

## POLÍTICAS DE RESULTADOS E O TRABALHO DOCENTE EM MINAS GERAIS NOS ÚLTIMOS DEZ ANOS

*Policies of results and teaching in Minas Gerais in the last ten years*

Maria Helena Augusto - UFMG<sup>1</sup>

**RESUMO:** Neste artigo, escrito a partir de pesquisas que vem sendo desenvolvidas no âmbito da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais, pretende-se propor reflexões sobre as medidas reguladoras na área educacional (políticas de governo), e seus efeitos sobre o trabalho docente. As políticas de resultados, em vigência por mais de dez anos no Estado (2003 a 2012), são características de um modelo de gestão meritocrática, na lógica da intervenção linear e de controle (estado regulador e avaliador). Uma das evidências da meritocracia é a adoção nos últimos cinco anos do *Prêmio de Produtividade*. O que se coloca para reflexão é se tais bônus e outras estratégias de premiação por mérito, não se constituem em uma forma de camuflar/dissimular a degradação das condições de trabalho: os baixos salários dos profissionais da educação pública na REEMG no Estado de Minas Gerais – que são oriundos de uma política remuneratória, retrato da significativa (des) valorização dos professores ao longo dos últimos dez anos. As pesquisas compreendem estudo e análise dos documentos que representam a política educacional, entrevistas com professores e gestores do sistema, e observação *in loco* em escolas da Rede Estadual.

**Palavras – Chave:** Política de resultados, Prêmio de Produtividade; trabalho docente.

## POLICIES OF RESULTS AND TEACHING IN MINAS GERAIS IN THE LAST TEN YEARS

---

<sup>1</sup> Doutora em Educação pela UFMG com estágio doutoral na Université de Montréal – Canadá, no Centre de Recherche Interuniversitaire sur la Formation et la Profession Enseignante - CRIFPE. Bolsista de Pós-doutorado em Educação pelo CNPq. E-mail: malenaoga20@gmail.com.

**Abstract:** This article, based on research that has been developed within the Minas Gerais state schools network, intends to offer reflections on regulatory measures in education (government policy), and its effects on teachers' work. The results of policies in force for more than ten years in the state of Minas Gerais (2003 to 2012), are characteristic of a meritocratic management model, in the logic of linear intervention and control (state regulator and evaluator). One of the evidences of meritocracy in the last five years is the adoption of the Productivity Award. What is posed for consideration is whether such bonuses and other strategies for merit awards do not constitute a form of camouflage / concealment of the deterioration of working conditions: low pay for public education professionals in the State of Minas Gerais schools network – they originated from a policy of remuneration, portrait of the meaningful (de)valuation of teachers over the past ten years. The surveys include studies and analysis of documents representing educational policy, interviews with teachers and administrators of the system, and on-site observation in schools of the state network.

**Key - Words:** Policy of results, Productivity Award; teaching.

### **Politiques du résultat et le poste d'enseignant au Minas Gerais dans les dix dernières années.**

**Résumé:** Cet article rédigé à partir des recherches qui ont été effectuées dans les écoles publiques de Minas Gerais, a pour but de proposer une réflexion sur les mesures réglementaires en matière d'éducation (politique gouvernementale), et ses effets sur le travail des enseignants. Les résultats des politiques en vigueur depuis plus de dix ans dans l'État (2003 à 2012), sont caractéristiques d'un modèle de gestion méritocratique, la logique linéaire de l'intervention et de contrôle (État régulateur et évaluateur). Une des preuves de cette méritocratie est l'adoption ces cinq dernières années du Prix Productivité. Ce qui ressort de l'examen est de savoir si ces stratégies bonus et autres récompenses au mérite, ne constituent pas une forme de camouflage / qui masque la détérioration des conditions de travail: la faible rémunération des professionnels de l'éducation publique REEMG dans l'État de Minas Gerais. Les enquêtes comprennent des études et des analyses de documents sur la politique de l'éducation, des entretiens avec les enseignants et les administrateurs du système, et l'observation sur place dans les écoles du Réseau d'Etat.

**Mots-Clé:** politique du résultat, Prix de productivité ; enseignement.

## Introdução

As mudanças no cenário mundial em torno da economia constroem os sistemas educativos ao empreendimento de ações, no sentido de buscar a qualidade e a eficácia educacional. Neste sentido, os governos promovem medidas interventoras, tendo em vista a melhoria do desempenho escolar, que caracterizam a regulação nas políticas educativas. Em muitos contextos, tais medidas assumem o significado de uma “obrigação de resultados”, (DEMAILLY, 2001 e 2004 e LESSARD, 2004 e 2009). A expressão “obrigação de resultados”, compreendida como a *responsabilização* das escolas e dos professores pelos resultados escolares, exprime hoje, segundo Lessard (2004), uma pressão social forte em favor de um sistema educativo mais performativo. E a situação ocorre tanto devido a uma alta exigência social de melhores resultados por parte das escolas, motivada por uma crítica de ineficiência dos serviços educativos, como por influência/exigência das organizações internacionais sobre os sistemas educacionais, direcionando as políticas públicas, em contexto mundial.

Os programas nacionais de educação devem ser compreendidos como o produto de um campo de influências e interdependências, que resultam em uma relação de interconexão, hibridização, ou seja, combinação de lógicas globais e locais. Segundo Ball (2001) é possível inferir que, apesar da multiplicidade de organismos de natureza internacional, e da influência que

exercem nas decisões políticas nacionais, os Estados imprimem as suas marcas na definição dos mecanismos da regulação social, em contextos próprios da sua ação, exercendo seus papéis específicos. Entretanto, faz - se necessário considerar o complexo papel do Estado no campo educativo, que não se esgota apenas como agente prestador dos serviços públicos da área, Deve-se analisar, portanto, a forma como são prestados tais serviços, legítimos por natureza e competência. O que vem ocorrendo em relação ao papel do Estado, é que ele não se extingue quanto à prestação dos serviços educacionais, mas muda de configuração, conforme Lessard (2009), segundo contextos diversos. O Estado adquire, em muitas situações, um papel regulador e avaliador dos serviços educativos, transferindo a outras entidades a execução dos serviços educacionais.

Neste artigo, escrito a partir de pesquisas que vem sendo desenvolvidas no âmbito da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais – REEMG pretende-se propor reflexões sobre as medidas reguladoras na área educacional (políticas de governo), e seus efeitos sobre o trabalho docente nos últimos dez anos. Tais políticas de resultados, em vigência por mais de dez anos no Estado (2003 a 2012), são características de um modelo de gestão meritocrática, na lógica da intervenção linear e de controle (estado regulador e avaliador). Uma das evidências da meritocracia é a adoção nos últimos cinco anos de um bônus salarial, associado ao desempenho docente, denominado *Prêmio de Produtividade*, em análise neste artigo. O que se interroga é se tais bônus e outras estratégias de premiação por mérito, não se constituem em uma forma de camuflar/dissimular a degradação das condições de trabalho: os baixos salários dos profissionais da educação pública na REEMG no Estado de Minas Gerais – que são oriundos de uma política remuneratória, retrato da significativa (des)valorização dos professores ao longo dos últimos dez anos. As pesquisas

compreendem estudo e análise dos documentos que representam a política educacional, entrevistas com professores e gestores do sistema, e observação *in loco* em escolas da Rede Estadual.

### **As políticas de governo em Minas Gerais e o Prêmio de Produtividade**

Segundo Duran, (1999) a análise das políticas, ao olhar do cientista social, se interessa, não só pelo que a autoridade constituída faz, mas também pelo que ela se renuncia em fazer, ante uma situação ou problema. Não pode se ater somente ao texto da lei, às falas dos governantes, mas ir além deles. Faz-se necessário um olhar agnóstico do cientista social. É esta a perspectiva de análise das políticas de governo, nas pesquisas que deram origem a este artigo.

O governo do Estado de Minas Gerais, gestão Aécio Neves (período 2003 a 2010), afirmando ter encontrado grave crise fiscal e administrativa, herdada da gestão anterior, Itamar Franco (1998 a 2002), propôs um programa de governo, denominado “Choque de Gestão”, constituído por ações de racionalização de processos e modernização de sistemas, reestruturação do aparelho do Estado, avaliação de desempenho institucional e individual, com o objetivo, pelos argumentos da proposta, de melhorar a qualidade e reduzir os custos dos serviços públicos. Este programa teve continuidade no período de 2011 - 2014, em uma nova gestão, do então vice-governador e mentor do mesmo, o professor Antônio Anastasia, que foi eleito governador, em substituição à Aécio Neves. Em seu segundo ciclo de reformas, a partir de 2008, o programa é denominado “Estado para Resultados”, conforme Guimarães, Pordeus e Campos (2010).

O programa “Choque de Gestão” foi considerado, segundo Vilhena et al, (2006 ) “não uma simples reforma administrativa, mas um programa que apresenta uma singularidade, e por tal motivo é denominado reforma de segunda geração, definido em grandes diretrizes:

1. Do Estado provedor para o Estado regulador e promotor.
2. Da gestão pública burocrática para a gestão pública gerencial.
3. Da gestão de pessoas pelo controle para o comprometimento e alinhamento

A base deste modelo é o alinhamento da visão de futuro aos objetivos e às prioridades do programa “Choque de Gestão”. O comprometimento e o alinhamento das pessoas e das instituições devem ser obtidos, segundo os pressupostos do governo, por meio de um “Acordo de Resultados”, um instrumento gerencial definido pelo governo, a partir de um pacto de resultados para o alcance dos objetivos e metas do programa, expressos em sua agenda.

O “Acordo de Resultados”, vigente no Estado, é um contrato de gestão, representando uma forma de regulação de controle, definido pelo governo do Estado, no sentido de obter mais eficácia, eficiência e efetividade nos serviços públicos. A lei que disciplina o Acordo de Resultados é a de nº 17.600, de julho de 2008, tendo sido regulamentada pelo Decreto nº 44.873, de agosto de 2008. O contrato de gestão é uma figura jurídica disciplinada constitucionalmente, (artigo 37, parágrafo 8º da Constituição Federal de 1988), e não é um instrumento novo na administração pública no Brasil, tendo sido utilizado na década de 1990, em âmbito nacional. “O Acordo de Resultados” do Estado de Minas Gerais teve início em 2008, previsto em duas etapas: a primeira compreende o compromisso das Secretarias de Estado com o Governador; e a

segunda o compromisso das Secretarias de Estado com os seus órgãos componentes. No caso da educação, os órgãos intermediários do sistema são as Superintendências Regionais de Ensino – SRE, e os órgãos finais, onde se processa o trabalho educativo, as escolas públicas estaduais. Portanto todas as escolas assinam o Acordo de Resultados no qual assumem o compromisso de obter os índices de desempenho, estipulados pelo órgão central, no Sistema Mineiro de Avaliação da Educação Básica - SIMAVE/PROEB.

A legislação que estabeleceu a política de resultados em Minas Gerais, a Lei nº 17.800 de julho de 2008, também estabeleceu o bônus de produtividade, que é chamado de Prêmio de Produtividade. Assim a lei o define:

Art. 23. O Prêmio por Produtividade é um bônus a ser pago aos servidores em efetivo exercício em órgão ou entidade que:

I - seja signatário de Acordo de Resultados com previsão expressa de pagamento de Prêmio por Produtividade;

II - obtenha resultado satisfatório na Avaliação de Desempenho Institucional, a que se refere o inciso IV do art. 11, realizada no período de referência, nos termos definidos em decreto; e

III - realize a Avaliação de Desempenho Individual permanente de seus servidores, nos termos da legislação vigente.

Parágrafo único. Só terão direito à percepção de Prêmio por Produtividade os órgãos e entidades signatários de Acordo de Resultados vigente, com metas estabelecidas, dentro de um período de referência, há no mínimo noventa dias.

A lei estabelece algumas condições para receber o Prêmio de Produtividade:

- Ter cargo de provimento efetivo
- Ter obtido na avaliação de desempenho por equipe, denominada Avaliação Institucional, em sua escola, resultado igual ou superior a 70% (setenta por cento)
- Ter obtido na Avaliação de Desempenho Individual resultado igual ou superior a 70% (setenta por cento).

O valor do Prêmio é proporcional:

- À nota obtida na avaliação de desempenho institucional e individual
- Aos dias efetivamente trabalhados no período a que se refere o Prêmio.

O governo destina para o pagamento do Prêmio o valor de até 1% (um por cento) da receita corrente líquida, devendo ser o total previsto na Lei de Diretrizes Orçamentárias. O valor do Prêmio não é incorporado à remuneração e nem aos proventos de aposentadoria. Os professores, que são contratados temporários, denominados designados em Minas Gerais, não têm direito ao recebimento do mesmo.

Em Minas Gerais o Prêmio de Produtividade é denominado pelos trabalhadores da educação, de “décimo - quarto salário”, e é uma medida de agrado geral, uma vez que se constitui em um acréscimo de dinheiro no bolso do professor, em uma época de tão poucos recursos. Ele é pago pelo governo, em geral em setembro de cada ano, e foi instituído pelo governo com a intenção de se constituir em um mecanismo de adesão dos profissionais às medidas reguladoras de resultados, em Minas Gerais.

Para comprovar a expectativa do governo do Estado, de adesão dos servidores, à política de resultados, pode-se citar a fala do então governador Aécio Neves, ao jornal “Minas Gerais”, em 31 de maio de 2009:

Transformamos uma relação passiva dos servidores dentro das repartições, das suas áreas de atuação – porque não tinham estímulo para alcançar determinadas metas – por uma relação absolutamente nova e pró-ativa, com o pagamento do Prêmio de Produtividade.  
WWW.patrocinioonline.com.br

O que o governo pretendeu ao instituir a avaliação de desempenho por mérito, a partir de 2003, foi procurar transformar as relações de trabalho, definindo a produtividade como o diferencial, ao avaliar os professores. Desta forma, atribui maiores valores, dentre os critérios descritores do desempenho,

àqueles que se referem à associação entre a avaliação de desempenho dos professores e os resultados dos alunos, nos exames internos e externos.

Os professores se veem limitados em sua autonomia profissional, pois os conteúdos a serem trabalhados nas aulas, bem como a sua atuação didática, são previamente definidos, como se pode observar nas escolas pesquisadas, em função dos requisitos dos exames do SIMAVE/PROEB. De acordo com a representação dos professores, sobre a sua avaliação estar condicionada aos resultados do SIMAVE/PROEB, 86% deles a consideram contraditória. Eles afirmam que não devem ser avaliados em função dos resultados dos alunos nos exames externos. As justificativas para as respostas negativas se atêm à falta de condições adequadas de trabalho, aos aspectos socioeconômicos dos alunos, à falta de interesse das famílias pela educação dos seus filhos, aos problemas de desinteresse dos alunos, indisciplina escolar, e precariedade da situação de trabalho. Os professores dos anos finais do Ensino Fundamental e do Ensino Médio, sujeitos da pesquisa declararam que não veem sentido nesta relação direta - “Avaliação de desempenho do Professor” versus “Desempenho do aluno no SIMAVE/PROEB”, uma vez que as condições infraestruturais não são adequadas.

O governo divulga na mídia os resultados educacionais da REMG, ressaltando a boa colocação no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica – IDEB, nos anos iniciais do Ensino Fundamental. Além disso, a política de resultados de Minas Gerais é bem vista pelo Banco Mundial, que considera a medida de bônus de produtividade aqui adotada, como uma estratégia para melhorar a qualidade da educação. Segundo o relatório do Banco Mundial denominado *Achieving World-Class Education in Brazil: the Next Agend*, publicado em novembro de 2011, o Estado de Minas Gerais tem sido líder no *Scholl based*

*Management*, com as políticas que incentivam o desenvolvimento da gestão educacional, sendo uma delas a premiação pelo mérito.

O sistema de mérito, que leva ao pagamento por desempenho as baseia na ideia de que são os professores os únicos responsáveis pelo rendimento escolar dos alunos. Alguns autores desenvolvem argumentos, revelando posição contrária a tal lógica. Segundo Demailly (2004) o professor é responsável sim, mas não o único responsável, pelo desempenho escolar dos alunos. Segundo a autora o limite da obrigação de resultados é o da possibilidade de formulação democrática de uma vontade geral. A obrigação de resultados, no caso dos professores em Minas Gerais, não se fundamentou no consentimento dos mesmos, uma vez que não participaram do processo de formulação da política de resultados. Não se pode dizer, portanto que seja uma medida justa, considerando as diferenças entre comunidades atendidas e espaços de localização das escolas, formação e experiência de trabalho dos docentes, nível socioeconômico dos alunos. O ponto de partida da corrida pelos resultados não é o mesmo para todos, escolas, professores e alunos.

### **A origem da política de premiação por mérito adotada na área pública**

Para melhor compreensão de como se desenvolvem as estratégias de premiação por mérito na administração pública torna-se importante verificar como tais medidas ocorrem nas empresas privadas, de onde se originam. Segundo estudo realizado por Oyadomari e César Coelho (2009), foi possível constatar o emprego de um Sistema de Controle Gerencial- SCG, em 21 empresas de negócios, situadas entre as maiores do Brasil. Os autores concluem que o Sistema de Controle Gerencial (SCG), é uma medida utilizada pela alta administração, para controlar as atividades da organização, o comportamento e

as decisões dos empregados e para observar se os mesmos são executados de acordo com as estratégias organizacionais. Abrangem as formas que os gerentes usam para assegurar que o comportamento e as decisões dos subordinados sejam consistentes com os objetivos e estratégias organizacionais. Entretanto, o grau de execução desses objetivos e estratégias organizacionais depende do envolvimento das pessoas, já que essas são as responsáveis pela execução dos objetivos planejados, e motivá-las não é uma tarefa fácil, pois pode haver conflito entre interesses pessoais e organizacionais (OYADOMARI e CÉSAR COELHO, 2009)

Segundo os autores, alguns aspectos devem ser considerados como pontos fundamentais de um SCG. Os indivíduos, geralmente agem em prol de seus interesses pessoais; sendo assim, o SCG deve ser desenhado de forma a obter vantagens, tendo em vista este comportamento humano; os indivíduos devem ser alinhados aos objetivos da organização, contemplando incentivos que promovam a congruência de metas, e que os estimulem a buscá-las. O papel e o desafio da gerência é assegurar que os objetivos das pessoas estejam sintonizados aos objetivos da empresa. As formas de premiação constituem, segundo os autores, um mecanismo empregado pela gerência, de modo geral, com tal propósito.

Tendo por base os estudos de Bruno, (2011), pode-se concluir que o enfoque dos sistemas nacionais de educação foi, ao longo do século XX, reorganizado, tendo como referência os modelos de gestão e administração empresarial. Os professores e outros trabalhadores da educação passam a ter o seu trabalho regido pela Lei do Valor, tendo em vista manter baixo o valor dessa força de trabalho. Segundo a autora (2011), a autoridade profissional dos professores está bem fragilizada pelas novas formas de gestão que lhes retira a autonomia, subordinando-os a diretrizes centrais. A situação de fragmentação

da categoria, aliada às políticas de gratificação por desempenho, baseadas em critérios discutíveis de eficiência e produtividade, a dispersão da jornada de trabalho por mais de uma instituição escolar se constituem em obstáculos, que os levam a uma situação de indiferença, apatia e formas de resistência individual no ambiente de trabalho, que em nada alteram o quadro das suas dificuldades.

Na imprensa nacional e internacional, dentre os autores que escrevem sobre educação, alguns desenvolvem argumentos ora favoráveis ao pagamento de incentivos por mérito ou desempenho, outros expressam posições críticas sobre o assunto, revelando postura desfavorável. Segundo os primeiros articulistas (os favoráveis), os incentivos ou premiações se constituiriam em uma forma de distinguir os “bons” e os “maus” professores, e levariam aqueles interessados a se dedicar mais ao seu trabalho, a se esforçarem para elevar o desempenho dos alunos. Para eles é incompreensível que um professor acomodado e medíocre tenha o mesmo salário de outro, que se empenha e seja dedicado à profissão. A visão desses autores revela uma natureza economicista, quando apontam como saída para a solução do mau desempenho da educação, a associação entre o desempenho dos alunos nos exames externos e o pagamento do professor, enquadrando-se aí, o pagamento dos prêmios. Esses autores se baseiam ao formular argumentos favoráveis ao pagamento discricionário (por mérito), sobre a forma tradicional de remuneração, que não produz incentivo, e não estimula o professor a melhorar o seu desempenho.

Segundo Morduchowicz (2003), a justificativa do pagamento por mérito reside, em última instância, no raciocínio de que se os professores forem remunerados competitivamente em função de seus respectivos desempenhos, trabalharão mais, e os mais eficazes serão recompensados monetariamente. Diante dos problemas da educação, segundo o autor, a questão central a

resolver é descobrir a forma de garantir que os prestadores diretos do serviço – professores, por exemplo – possam agir de acordo com os interesses da organização. As duas maneiras principais de consegui-lo são: (a) vincular seus pagamentos ao resultado da sua ação e/ ou (b) destinar maior quantidade de recursos ao monitoramento dessa ação. Esta segunda questão implicaria maior intervenção estatal – justamente o que se questiona, segundo o autor. Este é o motivo pelo qual a maior parte das análises e propostas se dedica à questão da vinculação entre salários e resultados.

O sistema de remuneração diferenciada, com o pagamento de bônus salariais aos que se destacam, é proposto pelos seus defensores como uma saída para melhorar os desempenhos dos sistemas educacionais. A qualidade da educação estaria, segundo tal ponto de vista garantida, uma vez que o pressuposto é que se os professores recebem mais, produzem mais, e portanto, os alunos aprendem mais.

Segundo o documento Nº. 43 da série Seminários e Conferências, intitulado "*Investir melhor para investir más. Financiamiento y gestión de la educación en América Latina y Caribe*" da Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), o sistema de prestação de contas das escolas se associa à melhoria do desempenho dos alunos, porque introduz nas escolas rotinas de compromisso e monitoramento que impõem maior sentido de responsabilidade pelo funcionamento e pelos resultados. O documento apregoa os méritos, incentiva a utilização da prestação de contas pelas escolas aos pais e às comunidades, e recomenda:

Ainda que na atualidade muitos países tenham adotado provas nacionais para medir o desempenho dos alunos, e desta forma monitorem os resultados, não existem ainda sistemas que incorporem provas que meçam o valor agregado e que permitam identificar escolas exitosas em

termos de resultados pedagógicos (onde os fatores como a formação do aluno estejam controlados)... O problema da falta de informação dos pais sobre os resultados dos alunos torna muito mais difícil que eles possam manifestar-se, ter voz e fazer-se escutar em suas demandas, mediante argumentos fundamentados, por melhorias no desempenho das escolas. (Investir melhor para investir más. Financiamento y gestión de la educación en América Latina y Caribe paginas 80 e 81)

O documento nº 43 da CEPAL/UNESCO deixa claro, entretanto, que o compromisso com a prestação de contas requer incentivos: *"É importante ligar as prestações de contas aos sistemas meritocráticos de prêmios e sanções ao pessoal docente e aos diretores das escolas. Incentivos e prestação de contas, são as duas caras da mesma moeda. Desta forma, os professores não têm como resistir às medidas de prestação de contas."*(p. 82).

Neste documento da CEPAL/UNESCO estão muito nítidas as propostas de se promover a obrigação de resultados, como modo de regulação das políticas públicas. O documento apresenta a proposta como um desafio, e incentiva os governos a assim fazê-lo.

Entretanto, com base em estudos da área educacional, sabe-se de inúmeros outros fatores que intervêm no processo de aprendizagem, o que torna essa lógica uma intervenção linear, contraditória. Lessard (2009) considera que há uma contradição entre, de uma parte, as promessas da obrigação de resultados com seus dispositivos de premiação por desempenho, e, de outra parte, a eficácia do sistema educativo, definida como meta. A contradição vem a ocorrer, porque são sempre as mesmas escolas que obtêm os melhores resultados. De um ano para o outro, as posições dessas escolas se reforçam nas classificações por resultados. O fato pode ser explicado pela seguinte razão: tais escolas têm um poder maior de atração de professores com melhor formação e maior experiência de trabalho, mais habilitados, e de alunos cujas famílias

demonstrem maior empenho na escolarização dos seus filhos. O autor considera que, de modo geral, as escolas de periferia, que recebem os alunos com mais dificuldade de aprendizagem, e professores novatos e menos experientes, muitas vezes não habilitados ficam em um círculo vicioso, o que as leva a não conseguir obter os resultados definidos. Fica desta forma, criada uma situação injusta, em que pesam outros fatores, não considerados no contexto de cobrança de resultados.

### **Efeitos da política de resultados sobre as relações de trabalho**

Na política de resultados do Estado os índices de rendimento escolar do SIMAVE/PROEB são, conforme foi exposto, associados à Avaliação de Desempenho Individual dos professores - ADI e à avaliação institucional das escolas. Desta forma o sistema de gratificações em dinheiro, denominado “Prêmio de Produtividade” também é condicionado à melhoria dos resultados escolares do SIMAVE/PROEB. O sistema de avaliação institucional por equipe escolar, segundo a Lei nº 17.600/2008, exige pontuação igual ou superior a 70% (setenta por cento), do total estipulado, para se alcançar o direito à premiação. Em caso de não se atingirem as metas previstas por escola, os profissionais da educação perdem o direito ao prêmio<sup>2</sup>, e o diretor perde também as prerrogativas da autonomia, concedidas em função do Acordo de Resultados.

---

<sup>2</sup> A primeira avaliação institucional com base no Acordo de Resultados ocorreu em outubro de 2009. Em estudo realizado em três Superintendências da capital, Metropolitana A,B,e C, em um total de 420 escolas estaduais de 36 municípios da grande BH, que integram as três SRE, 73,2% das escolas alcançaram a pontuação acima de 70% na avaliação institucional. Dados disponíveis em: [www.educacao.mg.gov.br](http://www.educacao.mg.gov.br), consulta realizada em 13/12/2009.

Essas medidas refletem as políticas de governo em vigência em Minas Gerais e, aliadas aos salários irrisórios e a um Plano de Cargos dos Profissionais da Educação, expresso nas Leis nº 15.293/2004, 15.788/2005 e alterações posteriores, que não têm atendido aos interesses desses profissionais, conduzem a um elevado grau de insatisfação entre os docentes, que se sentem desvalorizados pelo sistema. Os motivos da insatisfação dos docentes consistem em:

a) o não cumprimento pelo governo do Estado, da Lei nº 11.738/2008, lei do Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica; e

b) a fixação pela lei nº 18.975, em 29/06/2010, de uma forma de remuneração para as carreiras da Educação Básica, denominada subsídio, com vigência a partir de janeiro do próximo ano.

O subsídio é uma forma de pagamento que incorpora todos os benefícios e o salário, em uma única parcela. A mesma lei estabeleceu um prazo de noventa dias para a opção pelo retorno à forma de pagamento anterior. Este prazo foi sendo prorrogado até setembro de 2011 e foi muito elevado o número de optantes ao retorno, uma vez que, no entendimento dos profissionais do magistério, se tratava de uma forma de omissão, por parte do governo, do cumprimento da lei do Piso. Essas medidas levaram os profissionais da educação a um movimento de resistência aberta, uma greve de paralisação das atividades docentes, no ano letivo de 2011, que durou 112 dias e que teve repercussão em âmbito nacional. A paralisação foi encerrada, em setembro de 2011, mediante um Acordo do governo com os representantes do movimento, de revisão da política de subsídio e constituição de uma comissão de negociação.

O governo de Minas Gerais, com o aval da Assembleia Legislativa, onde tem maioria, em dois de dezembro de 2011, conseguiu aprovar, apesar do desacordo dos profissionais da educação, uma nova lei, a de número 19.837/2011, que manteve o subsídio, como política remuneratória, e uma nova proposta de carreira dos profissionais da educação. Segundo a afirmação de Duran (1999), faz-se também necessária, na análise das políticas públicas, a renúncia do governo em relação à ação política. É o que está sendo proposto para reflexão, neste artigo: o que levaria o governo de Minas Gerais a pagar o Prêmio de Produtividade, mediante as exigências legais, mas não desistir da política remuneratória pelo subsídio? O Sindicato Único dos Trabalhadores da Educação de Minas Gerais – Sind UTE declara que a aprovação em Lei da prorrogação do subsídio foi uma medida contrária aos interesses da carreira, uma forma de ignorar o Acordo das duas partes, que definira o fim da greve, e do subsídio como política remuneratória, em setembro de 2011. O governo afirma na mídia e em suas declarações, publicadas em seu portal, não somente cumprir, mas remunerar os profissionais da educação acima do Piso Salarial. Por outro lado, o Sind UTE informa, conforme publicado em seu portal, que o governo descumpriu o Acordo assinado, e que também não cumpre a lei do Piso Salarial, pela Lei de subsídio, vigente a partir de 2012. O impasse permanece em aberto. Segundo o sindicato não houve discussão e nem diálogo com a categoria, após o fim da greve. As decisões do governo foram centralizadas nos gestores do sistema, e as negociações interrompidas. Conforme a tabela de vencimentos - Tabela 1, a seguir pode-se compreender que as carreiras se compõem em seis níveis expressos em algarismos romanos, que retratam a escolaridade e a habilitação.

**Tabela 1 - Tabela de vencimentos - Professor de Educação Básica - PEB**  
Carga horária semanal 24h/a SEEMG

<b>Escolaridade/Formação</b>	<b>Nível</b>	<b>Posição inicial na Carreira (letra F)</b>	<b>Posição final na Carreira (letra P)</b>
Médio/Habilitação magistério	I	805,79	1.006,32
Superior/Licenciatura curta duração	II	853,17	1.065,49
Superior/Licenciatura Plena	III	947,96	1.183,87
Superior/Pós-graduação <i>lato sensu</i>	IV	1.042,27	1.302,25
Superior acumulado com Mestrado	V	1.013,80	1.432,48
Superior acumulado com Doutorado	VI	1.115,19	1.575,73

Fonte: anexo V.1 da Lei nº 19.837/2011 - Governo de Minas Gerais, publicada em 2/12/2011.

Os graus são as letras e representam a promoção na carreira, que ocorre após as avaliações periódicas de desempenho. Registra-se muita pouca diferença em dinheiro, entre os níveis e entre os graus. A avaliação de desempenho do professor é uma forma de progredir na carreira, mas o Plano de Carreiras e Cargos em vigência não estimula essa progressão.

O que se observa no momento atual no cotidiano escolar é um movimento de resignação, de conformação às situações de controle vertical e hierárquico. Todavia os professores demonstram muita insatisfação com os salários. Em uma das pesquisas em questão, levantamento realizado em 2012, das respostas válidas, 98% dos professores estão insatisfeitos com a sua remuneração pela Lei nº 19.837/2011-Lei do Subsídio.

Os professores declaram insatisfação com as carreiras, trabalham muitas vezes em uma estrutura de organização escolar, que não permite um trabalho

compartilhado com os colegas, não têm disponibilidade de tempo para dar aos alunos a atenção necessária, nem para pensar e refletir sobre o trabalho que realizam. São também escassas as oportunidades de desenvolvimento profissional. Conforme relata um Professor dos anos finais do Ensino Fundamental de uma escola rede pública estadual de Minas Gerais, entrevistado, em 18 de maio de 2012:

O governo incorporou todos os benefícios e gratificações em um único valor, chamado de subsídio, e congelou os atuais salários até o ano de 2015. A gente não tem mais Plano de Carreira, pois está tudo paralisado no Estado, até 2015. Hoje é subsídio, e o governo paga como teto o que deveria pagar como base. A gente recebe um subsídio vergonhoso, mesmo com licenciatura plena, e é o mesmo valor de quem ingressa agora no Estado. Muito estranha essa carreira! E o pior, é que tem que levar trabalho para fazer em casa, não tem tempo na escola para tudo o que precisa!!!

A carga horária semanal de trabalho do professor de educação básica dos últimos anos de Ensino Fundamental e do Ensino Médio compreendia, à época da pesquisa, a uma jornada semanal de trabalho de vinte e quatro horas, sendo dezoito para a regência das aulas de 50 minutos, em diversas turmas de anos de escolaridade diferenciados, e um elevado número de alunos, em distintos graus de aprendizagem. Estas situações de precariedade da organização escolar e do trabalho docente trazem repercussões negativas sobre a qualidade social do ensino na rede pública em Minas Gerais, principalmente nos anos finais do Ensino Fundamental e no Ensino Médio.

### **Considerações finais**

Em Minas Gerais a política de resultados é vista pelos dirigentes da SEEMG, como um instrumento do seu poder de cobrança, pois ela é vinculada aos componentes de meio de subsistência dos professores, ou seja, seus reajustes salariais, promoções e progressões na carreira e prêmios pelo desempenho exitoso. Pode também ser bem vista pelo público externo, que não conhece o cotidiano de trabalho e os desafios de trabalhar nas escolas estaduais, em condições precárias. Trata-se de um modelo que não considera as condições de trabalho dos professores, e que coloca sobre seus ombros a responsabilidade pelo sucesso ou o fracasso dos alunos, como se o desempenho acadêmico do aluno dependesse exclusivamente da ação pedagógica do professor, que deve, segundo tal lógica, monitorar resultados, contribuir na economia de despesas, sempre em sintonia com os objetivos mais amplos do governo.

Segundo Oliveira (2009) a despeito das suspeitas em relação ao sistema meritocrático, das variadas críticas que lhe são apontadas, ele permanece na base dos sistemas escolares nacionais e constantemente é legitimado como critério objetivo na seleção das posições sociais.

A seguinte questão está sendo proposto para reflexão neste artigo: o Estado de Minas Gerais não cumpre, até o momento, as determinações legais previstas na Lei nº 11.738/2008 e modificações posteriores, bem como as medidas contidas na legislação que regulamenta os Planos de Carreira (Resolução CNE/MEC nº 2/2009 e o Parecer CEB/MEC nº 9/2012). Por outro lado divulga seu programa de educação, ignorando os baixos salários e a insatisfação dos professores. Não seriam situações de ilusionismo, e de promoção do governo, junto à sociedade em geral? A premiação pelo mérito representa, como já foi dito, uma estratégia, em uma lógica meritocrática e questionável, do

ponto de vista da justiça social, de adesão à política de resultados do governo atual. É uma medida compensatória, não resta dúvida. Enfim, a questão permanece em aberto, em relação ao seu significado, e é colocada para provocar reflexões. Ela não se esgota, podendo ensejar novos estudos e pesquisas.

### Referências

BALL, S.J. Diretrizes Políticas Globais e Relações Políticas Locais em Educação. *Currículo sem Fronteiras* v.1, n. 2, Jul./dez. 2001.

BRUNO, L. Educação e desenvolvimento econômico no Brasil. In: *Revista Brasileira de Educação*. V.16 nº 48 set.-dez. Autores Associados. Rio de Janeiro. 2011

CEPAL/UNESCO. *Investir melhor para investir más. Financiamento y gestion de La educación em America Latina y Caribe*. Documento nº 43. 2003.

DEMAILLY, L. Enjeux de l'évaluation et régulation des systèmes scolaires. In: Demailly L. (Éd) *Évaluer les politiques éducatives*. Bruxelles: DeBoeck Université, 2001.

DEMAILLY, L. Enjeux et Limites de l'obligation de résultats: quelques réflexions à partir de la politique d'éducation prioritaire en France. In C. Lessard et P. Meirieu (dir) *L'Obligation de Résultats en Éducation* (105 -122). Laval: Les Presses de l'Université Laval. 2004.

DURAN, P. *Penser l'action publique*. Paris. LGDJ. Colletion Droit et Société. 1999.

GUIMARÃES, PORDEUS e CAMPOS (org.). Estado para Resultados. Avanços no monitoramento e avaliação da gestão pública em Minas Gerais. Belo Horizonte. Editora UFMG. 2010

LESSARD, C. L'obligation de résultats en éducation: de quoi s'agit-il? Le contexte québécois d'une demande sociale, une rhétorique du changement et une extension de la recherche. In: LESSARD, C. & MEIREU, P. *L'obligation de Résultats en Éducation*. Les Presses de l'Université Laval , Québec, 2004.

LESSARD, C. (2009) Les hauts et les bas de l'obligation de résultats en éducation In: La performance, sa mesure. Enjeux éthiques. *Revue Administration et éducation* L'association Française des Administrateurs de l'éducation (17-26). 2009.

MORUCHOWICZ, A. Carreiras, Incentivos e Estruturas Salariais Docentes. DOCUMENTOS PREAL, Washington, nº23 jun 2003. Disponível em [WWW.preal.org/biblioteca](http://WWW.preal.org/biblioteca). consulta em 13/2/2012.

OLIVEIRA, D. A Política Educativa, crise da escola e a promoção da justiça social. In: FERREIRA e OLIVEIRA (org) Crise da escola e Políticas Educativas. Belo Horizonte Autentica Edit. Ltda.. 2009.

VILHENA, R.; MARTINS, H. F. (org.) *O Choque de Gestão em Minas Gerais: Políticas da gestão pública para o desenvolvimento*. Belo Horizonte. Editora UFMG. 2006.

OYADOMARY e COELHO CESAR. Remuneração Variável e Congruência de Metas. 2009. Disponível em [WWW.anpcont.com,br](http://WWW.anpcont.com.br) consulta em 13/02/2012.

WORLD BANK. Documentos *Achieving World-Class Education in Brazil: the next agenda*. Novembro de 2011. Disponível em: [WWW.worldbank.publications.doc](http://WWW.worldbank.publications.doc). Consulta em 25/03/2012.