

Avaliação das políticas públicas educacionais na visão das professoras de Educação Infantil uberlandenses

Evaluation of the Uberlandian Child Education teachers about educational public policies

Evaluation des politiques publiques d'éducation en vue des enseignants de l'éducation des enfants d'Uberlândia

Vanessa Cristina Alvarenga¹
Centro Universitário do Cerrado Patrocínio

Resumo: O presente artigo tem como objetivo a avaliação das professoras de Educação Infantil do município de Uberlândia-MG acerca das políticas públicas educacionais, para tanto buscou-se essa compreensão a partir dos depoimentos destas, baseado em suas vivências e concepções acerca da realidade de suas condições de trabalho e o entrelaçamento dessa com a legislação nacional e municipal, e os documentos oficiais municipais. As categorias de análise levantadas pelas professoras foram: salário, mudanças de gestão municipal, avaliação de desempenho, Plano de Carreira. Destaca-se a importância da legislação nacional e municipal na busca por melhores condições de trabalho das professoras da Educação Infantil.

Palavras-chave: Políticas Públicas Educacionais. Educação Infantil. Vivências.

Abstract: The purpose of this article is to evaluate the teachers of Early Childhood Education in the city of Uberlândia-MG on educational public policies, for this search was sought from the testimonies of the same based on their experiences and conceptions about the reality of their conditions and the interweaving of this with national and municipal legislation, and official municipal documents. The categories of analysis raised by the teachers were: salary, changes of municipal management, performance evaluation, Career Plan. It is important to highlight the importance of national and municipal legislation in the search for better working conditions of the teachers of Early Childhood Education.

Keywords: Public Educational Policies. Child education. Experiences.

Résumé: Le but de cet article est d'évaluer les politiques d'éducation publique des enseignants en éducation de la petite enfance de la ville d'Uberlândia-MG. Cette recherche a été recherchée à partir des témoignages de ces personnes sur la base de leurs expériences et conceptions de la réalité de leurs conditions et son imbrication dans la législation nationale et municipale et dans les documents municipaux officiels. Les catégories d'analyse évoquées par les enseignants sont les suivantes: salaire, changements de direction municipale, évaluation de la performance, plan de carrière. Il est important de souligner l'importance des législations nationales et municipales dans la recherche de meilleures conditions de travail pour les enseignants en éducation de la petite enfance.

¹ Professora e Coordenadora do Curso de Psicologia do Centro Universitário do Cerrado Patrocínio (UNICERP). Doutora em Educação – UFU. E-mail: vanessac@unicerp.edu.br

Mots-clés: Politiques éducatives publiques. Education Infantile. Expériences.

Recebido em: 01 de agosto de 2018

Aceito em: 31 de outubro de 2018

Introdução

O presente estudo é recorte de uma pesquisa de doutorado que consistiu numa investigação qualitativa, que utilizou das seguintes técnicas: entrevista intensiva e análise documental. Com a finalidade de ouvir quem realmente vivência o cotidiano das condições de trabalho docente na rede municipal de Educação Infantil de Uberlândia/MG. Foram realizadas entrevistas individuais, entre os meses de março a junho de 2015, com 43 (quarenta e três) professoras que trabalham nas Escolas Municipais de Educação Infantil (EMEI) da referida cidade, com o intuito de buscar no depoimento destas, suas vivências e concepções acerca da realidade de suas condições de trabalho, tendo como foco as políticas públicas educacionais e sua ligação com a legislação nacional e municipal, e os documentos oficiais municipais, na determinação das condições de trabalho docente dessas professoras.

As legislações nacionais analisadas no presente trabalho foram: Constituição Brasileira de 1988 (BRASIL, 2012)²; Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), Lei nº 9.394/1996 (BRASIL, 1996); e Lei 13.005/2014 que aprovou o Plano Nacional de Educação – PNE (BRASIL, 2014). As legislações e documentos oficiais municipais analisados foram: Lei Orgânica do Município de Uberlândia (UBERLÂNDIA, 2010), Lei nº 11.967, a qual dispõe acerca do Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia (UBERLÂNDIA, 2014); e o Projeto de Lei nº 079/2015, o qual Aprova o Plano Municipal de Educação (PME) para o Decênio 2015/2025 (UBERLÂNDIA, 2015).

Relevante destacar que o depoimento das professoras é de suma importância para o presente estudo, uma vez que se atenta para as experiências vivenciadas por elas no dia a dia da escola, pois são essas professoras que compartilham a realidade das condições de trabalho postas pela legislação nacional e municipal, assim parte-se do pressuposto de trabalhar com o compartilhamento das experiências destas, aceitando que a compreensão da realidade é

² Importante salientar que para o presente estudo foi utilizada uma versão mais recente da Constituição de 1988, por isso a referência Brasil (2012).

subjetiva, depende das experiências histórico-culturais das pessoas que vivenciam determinada situação, daí a importância de relacionar a legislação a partir da fala das professoras para a tentativa de compreender como se materializam na prática as reais condições de trabalho docente das professoras da rede municipal de ensino de Uberlândia/MG no que se refere às políticas públicas educacionais.

As categorias de análise levantadas pelas professoras e que farão parte do presente estudo foram: salário, mudanças de gestão municipal, avaliação de desempenho, Plano de Carreira.

Salário

Quanto ao salário algumas professoras consideraram que ao longo dos anos seu salário passou por um processo de valorização na rede municipal de ensino de Uberlândia/MG. Como pode ser exemplificado na fala abaixo:

Eu acho que eu sou o avesso de todo mundo, não sei se é porque eu comecei a trabalhar muito nova como professora, em escola particular na época, eu comecei a trabalhar quando eu entrei na faculdade eu já peguei serviço na minha escola, para quem ganhava R\$150,00 no começo e hoje ganha R\$2.068,00, eu considero um salário maravilhoso, eu penso assim: tem gente que trabalha aí o dia inteiro, oito horas por dia, para ganhar um salário e meio a gente trabalha quatro horas e meia por dia para ganhar quase três, então eu considero bom, que valorizou (P14)³.

As professoras que consideram que o salário foi valorizado com o passar dos anos atribuem essa valorização: a gestão municipal; a luta dos professores; ao aperfeiçoamento profissional; a luta da equipe da educação, principalmente dos educadores infantis⁴.

Já outras professoras consideram que ao longo dos anos seu salário na rede municipal de ensino uberlandense passou por um processo de desvalorização. A P5 exemplifica que para conseguir comprar hoje um carro tem que dobrar período, senão não consegue; para as P3 e P7 o salário nunca acompanha a inflação. Para as P9, P10 e P13 o salário está estagnado; a P19 compara seu salário de professora com outras profissões que não exigem formação profissional e ganham muito mais que os professores; a P30 alerta para o preconceito em

3 As professoras foram identificadas por números a fim de manter o sigilo de sua identidade.

4 Na Rede Municipal de Educação Infantil de Uberlândia/MG tem o cargo de Educador Infantil que se diferencia do professor, pois de acordo com as atribuições dos cargos fica nítido que cabe ao educador infantil funções mais voltadas para o cuidado das crianças e aos professores a parte pedagógica (educar).

relação aos salários, principalmente dentro da educação, e para a dificuldade do professor se aperfeiçoar profissionalmente com o salário que ganha; para as P31 e P35, que são professoras com muitos anos de carreira comparam seus salários atuais com quem ingressou há pouco na rede, ressaltando que o delas sofreu significativa desvalorização; para a P36 os profissionais da educação sempre foram desvalorizados.

Quanto à atribuição da desvalorização salarial tiveram-se as seguintes respostas: os professores não lutam por seus direitos; é responsabilidade da gestão municipal e federal; é responsabilidade das políticas públicas; desvalorização histórica da profissão, como mostram os depoimentos a seguir:

Ah, eu acho que é uma questão histórica, já vem daí, desde criança, desde que eu entendo por escola e quando eu comecei a entrar um pouco nessa parte crítica sobre política eu acho que é falta de organização de um plano de governo, não um plano de, como que é diferença de um plano de governo e um plano de Estado, é um plano de Estado, não de governo, porque de governo é por ano e é por ano que está, deveria ser um plano de Estado, porque independente de quem estivesse governando continuaria para melhorar, é eu acho que a culpa é tanto do governo, dos que governam, mas também muito mais nossa pela falta de esclarecimento, pela falta de buscar esse esclarecimento, tudo que faz está bom, por exemplo, vou dar aqui com essa mão estou dando x mas com a outra mão estou tirando 4x sem você ver, é isso que acontece, dou um pouquinho aqui, e pego o dobro, o triplo (P10).

Também foi investigada qual análise as professoras faziam do seu salário atual na rede municipal de ensino uberlandense, algumas professoras consideravam que ganhavam bem, já outras avaliaram que ganhavam mal e elencaram os seguintes motivos: se comparar a profissão de professor com quem tem ensino superior ganha mal; pela responsabilidade da profissão consideram que ganham pouco; o ideal seria o professor ganhar o que ganha em dois turnos trabalhando em um só; devido às condições de trabalho que não são boas e o investimento que o professor tem que fazer na carreira, seja pagando cursos de pós-graduação, seja comprando livros ganham muito mal; pela responsabilidade e investimento em estudos que a profissão exige ganham mal.

Eu não sou satisfeita porque se fosse um salário que me permitisse viver com condições dignas eu não precisaria trabalhar dois turnos e trabalhar dois turnos, gente, é complicado, porque você sente o cansaço mesmo, você trabalha, mas você sente o cansaço porque eu fico pensando se eu trabalhasse só um, tanta coisa eu poderia fazer no outro período, dedicar mais a minha família, até também ao próprio trabalho, uma condição melhor entendeu, está descansada, estar tranquila, então

eu acho que teria que ter uma melhora muito boa porque o certo seria o professor trabalhar um turno não dois (P21).

Ao recorrer às legislações analisadas neste estudo constata-se que o Art. 206 da Constituição diz que o ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: “VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal” (BRASIL, 2012, p. 121, grifo meu).

Em relação à valorização dos profissionais da educação a LDBEN ressalta em seu Art. 67: “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: [...] III - piso salarial profissional” (BRASIL, 1996, p. 23, grifos meu).

A Meta 17 do PNE se refere à valorização dos profissionais do magistério e as estratégias a serem adotadas a fim de se atingir essa valorização, a saber:

17.1) constituir, por iniciativa do Ministério da Educação, até o final do primeiro ano de vigência deste PNE, fórum permanente, com representação da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e dos trabalhadores da educação, para acompanhamento da atualização progressiva do valor do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica; [...]

17.4) ampliar a assistência financeira específica da União aos entes federados para implementação de políticas de valorização dos/as profissionais do magistério, em particular o piso salarial nacional profissional (BRASIL, 2014, s/p, grifos meu).

A Meta 18 define aspectos relativos ao Plano de Carreira para os profissionais da educação básica e superior pública:

Meta 18: assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de Carreira para os/as profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos/as profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal (BRASIL, 2014, s/p; grifos meu).

Em relação à legislação municipal o Capítulo IV da Lei Orgânica do Município de Uberlândia é voltado especificamente para a Educação, e no Art. 155, a Lei discorre que: “o ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: [...]

V - valorização dos profissionais do ensino, garantindo, na forma da lei, plano de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional” (UBERLÂNDIA, 2010, p. 27, grifos meu).

Desse modo, constata-se que desde a Constituição de 1988 há preocupação quanto à valorização dos profissionais da educação básica, através da criação de planos de carreira que assegurem um Piso Salarial Profissional Nacional. Essa mesma preocupação perpassa a LDBEN e o PNE, visto que no Art. 67 da LDBEN há de forma explícita quais seriam os aspectos a serem considerados para se atingir a valorização dos profissionais da educação, mediante a certeza da criação de planos de carreira do magistério, os quais assegurariam piso salarial profissional. A Meta 17 do PNE se refere à valorização dos profissionais do magistério, trazendo como uma de suas estratégias para a valorização dos profissionais da educação acompanhar a atualização progressiva do valor do piso salarial profissional nacional para os/as profissionais do magistério público da educação básica e ampliar a assistência financeira da União aos entes federados para que se possa implementar políticas de valorização dos profissionais do magistério, principalmente do piso salarial nacional. E a Meta 18 do PNE destaca a importância dos planos de carreira tomar como referência o piso salarial nacional profissional. Quanto à legislação municipal a Lei apresenta como princípios do ensino uberlandense a valorização dos profissionais, através de Plano de Carreira para o magistério público, com piso salarial.

Assim, quando se aborda a questão salarial para o magistério a legislação deixa bem claro que todos os Estados e municípios devem se pautar na Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (Lei nº 11.738), a qual determina que:

A Lei 11.738 de 16 de Julho de 2008 instituiu o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. § 1º O piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais (BRASIL, 2008, s/p, grifos meu).

Portanto, mediante a legislação os professores não podem receber um valor abaixo do fixado pela respectiva Lei do Piso Salarial Profissional Nacional, e a mesma se refere a uma carga horária de 40 horas semanais. De acordo com informações obtidas no site do Ministério da Educação (MEC) o valor atual do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica no ano de 2016 é de R\$2.135,64 para 40 horas de trabalho. Importante ressaltar que conforme Anexo I do Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia, no ano de 2015, uma professora de Educação Infantil (Professor I), iniciante com graduação, recebia um salário

no valor de R\$ 1.798,82 para 20 horas semanais de trabalho, sem considerar as progressões na carreira.

Desse modo, é evidente que a valorização salarial dos profissionais do magistério vem ocorrendo pautada na legislação nacional, que estabeleceu prazos para que os municípios apresentassem seus Planos de Carreira e que estes tenham por meta a valorização dos profissionais da educação, através da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional. E podemos constatar que Uberlândia/MG segue a legislação pagando até mesmo mais que o estabelecido em Lei, pois paga por uma carga horária de trabalho de 20 horas semanais no ano de 2016 para o Professor I em início de carreira o valor de R\$1.909,35, ou seja, acima do estabelecido pela lei se comparado com a carga horária.

Mas independente dessa realidade constata-se nesta pesquisa que para a maioria das professoras entrevistadas quando fizeram a análise do seu salário atual consideraram que estavam sendo mal remuneradas, apresentando como motivos o investimento que fazem ou deveriam fazer na profissão; a dedicação à carreira; se compararem seus salários com outras profissões que exigem formação em nível superior. E na visão delas essa desvalorização é algo histórico e que tem a ver com as políticas públicas, seja em âmbito federal e/ou municipal.

A desvalorização salarial talvez seja um dos maiores problemas enfrentados pelos docentes atualmente em relação às condições de trabalho. Segundo dados do INEP (2004, p. 34-35), “no Brasil, médicos e advogados ganham em média, 4 vezes o que ganha um professor que atua nas séries finais do ensino fundamental. A questão em foco é avaliar a magnitude da diferença entre os salários desses profissionais, ambos com formação em nível superior” (p.34-35). Sampaio e Marin (2004, p. 1210), ao reconhecerem que “uma das questões bem visíveis da precarização do trabalho do professor refere-se ao salário recebido pelo tempo de dedicação às suas funções, sobretudo quando se focaliza a imensa maioria, ou seja, os que atuam nas diversas escolas da rede pública” apontam que a questão salarial reflete diretamente na possibilidade do professor ter acesso aos bens culturais: “a pauperização profissional significa pauperização da vida pessoal nas suas relações entre vida e trabalho” (SAMPAIO, MARIN, 2004, p. 1210). Para Hypólito (2012, p. 290): “os docentes estão sendo muito exigidos e muito mal remunerados. O resultado disso é dramático e muito sofrido”.

Sobre o salário dos professores, Barbosa (2012) assevera que se pode afirmar que os professores brasileiros realmente são mal remunerados, principalmente se compararmos a profissão docente a outras profissões em que se exige nível superior e também levando em consideração a importância social do papel do professor. Para essa autora os baixos salários

contribuem para a não atratividade de profissionais qualificados para a docência; a não permanência na carreira, o que leva ao abandono da profissão por outra que leve a uma melhor remuneração; saída da sala de aula para trabalhar em outros cargos do sistema de ensino; pauperização dos professores, que acabam tendo restrições para adquirir bens culturais, gerando assim insatisfação aos professores.

Na pesquisa coordenada por Gatti e Barretto (2009, p. 247) as autoras destacam que: “comparando com os salários médios de outras profissões que também exigem para seu exercício nível superior de formação verifica-se que os professores têm rendimento médio muito menor”.

Para Cerisara (2004, p. 353): “o salário, com raras exceções, está longe de oferecer condições para uma vida digna das professoras, que dirá possibilitar uma vida rica em experiências culturais, profissionais e pessoais”.

Desse modo, fica evidente a importância das políticas públicas na determinação de um dos aspectos mais importantes no que se refere às condições de trabalho docente que é o salário. Assim, mediante o exposto verifica-se que o município de Uberlândia/MG respeita a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional, embora a maioria das professoras ainda não esteja satisfeitas com seu salário, pois no dia a dia não conseguem muitas vezes sequer ter acesso aos bens culturais com o salário que ganham.

Políticas Públicas Educacionais

Importante ressaltar que as políticas públicas educacionais refletem interesses maiores de uma sociedade, ou seja, segundo Azevedo (1997), a escola reflete a visão da sociedade na qual está inserida, portanto a escola é o espaço onde se concretizam as decisões políticas, sendo a política educacional elaborada de acordo com a política-domínio, ou seja, de quem está no poder. Quanto a avaliação que as professoras fazem acerca das políticas públicas educacionais destacou-se as seguintes categorias de análise: mudança de gestão municipal; avaliação de desempenho e Plano de Carreira.

Mudanças de gestão municipal

As professoras avaliaram as mudanças de gestão municipal ao longo de sua carreira como docente na rede municipal de ensino de Uberlândia/MG, algumas compartilharam da

opinião de que as mudanças de gestão municipal têm como característica a descontinuidade das ações de uma gestão para outra, acarretando assim mudanças para o trabalho do professor e exemplificam: um projeto que estava em andamento na gestão anterior não tem continuidade na outra gestão; a formação continuada muda; enfim, relatam que a mudança de gestão municipal traz mudanças no dia a dia do professor dentro da escola, mudanças estas que muitas vezes beiram a falta de respeito com estes, que são figuras ativas nesse processo. Como pode-se constatar na fala abaixo:

A mudança de gestão municipal muda muito a escola em todos os sentidos porque tudo que a gente recebe de propostas, das formações, tudo isso é política, muda a gestão, muda os grupos que dão formação, aí o que era bom na gestão passada já não é bom nessa mais, você tem que mudar o seu jeito de dar aula, você tem que mudar seu planejamento, tudo muda, não tem como falar que não [...] às vezes é ruim por causa disso tem certas coisas que a gente tem que dá uma quebra muito brusca, esquece isso, isso a gente fazia agora a gente não faz mais, vamos fazer assim, mas eu acho que faz parte de um processo de mudança que não tem jeito (P39).

Um grupo de professoras fizeram uma avaliação negativa da atual gestão em comparação à gestão anterior⁵ apontando como exemplos: atraso do pagamento e das férias; piora na qualidade do lanche; falta de materiais e recursos humanos; aumento do número de vagas sem ter espaço.

Já as professoras P6 e P32 fizeram uma avaliação positiva da gestão atual em comparação a anterior, a P6 destacou que na atual gestão os professores têm mais liberdade de expressão, até mesmo de propor atividades, falar, criticar, quanto às formações continuadas diz que na gestão anterior a mesma era muito engessada, o que não ocorria na gestão atual. A P32 também ressaltou que na atual gestão os professores estavam com mais liberdade de se expressarem.

Houve professoras que fizeram uma análise subjetiva quanto às mudanças de gestão municipal, ressaltando que não eram afetadas por estas, e que qualquer grupo que está no poder não pensa no professor e sim em seus interesses.

Algumas professoras enfatizaram que a mudança de gestão municipal traz mudança quanto à parte pedagógica na escola, mostrando também com esse fato a descontinuidade das

5 De 2005 a 2012 a cidade de Uberlândia/MG foi governada pelo prefeito Odelmo Leão do Partido Progressista (PP) e nas eleições de 2012 foi eleito Gilmar Machado do Partido dos Trabalhadores (PT).

ações de uma gestão para a outra. Outras professoras destacaram, que de acordo com suas experiências, a mudança de gestão municipal leva a mudança de direção da escola, acarretando sérias transformações no trabalho do professor, caracterizando também a descontinuidade das ações de uma gestão para outra dentro da escola.

Desse modo verifica-se que as professoras destacaram nessas mudanças de gestão municipal a predominância da descontinuidade das políticas públicas educacionais, não se referindo somente a última mudança de gestão, mas todas. Pois, segundo as professoras entrevistadas as mudanças de gestão trazem transformações para o trabalho do professor, pois há mudança de perspectiva metodológica, dos projetos, das formações continuadas, da gestão da escola.

Segundo Saviani (2010, p. 774) cada governante “quer imprimir a própria marca, quer fazer a sua reforma”, assim descontinua o que havia sido proposto na gestão anterior e a educação sai prejudicada, pois muitas vezes trata-se de assuntos que só podem ser resolvidos a longo e médio prazo e não imediatamente. “E as consequências recaem sobre a população, que vê indefinidamente adiado o atendimento de suas necessidades educacionais”.

Como nos diz Dourado (2010, p. 681), historicamente na tradição brasileira as análises apontam que políticas educacionais “têm sido marcadas hegemonicamente pela lógica da descontinuidade/continuidade, por carência de planejamento de longo prazo e por políticas de governo, em detrimento da construção coletiva, pela sociedade brasileira, de políticas de Estado”.

Pode-se destacar que as professoras ao chamar a atenção em seus depoimentos para a descontinuidade das políticas públicas educacionais, com as mudanças de gestão evidenciam a necessidade de implementação de políticas de Estado em detrimento de políticas de governo.

A apresentação do PME (2015) chama a atenção para o fato de que a construção deste para o município de Uberlândia/MG representa significativo avanço, por se tratar: “de uma Política de Estado e não somente uma Política de Governo. A sua aprovação pelo Poder Legislativo, sancionada pelo Chefe do Executivo, transforma-o em Lei Municipal, conferindo-lhe o poder de ultrapassar diferentes gestões”. Assim, espera-se com uma Política de Estado superar a prática da descontinuidade das políticas brasileiras. “Com um Plano Municipal de Educação com força de lei, respeitado por todos os dirigentes municipais, resgata-se o sentido da continuidade das políticas públicas” (UBERLÂNDIA, 2015, p. 11). Desse modo, mediante o exposto espera-se que realmente o município de Uberlândia/MG possa avançar em termos legislativos com um Plano Municipal de Educação que se caracterize como uma política de

Estado e não política de governo e assim possa contribuir para uma maior autonomia na realização do trabalho docente.

Avaliação de desempenho

As professoras fizeram uma análise sobre a avaliação de desempenho, a qual são submetidas na rede municipal de ensino de Uberlândia/MG, determinadas professoras fizeram uma análise positiva da avaliação de desempenho, pois segundo elas a mesma as ajuda a repensar o trabalho, e assim tem um caráter de auto avaliação.

Outras professoras relataram serem bem avaliadas quando passam pela avaliação de desempenho e, portanto, não apresentavam nenhuma crítica em relação à mesma. Houve quem destacou que a avaliação tem um caráter subjetivo, por se concentrar na figura do gestor como o único avaliador, o que pode contribuir, às vezes, para se tornar uma avaliação pessoal e não profissional, como podemos constatar na fala abaixo:

A avaliação de desempenho depende muito do gestor da escola, porque eu já fiz a mesma avaliação de várias maneiras diferentes, eu fiz avaliação que o gestor chegava e apresentava a avaliação que ele tinha feito de mim e eu já fiz avaliação em que eu e ele fazíamos juntos, nós entrávamos num acordo, e aí o que você acha? Qual ponto você pode melhorar? O que você está pecando? Então, assim eu acho interessante, mas depende mais da maneira como ela é desenvolvida do que os itens em si (P22).

As professoras P3 e P15 questionaram o fato da avaliação ocorrer somente para o professor e não para todo o corpo docente da escola, como as diretoras e as supervisoras escolares. As professoras P5, P13 e P33 destacaram que não veem sentido na avaliação de desempenho na forma como ela ocorre, pois não ficam sabendo qual o desfecho final da mesma. Ou seja, questionam o que acontece com o professor mal avaliado e para que serve essa avaliação.

Algumas professoras destacaram que, às vezes, se torna uma avaliação falha por serem avaliadas por uma gestora que nem acompanha diretamente o trabalho delas, ou seja, como alguém pode avaliar seu trabalho sem acompanhar o dia a dia do mesmo.

As professoras P36, P39 e P41 destacaram que as perguntas que têm no instrumental da avaliação de desempenho deveriam se aproximar mais da realidade do professor e se voltar para as questões pedagógicas. E a P31 destacou que a avaliação de desempenho da maneira

que ocorre não diferencia os profissionais bons dos ruins, mas ao menos premia quem faz o mínimo, com as formações continuadas, por exemplo.

A P32 destacou sobre qual o sentido da avaliação de desempenho para o professor contratado. Pois, segundo ela o mesmo muda muito de escola, então, às vezes, quando ele vai ser avaliado no mês de maio em uma escola não tem sentido, pois ele é recente naquela escola e na outra escola que ele estava durante todo o ano anterior ele não foi avaliado.

A análise da legislação nos mostra que o Art. 67 da LDBEN, o qual fala sobre a valorização dos profissionais da educação, traz 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:

[...] IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho (BRASIL, 1996, p. 23, grifos meu).

Quanto à legislação municipal o Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia apresenta em seu 3º (terceiro) artigo os princípios e diretrizes em que a referida Lei se embasa, a saber: “VIII - avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários” (UBERLÂNDIA, 2014, p. 02).

O 9º (nono) artigo do Plano (2014) informa acerca do desenvolvimento do servidor público municipal na carreira que se dará exclusivamente por progressão: “I - progressão funcional; II - progressão por qualificação; III - progressão por mérito profissional; IV - progressão por capacitação profissional; V – progressão por reconhecimento de notório saber” (UBERLÂNDIA, 2014, p. 08).

§ 6º Progressão por mérito profissional é o instituto pelo qual o servidor em efetivo exercício no cargo e na sua especialidade muda para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, dentro do mesmo cargo e especialidade, a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício no cargo, limitada a 17 (dezesete) progressões, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo padrão de vencimento obtido por meio da progressão por capacitação profissional. [...]

§ 11. O processo de avaliação de desempenho será normatizado por lei conforme as diretrizes estabelecidas no Plano de Desenvolvimento dos Servidores Públicos da Carreira do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia (UBERLÂNDIA, 2014, p. 09-10, grifos meu).

O Art. 26 do Plano (2014) deixa claro que este contemplará um Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia, de acordo com os princípios e diretrizes do 3º (terceiro) artigo e deverá conter: Programa de Capacitação e Programa de Avaliação de Desempenho, especificando que:

§ 3º A partir da publicação da lei de que trata o § 2º deste artigo, a Administração Pública Municipal disporá de 12 (doze) meses para elaboração dos Programas de Capacitação e de Avaliação de Desempenho.

§ 4º Para a progressão por mérito profissional será aproveitado o tempo computado entre a data em que tiver ocorrido a última progressão e a data em que tiver sido feita a implantação do Programa de Avaliação de Desempenho, previsto neste artigo, segundo os critérios vigentes até a data da publicação desta Lei e aplicáveis ao Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores da Educação do Município de Uberlândia anterior.

§ 5º Enquanto não for estabelecido o Programa de Avaliação de Desempenho, os servidores terão sua progressão por mérito profissional de forma automática.

§ 6º Fica garantida ao servidor a progressão por mérito profissional caso sua avaliação de desempenho deixe de ser realizada por motivos alheios à sua vontade (UBERLÂNDIA, 2014, p. 16, grifos meu).

Assim, desde a LDBEN, passando pelo Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia a lei é clara quanto a atrelar como um dos critérios para a progressão funcional na carreira docente a avaliação de desempenho do professor.

Mediante os depoimentos das professoras evidencia-se que a avaliação de desempenho realizada na rede municipal de ensino uberlandense não considera as peculiaridades que perpassam todo o processo educativo e coloca o professor no centro do processo avaliativo, sem que outros profissionais também sejam avaliados, além de atrelar os cursos realizados pelos professores e seu comportamento no dia a dia (chegar na hora, cumprir o plano de aula, dentre outros) à progressão funcional na carreira, e muitas vezes, acaba sendo uma avaliação arbitrária, pois dependendo do gestor que a realiza o professor não tem participação na avaliação.

Para Afonso (2013, p. 292-293) “grande parte dos professores não se opõe à avaliação do seu desempenho, mas sim a determinados modelos de avaliação que possam ser inadequados, considerando as suas condições de trabalho e as especificidades da sua ação educativa”. O autor enfatiza ainda que é a favor da avaliação de desempenho docente desde que atenda às especificidades da profissão, uma avaliação que seja discutida e em consenso antes de

ser colocada em prática, que seja formativa e executável desde que dê conta da complexidade da ação dos professores.

Plano de Carreira

Quanto ao atual Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia a P1 disse ter conhecimento deste, mas que se encontra com dúvida sobre como vai funcionar a progressão salarial em relação às formações continuadas. A P4 considera que o atual Plano está em defasagem salarial. P3 e P21 compartilham da opinião que nos Planos de Carreira os professores sempre saem perdendo e o governo ganhando.

Algumas professoras avaliaram o Plano positivamente, destacando: o aumento salarial e a oportunidade de abrir para o debate. Que o atual Plano de Carreira teve pontos positivos como: aumento salarial, participação democrática, mas, em contrapartida, destacaram alguns pontos negativos do mesmo, a saber: que é um Plano que precisa se aproximar mais da realidade da escola, no sentido de atender as necessidades dos professores; perdas em alguns aspectos da aposentadoria; baixo incentivo quanto à progressão salarial para quem continua os estudos.

Para determinadas professoras o atual Plano beneficia os professores que tem menos tempo de carreira e destaca que, os com mais tempo de carreira e/ou próximos a se aposentarem, sairão prejudicados com esse atual Plano em termos salariais, como explicitado na fala abaixo:

Quanto mais tempo tem de acordo com esse Plano de Carreira o profissional antigo está mais desvalorizado do que o que está entrando agora de acordo com essa nova progressão salarial, até no convênio médico, no próprio Plano mesmo, o que eu vejo é quanto mais tempo a pessoa tem mais ela está sendo desvalorizada (P15).

Também se obteve avaliações negativas do atual Plano de Carreira, alegando que o mesmo deixou a desejar e não trouxe benefícios.

Quanto à análise da legislação nacional desde a Constituição de 1988 até o PNE (2014) preconiza-se a valorização dos profissionais do magistério a partir da existência de Planos de Carreira para os profissionais da educação. Sendo que a Meta 18 do PNE define aspectos relativos ao Plano de Carreira para os profissionais da educação básica e superior pública:

Meta 18: assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de Carreira para os/as profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos/as profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal. (BRASIL, 2014, s/p; grifos meu).

A legislação municipal também traz acerca da valorização profissional do magistério através da existência de Planos de Carreira para os docentes, como se pode constatar na Lei Orgânica do Município de Uberlândia no Art. 155, a saber:

O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:
[...] V - valorização dos profissionais do ensino, garantindo, na forma da lei, plano de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, assegurado regime jurídico único para todas as instituições mantidas pelo Município (UBERLÂNDIA, 2010, p. 27, grifos meu).

É fato que a rede municipal de ensino uberlandense tem um Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia, o qual foi revisto e o mais recente se refere ao ano de 2014. A existência do Plano de Carreira para os docentes é de extrema importância para a garantia de condições de trabalho adequadas para os professores da rede municipal de ensino uberlandense, pois é através deste que se assegura: ingresso por concurso público de provas e títulos; a concretização do módulo⁶, o qual é de fundamental importância para que as professoras possam dentro da sua carga horária de trabalho pensar e planejar e também assegura as horas de atividades extraclasse; que seja cumprida e respeitada a Lei do Piso Salarial Nacional; regulação da avaliação de desempenho, dentre outros benefícios.

Por outro lado, nas análises que as professoras fizeram deste tem se avaliações positivas como: aumento salarial e participação democrática, mas também avaliações negativas tais como: necessidade de se aproximar mais da realidade da escola; perdas em alguns aspectos da aposentadoria; baixo incentivo quanto à progressão salarial para quem continua os estudos; que é um Plano que beneficia os professores que tem menos tempo de carreira e destaca que quem tem mais tempo de carreira e/ou próximos a se aposentarem sairão prejudicados com

⁶ As professoras de Educação infantil da Rede Municipal de Ensino de Uberlândia têm garantido por lei, através Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia (UBERLÂNDIA, 2014), dois terços da sua carga horária de trabalho remunerada para a realização do módulo, ou seja, momento que a professora tem para pensar seu trabalho, realizar formações continuadas, dentre outras atividades escolares.

esse atual Plano em termos salariais; que o mesmo deixou a desejar e não trouxe benefícios. Sendo essa questão da diferença salarial de quem tem mais tempo de carreira e quem tem menos foi a que mais afeta e ressenha as professoras, como pode ser constatado no depoimento da professora 31, a qual também explica na sua visão a diferenciação salarial entre quem tem mais e menos tempo de carreira na rede municipal de ensino uberlandense.

O Plano de Cargos e Carreira para as pessoas que tem mais de 15 anos ele foi uma, eu não tive, com o Plano, eu não tive aumento, eu tenho um abono de R\$26,00 no meu salário, eu tive abono, assim porque, porque a gente tinha um salário x e a gente tinha aquele antigo pó de giz, a gente que é mais antigo, aí o que a prefeitura fez, para esses professores antigos eles pegaram esse 20% e juntou com o salário, juntou com o salário base e então não tive aumento, tive um achatamento, aí agora pensa bem você, eu vou fazer esse ano, eu vou fazer 23 anos de prefeitura, eu não vou aposentar daqui a dois anos porque eu não tenho os 50 anos ainda, agora pensa bem você dessa maneira, quando eu for aposentar o que eu vou estar recebendo? Então, assim o meu salário ele, aí eu participei de várias reuniões em questão do Plano, a secretária de educação falou, o pessoal tudo, aí assim a gente não consegue ter mais a progressão entendeu, acabou assim, agora o que acontece com a gente, ou a gente faz o Mestrado ou Doutorado alguma coisa para melhorar o salário ou a gente vai ficar desse jeito porque especialização você fez a primeira aí acabou, então assim, eu penso assim que eles tentaram fazer um atrativo para quem começou agora, mas assim, ele foi é um atrativo que ele foi emergencial, se você pegar o Plano e você estudar você vê que os aumentos eles vão decrescendo à medida que o tempo vai passar e aí, infelizmente o que aconteceu comigo agora vai acontecer com todo mundo, eles amarraram de um jeito que vai desvalorizar para todo mundo com o passar do tempo, vai desvalorizar para todo mundo (P31).

Considerações finais

Pode-se destacar a importância da legislação nacional e da legislação e documentos oficiais municipais na busca por melhores condições de trabalho dos professores da educação básica e conseqüentemente da Educação Infantil, uma vez que, se constata no dia a dia das professoras da rede municipal de ensino uberlandense a comprovação da mesma, seja através da existência de um Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia, o qual lhes assegura ingresso na carreira docente através da aprovação em concurso público de provas e títulos; ascensão salarial através de cinco possibilidades de progressão, que se baseiam no tempo de trabalho, formação e/ou qualificação

profissional e da avaliação de desempenho de cada servidor; garantia de um terço da jornada de trabalho de 20 horas semanais para a realização de atividades dentro da escola que envolve pesquisa, estudos, aperfeiçoamento, ou seja, atividades que se voltem ao Projeto Político Pedagógico da escola e atividades extraclasse; respeito ao valor estabelecido pelo Piso Salarial Nacional.

Mas, como dito anteriormente, independente dessa realidade constatou-se nesta pesquisa que para a maioria das professoras entrevistadas quando fazem a análise do seu salário atual consideram que estão sendo mal remuneradas. As professoras destacam em seus depoimentos que nas mudanças de gestão municipal há predominância da descontinuidade das políticas públicas educacionais, não se referindo somente a última mudança, mas todas. Pois, segundo as professoras as mudanças de gestão trazem transformações para o trabalho do professor, pois há mudança de perspectiva metodológica, dos projetos, das formações continuadas, da gestão da escola.

Em relação à avaliação de desempenho realizada na rede municipal de ensino uberlandense, as professoras entrevistadas destacaram que a mesma coloca o professor no centro do processo avaliativo e que muitas vezes acaba sendo uma avaliação arbitrária, pois dependendo do gestor que a realiza o professor não tem participação na avaliação.

Em relação às análises que as professoras fazem do atual Plano de Carreira tem se avaliações positivas como: aumento salarial e participação democrática, mas também avaliações negativas: necessidade de se aproximar mais da realidade da escola; perdas em alguns aspectos da aposentadoria; baixo incentivo quanto à progressão salarial para quem continua os estudos; que é um Plano que beneficia os professores que tem menos tempo de carreira; que o mesmo deixou a desejar e não trouxe benefícios.

Referências

AFONSO, A. J. In: RICHTER, L. M.; SILVA, M. V. Um olhar sociológico sobre políticas para a educação, avaliação e accountability. *Revista Educação e Políticas em Debate*, Uberlândia, vol. 2, n. 2, p. 286-296, jul./dez. 2013.

AZEVEDO, J. M. L. *A educação como política pública*. Campinas: Autores Associados, 1997. – (Coleção polêmicas do nosso tempo; v. 56).

BARBOSA, A. Implicações dos baixos salários para o trabalho dos professores brasileiros. *Revista Educação e Políticas em Debate*, Uberlândia, vol. 2, n. 2, p. 384-408, jul./dez. 2012.

BRASIL, Lei nº 13.005 de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: República Federativa do Brasil, Poder Legislativo, Brasília, DF, 25 jun. 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm>. Acesso em: 20 dez. 2015.

_____. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas emendas Constitucionais nº 1/1992 a 68/2011, pelo Decreto legislativo nº 186/2008 e pelas emendas Constitucionais de Revisão nº 1 a 6/1994. 35. ed. Brasília: Câmara dos Deputados, edições Câmara, 2012. 454 p. – (Série textos básicos; n. 67).

_____. Lei nº 11.738 de 16 de Julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do **caput** do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. *Diário Oficial da União*: República Federativa do Brasil, Poder Legislativo, Brasília, DF, 16 jul. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm>. Acesso em: 30 jun. 2014.

_____. Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, DF, 20 de dezembro de 1996. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/ldb.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2014.

CERISARA, A. B. Por uma pedagogia da educação infantil: desafios e perspectivas para as professoras. In: BARBOSA, R. L. L. (Org.). *Trajetórias e perspectivas da formação de educadores*. São Paulo: Ed. da UNESP, 2004. p. 347-355.

DOURADO, L. F. Avaliação do Plano Nacional de Educação 2001-2009: questões e conjunturais de uma política. *Edu. Soc.*, Campinas, vol. 31, n. 112, p. 677-705, jul.-set. 2010.

GATTI, B. A.; BARRETTO, E. S. S. (Orgs.). *Professores do Brasil*: impasses e desafios. Brasília: UNESCO, 2009.

HYPÓLITO, A. M. In: SILVA, M. V. Trabalho Docente na América Latina: Desafios ao campo da pesquisa e às políticas educacionais. *Revista Educação e Políticas em Debate*, Uberlândia, vol. 2, n. 2, p. 277-303, jul./dez. 2012.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA [INEP]. *IDEB – Resultados e Metas*. 2014. Disponível em: <<http://ideb.inep.gov.br/resultado/resultado/resultado.seam?cid=1763301>>. Acesso em: 05 nov. 2014.

SAMPAIO, M. M. F.; MARIN, A. J. Precarização do trabalho docente e seus efeitos sobre as práticas curriculares. *Educação e Sociedade*, Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1203- 1225. set./dez. 2004.

SAVIANI, D. Organização da educação nacional: sistema e conselho nacional de educação, plano e fórum nacional de educação. *Educ. Soc.*, Campinas, vol. 31, n. 112, p. 769-787, jul.-set. 2010.

UBERLÂNDIA. *Projeto de Lei nº 079/2015*. Aprova o Plano Municipal de Educação para o Decênio 2015/2025 e dá outras providências. Uberlândia. MG. 2015. Disponível em: < <http://www.camarauberlandia.mg.gov.br/download/file/modulo//categoria/47/id/1313>>. Acesso em: 15 out. 2015.

_____. Lei nº 11.967 de 29 de setembro de 2014. Dispõe sobre o Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia e dá outras providências. *Diário Oficial do Município*. Uberlândia/MG: nº 4493 de 29 de set. 2014. Disponível em: < http://www.uberlandia.mg.gov.br/uploads/cms_b_arquivos/11610.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2015.

_____. Câmara Municipal de Uberlândia. *Lei Orgânica do Município de Uberlândia* – Minas Gerais. 9º Ed. Uberlândia: Outubro/2010.