

DESEMPENHO OU PLANO DE

Em diversas unidades da federação, aumenta a pressão pela adoção da remuneração

Beatriz Rey



CARREIRA?

ração por desempenho

- Caso a escola alcance as metas, todos os funcionários recebem um 14º salário;

- Medidas de apoio: unificação da matriz curricular, com estabelecimento de conteúdos por série e por etapa; fornecimento de livros didáticos e paradidáticos; contratação de professores; programa de recuperação da rede física e novos laboratórios de ciências e informática.

SÃO PAULO

- A partir de 2008, metas de desempenho para escolas de toda a rede podem render até três salários extras para todos os funcionários de cada unidade;

- Metas contemplam evolução no Saresp (avaliação estadual), indicadores de frequência dos professores e de gestão. Evolução no Saresp representará 70% da meta;

- Metas serão estabelecidas tendo como base o desempenho da própria escola;

- Medidas de apoio: reforma curricular, com conteúdo especificado por bimestre, para cada série; reforço intensivo o ano todo; avaliação contínua dos alunos; novos materiais didáticos; maior equipe de coordenação pedagógica; gestão mais autônoma.

Um cenário bastante variado. É o que se vê quando analisamos quais as políticas públicas de avaliação e remuneração em alguns Estados brasileiros (escolhidos de forma aleatória pela reportagem, de modo apenas a retratar diversas regiões do país). Se há Estados como Minas Gerais, cujas práticas de bonificação por desempenho datam de 2003, há outros, como o Rio Grande do Sul, cuja legislação remonta ao ano de 1974, que prioriza as promoções horizontais (aumento de salário por merecimento, no mesmo cargo) e progressões verticais (mudança de cargo). Uma coisa, no entanto, parece clara: quem não adotou ainda o modelo de bonificação por desempenho, estuda adotar.

É o caso de Goiás. A secretária de Educação, Milca Severino, embora ainda esteja em processo de discussão sobre o assunto em seu Estado, considera o modelo decisivo para avançar na questão da qualidade. "Defendo a avaliação vinculada a bônus não como punição, mas como ferramenta para melhoria do ensino", afirma. Neste momento, Milca está discutindo com sua secretária o reordenamento da rede, ou, como ela mesma chama, uma análise profunda sobre o seu funcionamento. Haverá, inclusive, uma redistribuição do quadro efetivo. Já há em Goiás uma avaliação institucional, mas sem vínculo nenhum com bonificações. O que Milca quer é instituir uma "cultura da avaliação" em seu Estado. "Ainda estamos amadurecendo o que está acontecendo em São Paulo e Pernambuco. Mas a idéia é chegar a um consenso ainda em 2008", esclarece. Mesmo no Rio Grande do Sul, que trabalha com o referido Estatuto e Plano de Carreiras do Magistério, de 1974, o Plano é discutir as novas medidas adotadas por São Paulo e Pernambuco. "Com a universalização do ensino, agora teremos desafios maiores. Vamos discutir a carreira do professor, com base

nessa reformulação que os dois Estados estão fazendo", afirma Sônia Balzano, diretora do Departamento Pedagógico da secretaria estadual de educação do Rio Grande do Sul. Para ela, o Estatuto cumpriu seu papel, que era estimular a formação continuada dos professores. Hoje, a secretaria pretende premiar e valorizar os profissionais da educação a partir do que julga serem critérios objetivos, ou seja, o desempenho escolar de seus alunos.

Os outros Estados se referem tanto a São Paulo e Pernambuco porque os dois adotaram medidas semelhantes. No Estado nordestino, o resultado do Ideb, que toma como base a Prova Brasil de 2005, abalou os dirigentes de educação. Para as turmas de 5ª a 8ª série, a nota do Estado foi 2,4 - o pior desempenho entre todas as unidades da federação. Diante da situação, o governo decidiu investir na bonificação para alcançar metas predeterminadas. As metas foram estabelecidas em níveis: por unidade escolar (para cada uma das 1.005 escolas), regionalmente (para 17 gerências regionais) e globalmente (para todo o Estado). "Fizemos uma intervenção direta nas escolas com metas específicas para esses três âmbitos", explica Margareth Zaponi, secretária executiva de gestão de rede da Secretaria de Educação de Pernambuco. Assim, o núcleo gestor de cada escola ou gerência regional assina um termo, com o compromisso de melhorar a nota no Sistema de Avaliação da Educação em Pernambuco (Saepe) e apresentar mudanças nos indicadores de fluxo (índice de aprovação e distorção idade/série). A secretária se compromete a monitorar mensalmente a frequência de professores e alunos *in loco* - eis a função das gerências regionais. Caso atinjam as metas, todos os funcionários da escola ou gerência em questão receberão o 14º salário, que será pago pela primeira vez no início de 2009. "É um esforço conjunto, uma mudança de paradigma. Instituí-


mos uma gestão proativa para alcançar resultados", continua Margareth. Como medidas de apoio, a secretaria unificou a matriz curricular, definiu conteúdos por série e por etapa, forneceu livros didáticos e paradidáticos para todos os anos, enviou kits escolares aos alunos (com lápis, caderno, borracha e uniforme), contratou mais professores (serão 1.702 novas vagas neste ano), instituiu um programa de recuperação da rede física e criou mais laboratórios de informática e ciências. As metas globais, para 2009, são que 1ª a 4ª séries tirem 4,2 no Ideb (contra 3,1 na última edição), as turmas de 5ª a 8ª série tirem 3,5 (contra 2,4) e o ensino médio consiga 3,1 (contra 2,7). O Sindicato dos Professores de Pernambuco (Sinpro-PE) não é tão otimista: Heleno Araújo, secretário-geral do órgão, diz que o atual governo, de Eduardo Campos

(PSB), atropelou o processo de discussão de outra lei, que não havia terminado. "Em 1998, o governo de Miguel Arraes já tinha instituído o Plano de Cargos e Carreiras. Os professores progrediam por desempenho, que era medido por eles mesmos, pelos seus colegas, pelos alunos e pelos pais dos alunos", conta. A discussão se prolongou até o governo de Jarbas Vasconcelos (PMDB) e somente em agosto de 2002 o Plano foi consolidado. "Pedimos ao governo Eduardo Campos que faça um decreto dessa lei, que a faça valer. Simplesmente foi desconsiderado um debate anterior, sem sequer experimentar o que havíamos acordado em 1998", desabafa.

Minas Gerais vive uma realidade completamente à parte dos outros Estados brasileiros. Já em 2003, o governo estadual instituiu dois mecanismos

complementares de bonificação, que são aplicados a todos os servidores públicos: o ADI e o ADE. O primeiro é a sigla para a "Avaliação de Desempenho Individual". Ele estabelece que todos os servidores mineiros façam, anualmente, um plano de trabalho, e são acompanhados ao longo do ano para alcançar suas metas. Numa escala de 0 a 100 pontos, quem consegue mais de 70% ganha dois benefícios: promoção na carreira e o ADE, que é o "Adicional por Desempenho". Outro mecanismo de avaliação mineiro, específico da pasta de educação e anterior aos implantados em São Paulo e Pernambuco, é o PAAE, sigla para Programa de Avaliação em Aprendizagem Escolar, criado em 2006. É o PAAE que disponibiliza um banco de 20 mil itens para os professores, que lhes permite montar provas e testes a partir de um conteúdo predefinido. Ao longo do ano, o professor atualiza o sistema com as notas dos alunos. "Assim, o sistema já sabe quem ele é, quem são os alunos e como anda o trabalho do professor. Podemos ver o progresso entre o começo e o fim do ano", explica o secretário adjunto de Educação de Minas Gerais, João Antônio Filocre. A intenção de Minas Gerais, explica João, é consolidar esse sistema *web* num primeiro momento, para depois criar também um sistema de bonificação em cima do PAAE, do ProAlfa e do Proeb (os dois últimos integram o Sistema Mineiro de Avaliação da Escola Pública - Simave). "Esse sistema garante mais aprendizagem dos alunos. Serve de estímulo para o professor se dedicar e os meninos melhorarem. Ele é bom em qualquer lugar do mundo", declara. Mas ele ressalta: a bonificação precisa vir acompanhada de uma fiscalização. "É preciso instituir também a cultura do acompanhamento e responsabilização. Você tem vantagens com esse sistema, mas também tem muitas responsabilidades", diz.

BÔNUS TELEVISIVO



Plínio José de Amorim Neto é secretário municipal de Educação de Petrolina (PE). No ano passado, sua secretaria instituiu uma curiosa bonificação aos professores alfabetizadores que tiveram notas altas na Parmep – Política de Avaliação da Rede Municipal de Ensino, que aplica uma prova para os alunos de toda a rede sobre matemática, português e leitura – e aos alunos de alto desempenho: televisores de 14 e 29 polegadas. Os melhores professores, diretores e equipe ganharam os aparelhos de acordo com o número de estudantes na sala e de matrículas na escola. O sucesso foi tão grande, conta Plínio, que no próximo ano a secretaria vai estender e mudar o benefício: será criado o GPD, ou seja, Gratificação por Desempenho. "Quem conseguir 90% de aprovação nas turmas e mínimo de 6,0 no Parmep vai ganhar 30% a mais no salário-base durante 12 meses", anuncia. Em outras palavras, quem alcançar as metas começa a ter 30% no salário a mais a partir de fevereiro de 2009, benefício que continua até janeiro de 2010. Plínio explica a medida: "É excelente, porque provoca o servidor, que está acostumado a se acomodar, a dar um impulso".