometimento com o trabalho educativo, assiduidade e pontualidade; II - domínio específico do cargo, habilidades próprias da atividade que exerce; III - relacionamento interpessoal; IV - esforço demonstrado em capacitar-se e atualizar-se; V - coerência entre os planos e sua execução; VI - compromisso com as normas que regem a educação; VII - integração aos objetivos educacionais do Município.	18 meses

Fonte: Elaboração dos autores com base nos PCCRs dos municípios (Lei nº 172/2010 - Bannach e Lei nº 4509/2012 - Parauapebas).

Diante dos dados, podemos evidenciar que os parâmetros da Avaliação de Desempenho buscam relacionar as ações profissionais dos professores com os objetivos institucionais da escola e do respectivo sistema de ensino. É uma avaliação que busca, inicialmente, mostrar resultados em torno da qualidade da educação pública se considerarmos o que destaca Sousa (2008, p. 82), quando afirma que “ao debate ou iniciativas de avaliação dos profissionais tem sido gradualmente aliada a perspectiva de se associar incentivos aos seus resultados”. Assim, são critérios de uma avaliação que procura intensificar o trabalho docente em nome de uma “necessidade” construída pela racionalidade do sistema atual, qual seja, uma racionalidade circunscrita aos resultados a serem apresentados, utilizando, para isso, a justificativa de necessidade da valorização do docente pelo viés do merecimento, como destaca Smith (1996) quando defende essa perspectiva. Dessa forma, evidencia-se que a respectiva movimentação ocorre mediante um conjunto de exigências que têm como critério principal a produtividade do docente de modo a ser mensurável, o que caracteriza mais atribuições do que necessariamente ganhos.

Dessa forma, essa movimentação via Avaliação de Desempenho precisa ser entendida não somente como sinônimo de progressão no sentido literal da palavra, mas como uma forma de se ajustar às perspectivas de valorização do Estado ao que o mesmo destina ao conjunto da categoria de professores. Por isso, mesmo que os dados nos permitam discutir sobre a valorização docente apenas pelo aspecto do que os PCCRs podem apresentar, em termos remuneratórios e de procedimentos, por exemplo, estes estão ainda muito distantes do que de fato entendemos ser necessário para o reconhecimento profissional do professor da educação pública.

Assim, entendemos que essa movimentação nos PCCRs está de acordo ao gerencialismo que o sistema capital nos impõe, indicando uma produtividade cada vez maior em nome de uma contrapartida remuneratória nos contornos da exploração. Para Jacomini e Penna (2016, p. 197) “[...] resta saber o quanto, de fato, existe de espaço, nas agendas neoliberais dos governos, para a valorização do magistério, para além de políticas que, em direção contrária, visem ao controle e à intensificação de seu trabalho”. Dessa forma, entendemos que a lógica dos PCCRs não deixa de ser funcional a uma orientação mercadológica que, pelo fato de se referir à Região de Integração com maior PIB do estado do Pará, não foge a tal perspectiva.

Considerações Finais

A análise dos PCCRs dos municípios de Bannach e Parauapebas nos permitiu entender como o processo de valorização do magistério público é complexo, tanto pela questão dos avanços que ainda precisam existir, como resultado do atendimento das demandas desses profissionais, quanto pela contradição existente a partir do desenho com que são construídos esses Planos de Carreira, no qual a Avaliação de Desempenho se posiciona como um elemento contraditório, que em muitos aspectos não corresponde ao que se defende como uma verdadeira progressão profissional.

Essas movimentações quase sempre acrescentam um percentual irrisório ao vencimento do professor para o que ainda precisa cumprir um interstício de, pelo menos, 3 anos, implicando em uma defasagem em termos remuneratórios.

A Avaliação de Desempenho, como critério de movimentação na Carreira, cumpre, portanto, seu importante papel na busca de “qualidade da educação” pública, qual seja, uma qualidade apoiada na demonstração de resultados mensuráveis que são bastante úteis ao processo de ajustamento às políticas neoliberais. Dessa forma, os parâmetros e procedimentos das Avaliações nos PCCRs nos ilustram, claramente, sob qual política o Estado brasileiro se apoia quando se propõe a conceder tais progressões, privilegiando o desempenho docente, a qualificação, a aferição de conhecimentos na área, dentre outros, referendando o aspecto gerencialista em que a política de valorização do magistério atualmente se apoia, influenciada pelo modelo econômico capitalista que privilegia o produtivismo mercantil em todos os campos do Estado.

Referências

ABRUCIO, Fernando Luiz. **O impacto do modelo gerencial na administração pública**: um breve estudo sobre a experiência internacional recente. Brasília: ENAP, 1997. (Cadernos ENAP, n. 10).

BANNACH. Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica do município de Bannach. Lei Nº 172/2010. **Gabinete do Prefeito Municipal de Bannach**, Bannach, 23 dez. 2010. Disponível em: <<https://bannach.pa.gov.br/wp-content/uploads/2016/08/18011304.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. Lei Nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em: 10 nov. 2017.

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

Clavatta, Maria. O trabalho docente e a produtividade: recuperando marcos fundadores. **Educação**, Santa Maria, v. 38, n. 3, p. 495-506, set./dez. 2013.

FAPESPA. Fundação Amazônia de Amparo a Estudos e Pesquisas. **Anuário Estatístico do Pará 2018**. Belém, 2018. Disponível em: <<http://www.fapespa.pa.gov.br/?action=Menu.showPdf&id=158>>. Acesso em: 11 out. 2017.

Gatti, Bernardete A.; Barreto, Elba Siqueira de Sá; André, Marli Elisa Dalmaz de Afonso. **Políticas docentes no Brasil: um estado da arte**. Brasília: UNESCO, 2011.

Gemaque, Rosana Maria Oliveira; Carvalho, Fabrício Aarão Freire de; Mendes, Danielle Cristina de Brito. A configuração da carreira do magistério público do Estado do Pará a partir do Estatuto do Magistério. **Educação em Foco**, Belo Horizonte, Ano 15, n. 19, p. 229-256, jun. 2012.

Gutierrez, Dalva Valente Guimarães. **A municipalização do ensino no município de Altamira/PA e suas implicações para a democratização educacional**. 2010. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

Jacomini, Márcia Aparecida; Penna, Marieta Gouvêa de Oliveira. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. **Proposições**, Campinas, v. 27, n. 2, maio/ago. 2016.

Kripka, Rosana Maria Luvezute; Scheller, Morgana; Bonotto, Danusa de Lara. Pesquisa documental na pesquisa qualitativa: conceitos e caracterização. **Revista de investigaciones UNAD**, Bogotá, n. 14, julio-diciembre 2015. Disponível em: <<http://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/revista-de-investigaciones-unad/article/viewFile/1455/1771>>. Acesso em: 11 out. 2017.

Monlevalde, João Antônio Cabral de. **Valorização Salarial dos Professores: O papel do Piso Salarial Profissional Nacional como Instrumento de Valorização dos Professores da Educação Básica Pública**. 2000. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.

Oliveira, Dalila Andrade. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 89, p. 1127-1144, set./dez. 2004.

Parauapebas. Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica do município de Parauapebas-Pa. Lei Nº 4509/2012. **Prefeitura Municipal de Parauapebas**, Parauapebas, 2012. Disponível em: <https://portalfadesp.org.br/midias/anexo/s/514_pccr_do_magisterio_-_lei_n_4509_com_texto_alterado_pela_lei_4589_sistematizada.pdf>. Acesso em: 11 out. 2017.

SMITH, Adam. **A Riqueza das Nações**. Volume II. São Paulo: Nova Cultural, 1996. (Coleção Os Economistas).

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

UNESCO. Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura; OIT. International Labour Organization. **Recomendações da UNESCO/OIT relativas ao Estatuto dos Professores e ao Estatuto do Pessoal do Ensino Superior**. Paris, 1966. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495por.pdf>>. Acesso em: 02 ago. 2018.

Rubens da Costa Ferreira é doutorando em Educação no PPGED/ICED/UFGA, na linha de pesquisa Políticas Públicas Educacionais. Mestre em Educação e Cultura pela Universidade Federal do Pará (2016). Especialista em Linguagem e Educação: uma abordagem textual, discursiva e variacionista pela Universidade Federal do Pará (2009). Especialista em Planejamento e Gestão do Desenvolvimento Regional pela Universidade Federal do Pará (2008). Licenciado Pleno em Pedagogia pela Universidade Federal do Pará (2004). Atua profissionalmente no Cargo de Técnico em Assuntos Educacionais, no Campus Universitário da UFGA em Cametá.

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-3445-7693>

E-mail: rubenscf@ufpa.br

Dalva Valente Guimarães Gutierrez possui graduação em Pedagogia pela Universidade Federal do Pará (1989), mestrado em Educação pela Universidade Federal do Pará (2005) e doutorado em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (2010). É professora Associada da graduação e da pós-graduação em Educação (Mestrado e Doutorado) da Universidade Federal do Pará e foi Diretora adjunta do Instituto de Ciências da Educação da Universidade Federal do Pará de 2014 a 2018.

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5157-6400>

E-mail: dalva.valente@gmail.com

Recebido em 28 de fevereiro de 2019

Aprovado em 02 de abril de 2019

Editores do volume 10

Márcia Aparecida Jacomini – Universidade Federal de São Paulo, Brasil

José Marcelino de Rezende Pinto – Universidade de São Paulo, Brasil

Comitê Editorial

Nalú Farenzena – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

Juca Gil – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

Theresa Adrião – Universidade Estadual de Campinas, Brasil

Ângelo Ricardo de Souza – Universidade Federal do Paraná, Brasil

Conselho Editorial

Alejandro Morduchowicz

Universidad Pedagógica, Provincia de Buenos Aires, Argentina

Andréa Barbosa Gouveia

Universidade Federal do Paraná, Brasil

Fernanda Saforcada

Universidade de Buenos Aires, Argentina

Jacques Velloso

Universidade de Brasília, Brasil

João Monlevade

Senado Federal, Brasil

Jorge Abrahão de Castro

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada / IPEA, Brasil

Lisete Regina Gomes Arelaro

Universidade de São Paulo, Brasil

Luis Carlos Sales

Universidade Federal do Piauí, Brasil

Luiz de Sousa Junior

Universidade Federal da Paraíba, Brasil

Luiz Fernandes Dourado

Universidade Federal de Goiás, Brasil

Magna França

Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil

Marcos Edgar Bassi

Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Maria Angélica Pedra Minhoto

Universidade Federal de São Paulo, Brasil

Maria Beatriz Luce

Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

Maria Dilnéia Espíndola Fernandes

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Brasil

Nelson Cardoso do Amaral

Universidade Federal de Goiás, Brasil

Nicholas Davies

Universidade Federal Fluminense, Brasil

Robert E. Verhine

Universidade Federal da Bahia, Brasil

Romualdo Portela de Oliveira

Universidade de São Paulo, Brasil

Rosana Gemaque Rolim

Universidade Federal do Pará, Brasil

Rubens Barbosa de Camargo

Universidade de São Paulo, Brasil

Theresa Adrião

Universidade Estadual de Campinas, Brasil

Tristan McCowan

University of London, Reino Unido

Vera Jacob

Universidade Federal do Pará, Brasil

Vera Peroni

Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

Vitor Henrique Paro

Universidade de São Paulo, Brasil

Equipe editorial

Apoio ao Comitê Editorial: Caio Cabral da Silva

Diagramação, Revisão de português e normalização: Edson Leonel de Oliveira

Revisão de inglês: Sabrina Ferreira