

# Política de avaliação do desempenho docente nas redes estaduais de ensino do Brasil

Antonio Marcos Zatti<sup>1</sup>

<https://orcid.org/0000-0002-0546-7246>

Maria Angélica Pedra Minhoto<sup>2</sup>

<https://orcid.org/0000-0002-8872-493X>

## Resumo

Este artigo apresenta uma análise dos dispositivos legais que instituem a Avaliação do Desempenho Docente (ADD) nas redes públicas estaduais de educação básica no Brasil, obtidos em uma pesquisa de mestrado, e a relação dessa iniciativa com a remuneração dos professores. Para tanto, procedeu-se um levantamento da legislação, em vigor no ano de 2015, tanto nos sítios oficiais das secretarias de educação, como por meio do envio de correspondência a esses órgãos. Constatou-se a existência dessa iniciativa em 24 estados brasileiros, porém apenas em 14 a política estava efetivamente em vigor em 2015. Os efeitos da ADD na remuneração docente foram então classificados em progressão na carreira e bonificação. Já os critérios para avaliar o desempenho docente foram ordenados e analisados segundo sua frequência nos diferentes Estados. As bases teóricas que orientaram as análises foram alguns dos estudos desenvolvidos por Herbert Marcuse, acerca da lógica de desenvolvimento da sociedade industrial moderna e suas contradições, e as análises desenvolvidas por Robert Castel, a respeito das transformações mais recentes nas relações de trabalho e a sua precarização na sociedade contemporânea. O texto apresenta os contextos nacional e internacional nos quais foram sedimentadas as recomendações para a adoção da ADD, analisa a legislação e finaliza expondo limites e contradições da avaliação do desempenho docente para a valorização do magistério e o reconhecimento social dessa atividade, ao estimular o individualismo, a adaptação, a responsabilização, o controle sobre o comportamento e o raciocínio tecnológico entre esses profissionais.

## Palavras-chave

Avaliação de desempenho docente – Educação básica – Política educacional – Teoria crítica.

**1-** Rede Municipal de Ensino de Campinas. Campinas, São Paulo, Brasil. Contato: marcoszatti2@hotmail.com.

**2-** Universidade Federal de São Paulo (Unifesp). Guarulhos, São Paulo, Brasil. Contato: mminhoto@unifesp.br.



DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1678-4634201945188993>

This content is licensed under a Creative Commons attribution-type BY-NC.

## ***Evaluation policy of the teaching performance in the Brazilian state education networks***

### **Abstract**

*This article presents an analysis of the legal provisions that establish the Teaching Performance Assessment (ADD) in the public primary education state networks in Brazil, obtained in a Master's Degree research, and the relation of this initiative to the teachers' remuneration. To do so, a survey of the legislation in force in the year 2015, both in the official sites of the departments of education, and by correspondence to these bodies. It was verified the existence of this initiative in 24 Brazilian states, but only in 14 the policy was effectively in force in 2015. The effects of the ADD on the teaching salary were then classified in career progression and bonus. The criteria for assessing teacher performance were ordered and analyzed according to their frequency in different states. The theoretical foundations that guided the analysis were some of the studies by Herbert Marcuse, on the logic of development of modern industrial society and its contradictions, and the analyzes developed by Robert Castel, about the latest changes in work relations and its precariousness in contemporary society. The text presents the national and international contexts in which the recommendations for the adoption of the ADD were consolidated, analyzes the legislation and concludes exposing limits and contradictions of the evaluation of the teaching performance for the valorization of the teaching profession and the social recognition of this activity, by stimulating individualism, adaptation, accountability, control over behavior and technological reasoning among these professionals.*

### **Keywords**

*Evaluation of teaching performance – Basic education – Educational policy – Critical theory.*

---

### **Introdução**

Desde a década de 1980, a reestruturação do Estado tornou-se tema central no debate político em diversos países, originando políticas que alteraram a estrutura da administração pública, inclusive na Educação. Essas reformas caracterizaram-se pela adoção de uma série de estratégias presentes no setor privado e de dispositivos de mercado, a exemplo da avaliação de desempenho dos agentes, de políticas de *accountability* e responsabilização, da valorização da *performance* dos sistemas e modificação dos modos de regulação típicos do poder público sobre a educação. O fundamento das reformas foi a suposta necessidade de modernizar o legado ineficiente da administração pública burocrática, tendo como propósito superar formas tradicionais de gestão para garantir maior eficiência e eficácia dos serviços educacionais, implementando uma nova organização dos sistemas.

As diversas orientações voltadas à modernização trouxeram ao léxico das políticas educacionais um conjunto novo de conceitos, permeando discursos de reestruturação

da administração e buscando caracterizar uma funcionalidade diferenciada aos termos e expressar novos padrões de comportamento e gestão. Até na produção teórica da área, a expressão gestão da escola passou a substituir o tradicional conceito de administração escolar, à semelhança da denominada gestão empresarial (ADRIÃO, 2006), conceito que se apresenta como forma de adequar a administração pública a uma nova realidade e garantir maior qualidade, com adoção de técnicas de gerenciamento próprias do setor privado.

Essa mudança na forma de locução não é acontecimento menor e revela transformação profunda na racionalidade do campo educacional. Marcuse (2015), em meados do século XX, ao analisar tecnologias de racionalização impostas pelo aparato administrativo do capitalismo tardio para controle e dominação da sociedade, já apresentava o operacionalismo intrínseco aos novos conceitos como uma das potentes técnicas de controle social, ao trazer na denominação dos objetos uma identidade imediata à sua aplicação, identificando os conceitos com suas funções. Ao serem reiterados, os conceitos subsumidos ao operacionalismo são assimilados à consciência das pessoas, que passam a desenvolver um raciocínio tecnológico:

A característica do operacionalismo – tornar o conceito sinônimo do conjunto correspondente de operações – ocorre na tendência linguística “para considerar os nomes das coisas como seres indicativos, ao mesmo tempo, de sua maneira de funcionar, e os nomes das propriedades e dos processos como simbólicos do aparato usado para detectá-los ou produzi-los”. Isso é raciocínio tecnológico, que tende a “identificar as coisas às suas funções”. (MARCUSE, 2015, p. 109).

Dentre as recomendações difundidas para o estabelecimento de um novo modelo dito mais eficiente de gestão do setor público, como estratégia para obtenção de maior qualidade e produtividade na educação, engendram-se políticas de ADD, justificadas como necessárias ao fortalecimento e à valorização da carreira dos professores, além de maior responsabilização pelos resultados. Será possível notar, ao longo do texto, como esse discurso, assentado em um mote amplamente palatável de valorização do professor, já contém em si o operacionalismo relativo ao conjunto de ações implicadas na ADD, possível de se estabelecer em larga escala. Trata-se de uma avaliação individual de alguns indicadores, que desconsidera tanto as condições de funcionamento institucionais quanto o caráter complexo e coletivo e os efeitos perenes do trabalho realizado no interior das escolas, como devidamente salientado por recentes estudos brasileiros (CASSETARI, 2010; MINHOTO; PENNA, 2011; AUGUSTO, 2012; MARQUES, 2012; SANTOS et al., 2012; BAUER; SOUSA, 2013; VICINO, 2013; ZATTI, 2017).

## **Organismos multilaterais e suas recomendações para a adoção da ADD**

Assumindo papel de pugnadores da qualidade dos serviços educacionais, agentes como o Banco Mundial (BM), a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco) têm difundido várias recomendações com o objetivo de modernizar e

trazer eficiência aos serviços públicos de educação básica, propondo tecnologias de gestão para reorientar sistemas de ensino. Conceitos como produtividade, eficiência, eficácia, qualidade e avaliação, antes dominantes no setor empresarial, passam a fazer parte do léxico presente nas recomendações aos serviços públicos e a influenciar a gestão do trabalho dos indivíduos que compõem esses sistemas.

O BM foi uma das agências globais de financiamento que atuou na disseminação de políticas para a educação nos países latino-americanos, tendo como mote a concessão de incentivos aliados à ADD, publicando diversos documentos com propostas de solução para os problemas da educação (BANCO MUNDIAL, 1996; DELANNOY; SEDLACEK, 2001; BRUNS; EVANS; LUQUE, 2012; BRUNS; LUQUE, 2014). Apenas para mencionar um dos documentos publicados recentemente (BRUNS; LUQUE, 2014), nota-se a crítica ao critério de promoção por tempo de serviço para os trabalhadores da educação, típica dos sistemas de administração pública burocrática, e a recomendação da concessão de recompensas aos professores com melhores desempenhos, como estratégia para influenciar a melhoria das práticas docentes e a contratação de quadros para o magistério:

Os sistemas de avaliação também proporcionam base mais sólida para preparação em longo prazo do potencial de cada professor e base mais justa para promoções. Em vez de promover os professores somente com base na antiguidade – como faz a maioria dos países da América Latina e do Caribe – os professores podem ser promovidos com base na competência reconhecida. Uma estrutura salarial alinhada com o desempenho cria os incentivos certos para os professores atuais e torna a profissão mais atrativa a candidatos talentosos no futuro. (BRUNS; LUQUE, 2014, p. 36).

Promove-se a cultura de mensuração, por meio da avaliação de professores – considerados os principais responsáveis pelos indicadores de aprendizagem – e a concessão de incentivos por sua suposta competência individual, delegando à categoria a principal responsabilidade pelos resultados educacionais dos sistemas de ensino. Para eles, as ADDs:

Criam base de informação necessária para os incentivos individuais de desempenho e medidas de responsabilização. Fornecem aos professores um *feedback* individualizado talvez mais imediato ou perspicaz do que por parte dos seus supervisores diretos e colegas, e aumentam sua motivação para buscar capacitação ou melhoria profissional. (BRUNS; LUQUE, 2014, p. 35).

Com isso, vê-se valorizado o mérito individual dos que conseguem mostrar mais eficiência, promovida a concorrência entre os pares e desresponsabilizado o Estado pelos resultados negativos dos sistemas educacionais (cf. MINHOTO; PENNA, 2011; MOURA, 2016; ZATTI, 2017).

Com tom prescritivo, os documentos produzidos pelo BM estimulam modificações na gestão da carreira docente como condição para viabilizar a inserção do Estado na nova estrutura do mercado globalizado. A escola pública, como local de preparação de novos cidadãos, não pode prescindir de reformas e o desempenho dos professores deve ser continuamente escrutinado. Entretanto, faz-se necessário indagar, junto com Sousa (2008), se tais estratégias ditas de valorização docente de fato contribuem para estimular a carreira ou apenas desenvolvem a competitividade e o individualismo no interior das escolas.

A Unesco mostrou-se igualmente responsável por patrocinar iniciativas de intervenção estratégica na educação latino-americana, promovendo Projetos e Programas para a região. O Projeto Principal de Educação para a América Latina (PPE), que vigorou entre 1981 e 2001, coordenado pela Oficina Regional de Educação para América Latina e Caribe (Orealc), difundiu documentos com proposições de políticas de reestruturação educacional e da gestão escolar e conferiu destaque à avaliação docente, propondo diferenciação salarial baseada no desempenho. Além disso, o Programa de Reformas Educacionais na América Latina (PREAL) também promoveu articulação de políticas educacionais em torno de reformas que classificou como necessárias, publicando documentos que demonstravam resultados insatisfatórios para a educação latino-americana. Como solução, destacou a necessidade de adoção de incentivos monetários aos docentes ou outras formas de gestão dos recursos humanos para garantir um bom desempenho profissional, como a vinculação de gratificações e promoções ao desempenho docente, e responsabilização dos professores pelos resultados educacionais, como se pode verificar no trecho abaixo:

A gestão piorou. Ninguém exige responsabilidade da maioria dos professores do setor público – diretores, sociedade ou governos. Os salários não estão atrelados ao desempenho em praticamente nenhum país. Demitir um professor por mau desempenho é quase impossível. A excelência do ensino é raramente recompensada, ou ainda reconhecida. (PREAL, 2006, p. 18).

A passagem permite retomar o alerta de Castel (2012, p. 29) acerca dos riscos e as incertezas da progressiva individualização das relações no trabalho:

Uma sociedade que está se tornando cada vez mais uma “sociedade do indivíduo” é também uma sociedade na qual a incerteza aumenta de forma praticamente exponencial, porque estão ausentes as regulamentações coletivas para dominar todas as mudanças da existência. Por esta razão, a referência ao risco torna-se onipresente e leva a uma representação totalizante da sociedade contemporânea como “sociedade do risco”.

A globalização do mercado e a nova fase de desenvolvimento do capitalismo fragilizam os regimes de proteção do trabalho construídos no marco do Estado Social. A exigência por rentabilidade máxima, a minimização dos custos do trabalho e o desenvolvimento tecnológico trazem implicações para a condição salarial, configurando novas formas de regulação do emprego. Essa situação passa a atingir também os servidores públicos, a partir das reformas do estado, ao adotarem práticas próprias de gestão do setor privado.

Com um tom prescritivo, os documentos produzidos nas últimas décadas pelos organismos multilaterais indicam modificações na gestão da carreira, induzindo ao individualismo, à responsabilização e à meritocracia nos sistemas de ensino dos diferentes países como condição – paradoxal – para melhoria da qualidade da educação e para a valorização dos professores, que, como evidenciado inclusive por recente Relatório da Unesco (UNESCO, 2017), só conseguem realizar um bom trabalho de forma colaborativa e compartilhada.

## **ADD e sua relação com a remuneração nas redes públicas estaduais de ensino**

Vários pesquisadores vêm desenvolvendo análises sobre a implementação de sistemas de ADD no mundo (ISORÉ, 2010; TORRECCILLA, 2006; VAILLANT, 2010). Ao se tomar o Brasil como foco, constatam-se iniciativas análogas às internacionais, visto que a maioria das redes estaduais de ensino tem implementado políticas de ADD, principalmente a partir de meados de 1990, quando dispositivos legais passam a regulamentar essa iniciativa, evidenciando um ajuste das políticas nacionais às propostas de reformas internacionais (cf. MOURA, 2016; ZATTI, 2017).

Morduchowicz (2003) descreve algumas das ideias propagadas internacionalmente ao final do século XX no movimento de reforma da administração pública:

Durante a década de 1980, diante da questão da falta de incentivos e das críticas diretamente ligadas às carreiras profissionais e às estruturas salariais docentes, houve grande difusão teórica e factual da tentativa de relacionar o salário dos professores com seus respectivos desempenhos. Segundo o paradigma teórico dominante na economia, todos os salários deveriam ser “pagos por mérito” – ou produtividade. (MORDUCHOWICZ, 2003, p. 22).

Nota-se que na expressão grande difusão teórica e factual está reiterado o princípio do desempenho, dando base para alteração na gestão do trabalho docente, associando remuneração com produtividade e competência. Marcuse (2013) desenvolve o conceito de princípio de desempenho como resultado da análise das formas de dominação modernas provenientes da organização histórica da existência humana. Defende a tese de que, com uma sociedade em constante expansão e mesmo diante de todo o avanço técnico, que propiciou a satisfação de muitas das necessidades das pessoas em uma escala nunca antes vista, emergiram novas formas de dominação e controle acima dos indispensáveis à civilização – com mais repressão. São restrições requeridas pela dominação social e não mais por carência ou escassez, em nome do progresso intensificado e da busca por alta produtividade, desenvolvendo as formas de controle e manutenção da ordem tal como se encontra:

O princípio de desempenho, que é o de uma sociedade aquisitiva e antagônica no processo de constante expansão, pressupõe um longo desenvolvimento durante o qual a dominação foi crescentemente racionalizada: o controle do trabalho social reproduz agora a sociedade numa escala ampliada e sob condições progressivas. (MARCUSE, 2013, p. 34).

Sob o domínio do princípio do desempenho, os indivíduos exercem fundamentalmente funções preestabelecidas, o corpo e a mente são desviados para desempenhos socialmente úteis e passam a ser instrumentos de trabalho para uma engrenagem que não controlam, mas que precisam se submeter para alcançar resultados predeterminados.

Entre as justificativas para os que propõem estabelecimento de carreiras com sistemas de remuneração baseadas no desempenho e no mérito aferidos nas avaliações, tem-se o:

[...] raciocínio de que se os professores remunerados competitivamente em função de seus respectivos desempenhos trabalharão mais, e os mais eficazes serão recompensados monetariamente. Além disso, outras razões usadas na defesa por mérito são: (a) os docentes são motivados por estímulos monetários, principalmente e, (b) a oportunidade de obter esse tipo de remuneração incentivá-los-ia a um comportamento de superação que melhor os posicionasse em sua carreira profissional. (MORDUCHOWICZ, 2003 p. 22).

Estabelece-se, assim, uma relação intrínseca e predeterminada entre incentivos financeiros e melhores desempenhos, na qual o mérito e as recompensas monetárias se tornam estratégias para práticas docentes tidas como eficazes.

Inicialmente, as evidências da operacionalização dessas políticas no país estiveram presentes nas novas regulações educacionais, que na década de 1990 instituíram legalmente a ADD. O artigo 67 da *Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional* (LEI nº 9.394/96) normatizou a ADD para fins de progressão na carreira, constituindo-se como base jurídica para as redes públicas reformularem suas legislações e adotarem essa ferramenta como critério para progressão funcional, muitas vezes atrelando a remuneração ao desempenho no cargo.

Em vista dessa nova realidade, buscou-se levantar, por meio de pesquisa documental realizada em sítios oficiais e por correspondência às secretarias estaduais das unidades federativas do Brasil, a existência de normativas prevendo a ADD associada ao recebimento de incrementos remuneratórios. Constatou-se a existência dessa iniciativa em 24 estados, no entanto, apenas em 14 a política estava efetivamente em vigor em 2015, de acordo com informações fornecidas pelas secretarias. Esse levantamento mostra a abrangência nacional da ADD. Os dados obtidos estão descritos no quadro a seguir. Além dos estados que implementaram a ADD, evidenciam-se seus efeitos na remuneração dos docentes, divididos em progressão na carreira, em que os incrementos financeiros se incorporam à remuneração do docente, e/ou bonificação, em que os incentivos monetários se constituem apenas como premiação pontual, não gerando aumento efetivo da remuneração.

**Quadro 1** – Efeitos da ADD na remuneração docente

REGIÃO	ESTADO	POLÍTICA DE BONIFICAÇÃO/ PREMIAÇÃO FINANCEIRA
Centro-Oeste	GO	Bonificação (B) e Progressão na carreira (PC)
	BA	PC
Nordeste	CE	B e PC
	PB	B
	PE	B
Norte	AC	B
	AM	B
	TO	PC
Sudeste	ES	B
	MG	B e PC
	RJ	B
	SP	B e PC
Sul	PR	PC
	RS	PC

Fonte: elaborado pelos autores com base na legislação dos 14 estados (GOIÁS, 2001, 2007, 2015; BAHIA, 2008, 2010; CEARÁ, 1993, 2006, 2015; PARAÍBA, 2012, 2015; PERNAMBUCO, 2008; ACRE, 2013; AMAZONAS, 2008, 2015; TOCANTINS, 2014; ESPIRITO SANTO, 2009, 2011; MINAS GERAIS, 2003, 2004, 2009; RIO DE JANEIRO, 2011; SÃO PAULO, 2008, 2009, 2014, 2015; PARANÁ, 2004, 2015; RIO GRANDE DO SUL, 1974, 2011).



Dos 14 estados, oito relacionam os resultados da ADD à progressão na carreira, 10 concedem o pagamento de bonificações e em quatro os efeitos são duplos: progressão na carreira e bonificação. Essas regulações trazem modificações para a carreira e para o trabalho docente, pois com a possibilidade de diferenciação salarial com base no desempenho, a responsabilidade pelo desenvolvimento profissional e pelo recebimento de aumentos ou adicionais na remuneração é conferida ao professor.

Conforme Castel (2012), são transformações nas regulações trabalhistas diante da nova fase de desenvolvimento do capitalismo que reconfiguram tanto a organização do trabalho quanto a carreira profissional. Elas instituem a individualização e a competitividade, exigindo cada vez mais que os indivíduos se tornem responsáveis pela sua trajetória profissional, mesmo diante de um universo que impõe e prescreve o que deve ser feito.

Seja qual for o efeito na remuneração – progressão ou bonificação –, essas políticas estão apoiadas no discurso de valorização dos docentes. Considera-se fundamental que o trabalho dos professores seja valorizado, inclusive financeiramente. No entanto, a motivação para um bom trabalho não se dá apenas por recompensas monetárias ou prêmios que não dependem apenas do bom trabalho dos professores. Se a remuneração por mérito produzisse impacto imediato na prática docente, os professores restringiriam a qualidade de seu desempenho apenas à presença de recompensas e não se veriam bons profissionais nas redes sem ADD, o que não reflete a realidade.

A valorização da carreira vai além da concessão de prêmios ou incentivos monetários, sendo necessário oferecer a possibilidade de desenvolvimento profissional, condições dignas de trabalho, estímulo à qualificação e garantia de salários condignos com a formação e a relevância da profissão, ao contrário do que enseja o raciocínio simplista de que os professores são motivados apenas por incentivos monetários.

## **Principais critérios avaliados no desempenho do docente**

Além dos efeitos dos resultados das avaliações na carreira e remuneração docente, outro fator que se destaca nesses mecanismos tidos como de incentivo são os critérios utilizados para avaliar o desempenho dos professores. Com isso, as redes de ensino legitimam não apenas o condicionamento de adicionais remuneratórios, mas também os critérios e fatores que representam uma suposta prática profissional eficiente.

Considerando os 14 estados que implementaram ADD, traçou-se um panorama nacional sobre os critérios utilizados nesses processos. Os critérios similares, como assiduidade e frequência, foram unificados na análise. Os dados obtidos estão expressos no Gráfico 1, com a identificação do número de redes que os utilizam.

Evidencia-se a centralidade de dois critérios: assiduidade e desempenho dos alunos em avaliações externas, traduzindo a fundamentação política, administrativa e gerencial dos estados propositores dessa política. Verifica-se que a lógica subjacente às políticas supõe que a melhoria da qualidade educacional depende da frequência dos professores e da obtenção pelos alunos de resultados satisfatórios em avaliações externas, o que induz uma relação direta entre prática eficiente e resultado de alunos, nem sempre verdadeira.



A concessão de incentivos financeiros em razão desses dois critérios serve nitidamente de estímulo para coibir o absenteísmo e induzir os professores a treinarem seus alunos para melhores resultados em avaliações externas, o que, paradoxalmente, se coloca como identidade da boa qualidade de ensino e das melhores práticas.

**Gráfico 1** – Critérios avaliados e número de redes públicas estaduais de ensino que utilizam cada critério



Fonte: elaborado pelos autores com base na legislação dos 14 estados (ACRE, 2013; AMAZONAS, 2008, 2015; BAHIA, 2008, 2010; CEARÁ, 1993, 2006, 2015; ESPIRITO SANTO, 2009, 2011; GOIÁS, 2001, 2007, 2015; MINAS GERAIS, 2003, 2004, 2009; PARAÍBA, 2012, 2015; PARANÁ, 2004, 2015; PERNAMBUCO, 2008; RIO DE JANEIRO, 2011; RIO GRANDE DO SUL, 1974, 2011; SÃO PAULO, 2008, 2009, 2014, 2015; TOCANTINS, 2014).

Assim como é necessária a valorização dos professores, considera-se indiscutível a relevância de sua atuação no processo de aprendizagem, que passa pela presença em sala de aula e pelo desempenho profissional de qualidade. Pensar o contrário seria transfigurar o papel fundamental da profissão de professor, que é ensinar. Porém, o desempenho docente e o ensino não podem ser reduzidos ao simples preparo de alunos à realização de exames de múltipla escolha, pois, conforme já observado por Ravitch (2011), os alunos podem até obter bons resultados em testes, o que não significa que dominam o assunto ou que aprenderam. Por essa razão, esses resultados não devem ser utilizados como único dado à tomada de decisões importantes.

Não se pode desconsiderar os múltiplos fatores que interferem na aprendizagem, além do que a responsabilidade sobre o ensino não se limita à atuação dos professores. São variados os fatores utilizados nas avaliações das redes que expressam o desempenho dos professores, vão além do desempenho dos alunos em provas de proficiência e da frequência docente. Mesmo que não estejam em todos os sistemas de ADD, os critérios de desempenho profissional, fluxo escolar, cumprimento do currículo, planos, projetos e

aperfeiçoamento, capacitação e formação estão presentes em boa quantidade de avaliações nas redes estaduais.

A partir desses critérios, é possível notar a predominância de fatores que expressam a conduta profissional como assiduidade, cumprimento do currículo, capacitação e desempenho profissional, além de critérios que expressam os resultados educacionais como o desempenho dos alunos em avaliações de larga escala e o fluxo escolar.

Mesmo sendo utilizado apenas na rede estadual de ensino do Rio de Janeiro, não deixa de despertar atenção os critérios avaliativos de conservação estrutural da unidade de ensino e de cumprimento de obrigações cadastrais e burocráticas da escola, que expandem as formas de responsabilização e controle na configuração contemporânea do trabalho, já observadas por Castel (2012), em estudo sobre as transformações na sociedade salarial, e por Sousa (2009), em análise sobre as políticas de avaliação do trabalho docente.

Além de serem responsabilizados pela carreira, pelo salário e pelos resultados do processo educativo, a intensificação das formas de controle impõe a responsabilização pelo desempenho dos alunos, pelo desempenho institucional e até pelas condições estruturais, físicas e administrativas das escolas. Diante dessa lógica em que o professor deve responder por quase tudo, indaga-se a respeito da obrigação que resta às instituições públicas e à administração estadual na qualidade do desempenho escolar de suas respectivas redes de ensino. A multiplicidade das formas de controle e responsabilização do trabalho docente e a amplitude das políticas de incentivo baseadas na ADD autenticam a direção meritocrática da gestão do trabalho docente no interior das escolas do país.

## **ADD para concessão de aumento na remuneração nas redes públicas estaduais de ensino**

Ao longo da pesquisa, constatou-se que oito redes estaduais possuíam, em 2015, sistemas de progressão na carreira vinculados ao desempenho, promovendo aumento na remuneração. Registra-se que não estão consideradas aqui as bonificações financeiras, apenas aumentos remuneratórios. No entanto, chama atenção não apenas as redes que implementaram essa política, mas o número de estados que têm leis e as instituíram mesmo que não estejam em funcionamento na prática. Com exceção das redes do DF, RJ e SC, estão previstas políticas de ADD para fins de progressão em todas as demais, são, portanto, 24 estados que buscaram adotá-las.

Pesquisadores da área apresentam fatores que geram entraves à efetivação da ADD para fins de concessão de aumento na remuneração em diferentes sistemas de ensino e países (SCHULMEYER, 2002; TORRECILLA, 2006; ISORÉ, 2010; OFICINA..., 2013, 2015; MORDUCHOWICZ, 2009). São tópicos como conflito de interesses e opiniões frente a esse mecanismo, dificuldade de avaliar o trabalho dos professores e falta de evidências empíricas sobre a relação da ADD com qualidade educacional e desenvolvimento profissional:

Alguns poucos professores são recompensados, mas o nível geral do ensino não se eleva. Não há evidência de que a implantação de programas de pagamento por mérito melhore, nem o rendimento do aprendizado dos alunos, nem o desempenho dos professores, ambas causas fundamentais deste tipo de proposta. (MORDUCHOWICZ, 2009, p. 26).

Estudos como o de Bresloni (2014), Minhoto e Penna (2011) e Rocha Jr. (2012) também apresentam resultados que não encontram relação imediata entre pagamento pelo desempenho e mudança no comportamento do professor. De acordo com Minhoto e Penna (2011, p. 157):

Além da complexidade da relação do professor com o seu trabalho, tem sido difícil estabelecer critérios que definam, com precisão, um bom professor, devido à natureza complexa da docência. Mesmo que vantagens salariais tivessem efeito imediato na performance do professor, reitera-se o problema de mensurá-la, já que o “produto” da docência é também complexo, impreciso e, portanto, de difícil classificação.

Ratificando essas afirmações, Isoré (2010) insiste que há pouca comprovação sobre a correlação direta entre ADD e rendimento dos estudantes. Esses estudos desconstruem o principal argumento presente nessas políticas educacionais: a suposta promoção de mais qualidade na educação. Ainda assim, essa ferramenta se constitui como forte tendência política nas redes estaduais do Brasil (2015), ao se fazer presente em oito estados. Nesses locais, a ADD baseia-se em três fatores principalmente: assiduidade, presente em seis redes; desempenho profissional, em seis estados, e capacitação, em quatro redes.

Quanto à seleção dos critérios a serem avaliados, vale retomar o alerta de que:

[...] as avaliações não são neutras e quando se trata de associá-las a políticas públicas, a perspectiva filosófica que se enraíza em sua forma de concepção, suas finalidades, objetivos, procedimentos, bem como os comportamentos e atitudes de gestores e avaliadores, determinam seus conseqüentes e evidenciam o papel institucional, social e/ou educacional a elas atribuídos, a que ideário vincula e o que delas se espera. (GATTI, 2014, p. 374).

Ao contrário do caráter objetivo da frequência e titulação para comprovar o aperfeiçoamento e formação continuada, os múltiplos fatores do desempenho profissional avaliados, quando determinados institucionalmente sem garantir a reflexão coletiva sobre os princípios e mecanismos do sistema avaliativo implementado, poderão induzir à mecanização de condutas que nem sempre representam um bom ensino. Ao vincular determinadas condutas profissionais a impactos nos vencimentos, a avaliação tende a induzir professores a ajustarem suas práticas exclusivamente às expectativas institucionais. Assim, ao invés de a ADD constituir-se como política de melhoria da qualidade educacional, pode converter-se em mero instrumento de controle.

## **ADD para pagamento de bonificações financeiras nas redes públicas estaduais de ensino**

As práticas de concessão de bonificações financeiras desvinculadas da remuneração dos professores - premiações pontuais que não se incorporam ao salário -, estavam implementadas em 10 estados, em 2015, representando mais de 1/3 das unidades de federação. No documento publicado pelo BM, em 2014, anteriormente mencionado,

destaca-se a importância do pagamento de bonificações para o magistério, reconhecendo que esse instrumento está se proliferando pelos países latino-americanos, em razão de serem as bonificações:

[...] política e tecnicamente mais fáceis de implementar do que reformas no plano de carreira e não tem implicações fiscais ou de aposentadoria de longo prazo. Os programas de bonificações normalmente oferecem uma única recompensa para professores (ou escolas) por resultados específicos obtidos durante o ano letivo anterior. (BRUNS; LUQUE, 2014, p. 45).

Porém, mesmo com as facilidades mencionadas no documento, há falta de evidências do impacto desses programas nos resultados escolares:

Nossa compreensão dos mecanismos dos quais o pagamento de bonificações melhora os resultados dos alunos é pequena. A lógica do pagamento de incentivos é estimular o comportamento do professor que ajuda a melhorar a aprendizagem do aluno: seja pelo aumento do esforço ou um empenho mais eficaz do professor. Contudo, poucas avaliações documentaram mudanças nas práticas dos professores em sala de aula. (BRUNS; LUQUE, 2014, p. 46).

O principal argumento presente nas justificativas para implementar programas de premiações financeiras pelos resultados por ser um instrumento mobilizador de melhores práticas docentes não é comprovado. Mesmo assim, essa política estava implementada em 2015 nos seguintes estados brasileiros:

**Quadro 2 – Estados que implementaram políticas de bonificação/premiação financeira**

REGIÃO	ESTADO	POLÍTICA DE BONIFICAÇÃO/ PREMIAÇÃO FINANCEIRA
Centro-Oeste	GO	Bônus de Incentivo Educacional
Nordeste	CE	Prêmio Aprender para Valer
	PB	Prêmio Mestres da Educação
	PE	Bônus de Desempenho Educacional
Norte	AC	Prêmio Anual de Valorização e Desenvolvimento Profissional (VDP)
	AM	Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas da Educação Básica
Sudeste	ES	Bonificação Anual por Resultados
	MG	Prêmio Produtividade
	RJ	Bonificação por Resultados
	SP	Bonificação por Resultados

Fonte: elaborado pelos autores com base na legislação dos 10 estados (GOIÁS 2015; CEARÁ, 2006, 2015; PARAÍBA, 2012, 2015; PERNAMBUCO, 2008; ACRE, 2013,2015; AMAZONAS, 2008, 2015; ESPIRITO SANTO, 2009, 2011; MINAS GERAIS, 2003; RIO DE JANEIRO, 2011; SÃO PAULO, 2008, 2015).

Essas políticas estão vinculadas a quatro critérios, utilizados pela maioria dos estados: assiduidade; desempenho dos alunos em avaliações externas; fluxo escolar e cumprimento do currículo pelo professor.

Notadamente, o desempenho dos alunos em avaliações externas, juntamente com a assiduidade docente e os índices do fluxo escolar são os principais critérios avaliados, presentes em oito dos dez programas estaduais de bonificação. Esses critérios expressam condutas e aptidões individuais e sua adoção pelas redes parece fazer frente e buscar corrigir uma das críticas presentes em documentos de organismos internacionais: a constatação de que há falta de incentivos por fatores individuais e valorização do mérito.

Vale lembrar que alguns autores apontam os limites das provas de múltipla escolha que avaliam os resultados escolares e a qualidade da aprendizagem como parâmetro para a ADD (cf. SANTOS et al., 2012; ARAUJO, 2014; AUGUSTO, 2012; PERBONI, 2016; SOUSA; KOLINSKI, 2017). Para Silva, Moriconi e Gimenes (2013, p. 97), há um pressuposto equivocado de “que é possível determinar a qualidade do ensino ministrado a partir do que os alunos demonstram saber, notadamente nos limites restritos daquilo que é efetivamente aferido em avaliações de desempenho discente”. Assim como a qualidade do ensino não se restringe apenas ao que é cobrado nas avaliações padronizadas, a prática do ensino se dá por formas variadas e, por vezes, não pode ser expressa por testes, até porque:

[...] o que é testado pode em última análise ser menos importante do que o que não é testado, como a habilidade de um estudante de encontrar explicações alternativas, levantar dúvidas, buscar o conhecimento por conta própria e pensar de forma diferente. (RAVICHT, 2011, p. 252).

Para a autora, é preciso considerar que testes padronizados não são instrumentos precisos e o mesmo estudante poderia produzir diferentes resultados realizando o teste em diferentes dias.

A associação do desempenho de alunos em avaliações externas a índices de aprovação e evasão escolares para determinar o pagamento de incentivos financeiros a professores constitui-se claramente como política de *accountability* direcionada aos docentes, a despeito de que tais índices tendem a expressar desempenho institucional, dependente do trabalho coletivo e do contexto em que o ensino se realiza. Como mencionado anteriormente, além de limitadas, as provas de proficiência não são fatores determinantes da qualidade do ensino e a pressão pela responsabilização dos docentes por resultados institucionais acaba convertendo-se em instrumento de controle sobre sua prática. Como já argumentou Ravicht (2011), a importância dada à proficiência discente pode fazer com que os professores engendrem mudanças em suas práticas que nada tenham a ver com a aprendizagem ou com o ensino de qualidade. Essas práticas podem constituir-se como atividades preparatórias para os testes, que fazem com que os alunos dominem os métodos de sua realização, mas não conhecimentos escolares necessários à cidadania, reflexão e atuação consciente e responsável em sociedade.

## **Considerações finais**

Os resultados apresentados neste artigo confirmaram o alinhamento do Brasil à tendência de expansão de políticas que relacionam a remuneração dos professores aos resultados da ADD, já identificada em alguns estudos internacionais. No país, essa

iniciativa não é localizada, abarca estados de todas as regiões do país, principalmente do Sudeste. De acordo com a legislação vigente, essa tendência fundamenta-se no suposto de que as políticas de ADD valorizam profissionais do magistério, a melhoria da qualidade do ensino, e, em geral, vêm aliadas às propostas de reforma para a modernização e eficiência dos serviços públicos educacionais.

Como visto até aqui, predominam na ADD os critérios que perquirem a conduta dos profissionais da educação. Trata-se de uma racionalidade que fomenta a adaptação dos indivíduos a definições prévias do que é ser um bom professor. O cumprimento de obrigações e metas definidas de maneira exógena é considerado como forma de demonstrar eficiência e só por meio dela é que o profissional pode ser recompensado por seu mérito. Em acordo com a análise de Marcuse (1999, p. 80), nota-se que “o homem aprende que a obediência às instruções é o único meio de se obter resultados desejados. Ser bem-sucedido é o mesmo que adaptar-se ao aparato. Não há lugar para a autonomia”.

Nesse processo, ao mesmo tempo em que os discursos favoráveis à ADD buscam convencer seus interlocutores de que o que está em jogo é a maximização das potencialidades individuais, o que se observa de fato é a transferência da responsabilidade pela produtividade e pela construção de uma trajetória profissional valorosa, não disponível a todos. Além disso, retira-se dos docentes o exercício de autonomia, em virtude da padronização e da mecanização das condutas, prescritas como necessárias para o alcance de objetivos e metas exógenos e previamente estabelecidos.

Trata-se do aprofundamento do controle externo sobre as condutas e comportamentos e da indução ao raciocínio tecnológico, que questiona os meios de melhor operacionalizar o desempenho útil e obter melhores resultados, sem disposição crítica para análise das consequências imbricadas nas próprias atitudes, que deveriam estar a favor da formação dos estudantes e do desenvolvimento do trabalho coletivo. O docente perde controle e o sentido sobre o próprio trabalho, ao se comprometer com indicadores de desempenho que exacerbam a relevância do que será medido.

Ao professor resta a liberdade de se submeter aos ditames do aparato, adequando a sua prática à meta de maiores vantagens financeiras, ou de se submeter ao baixo reconhecimento social pelo trabalho desenvolvido, por não ter sido eficiente o suficiente para alcançar os indicadores de excelência laboral, institucionalmente impostos, e continuar recebendo sua diminuta remuneração.

Conceder aumentos remuneratórios ou pagamentos de premiações financeiras a alguns profissionais em detrimento de outros não parece se constituir como forma de valorizar a carreira e o trabalho docentes, tendo em vista que são díspares as condições em que o ensino é realizado no interior das escolas, fazendo com que os resultados obtidos em avaliações padronizadas também sejam diferentes. É preciso que a administração pública invista recursos suficientes para proporcionar boa remuneração a todos e estruturas apropriadas ao desenvolvimento do ensino de qualidade, e não apenas a um estrato privilegiado do sistema.



## Referências

- ACRE. **Decreto nº 3.191/2015, de 19/08/15**. Regulamenta prêmio anual de valorização e desenvolvimento profissional da Secretaria de Educação de que trata o artigo 23-D da LC nº 67, de 29/06/99, acrescido da LC nº 285, de 11/04/14. Rio Branco: [s. n.], 2015. Disponível em: <<http://www.diario.ac.gov.br>>. Acesso em: 25 set. 2015.
- ACRE. **LC nº 266/2013**. Altera LC n. 67/99, dispõe sobre plano de cargos, carreira e remuneração dos profissionais do ensino. Rio Branco: [s. n.], 2013. Disponível em: <<http://www.al.ac.leg.br/leis/wp-content/uploads/2014/09/LeiComp266.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2015.
- ADRIÃO, Theresa. **Educação e produtividade**: reforma do ensino paulista e desobrigação do Estado. São Paulo: Xamã, 2006.
- AMAZONAS. **Decreto nº 35.983, de 26/06/15**. Altera prêmio escola de valor e prêmio de incentivo ao cumprimento de metas, modifica legislação correspondente e dá outras providências. Manaus: [s. n.], 2015. Disponível em: <<http://rhnet.sead.am.gov.br/>>. Acesso em: 20 fev. 2016.
- AMAZONAS. **Lei nº 3.279, de 22/07/08**. Dispõe sobre programa de incentivo ao cumprimento de metas da educação básica, cria fundo estadual de incentivo e dá outras providências. Manaus: [s. n.], 2008. Disponível em: <<http://rhnet.sead.am.gov.br/>>. Acesso em: 20 fev. 2016.
- ARAÚJO, Caroline Silva. **Desempenho e recompensa**: as políticas das secretarias estaduais de educação. 2004. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2014.
- AUGUSTO, Maria Helena. Regulação educativa e trabalho docente em Minas Gerais: a obrigação de resultados. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 38, n. 03, p. 695-709, jul./set. 2012.
- BANCO MUNDIAL. **Prioridades y estrategias para la educación**: examen del Banco Mundial. Washington, DC: [s. n.], 1996. Disponível em: <<http://documents.worldbank.org/curated/pt/715681468329483128/pdf/14948010spanish.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2015.
- BAHIA. **Decreto nº 12.007, de 15/03/10**. Regulamenta promoção na carreira do magistério público da Bahia e dá outras providências. Salvador: [s. n.], 2010. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:T6DkbNyWusJ:governo-ba.jusbrasil.com.br/legislacao/821964/decreto-12007-10+&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 29 set. 2015.
- BAHIA. **Lei nº 10.963, de 16/04/08**. Reestrutura plano de carreira e vencimentos do magistério público da Bahia e dá outras providências. Salvador: [s. n.], 2008. Disponível em: <[http://portalantigo.mpba.mp.br/atuacao/educ/materialapoio/legislacao/Estadual/Lei\\_n\\_10\\_963\\_2008\\_\(Plano\\_de\\_Carreira\\_e\\_Vencimentos\\_do\\_Magisterio\\_Publico\).pdf](http://portalantigo.mpba.mp.br/atuacao/educ/materialapoio/legislacao/Estadual/Lei_n_10_963_2008_(Plano_de_Carreira_e_Vencimentos_do_Magisterio_Publico).pdf)>. Acesso em: 28 out. 2015.
- BAUER, Adriana; SOUSA, Sandra Zakia Lian. Avaliação e carreira docente: iniciativas da rede de ensino estadual paulista. **Revista e-Curriculum**, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 201-215, abr. 2013.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20/12/96**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 dez. 1996.

BRESOLIN, Antonio Bara. **Análise de resultados intermediários das políticas de bônus em escolas públicas estaduais brasileiras**. 2014. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Fundação Getúlio Vargas (CMAPG/FGV-SP), São Paulo, 2014.

BRUNS, Barbara; EVANS, David; LUQUE, Javier. **Achieving world-class education in Brazil: the next agenda**. [S. l.]: World Bank. 2012. Disponível em: <[http://siteresources.worldbank.org/BRAZILINPOREXTN/Resources/3817166-1293020543041/FReport\\_Achieving\\_World\\_Class\\_Education\\_Brazil\\_Dec2010.pdf](http://siteresources.worldbank.org/BRAZILINPOREXTN/Resources/3817166-1293020543041/FReport_Achieving_World_Class_Education_Brazil_Dec2010.pdf)>. Acesso em: 19 mar. 2015.

BRUNS, Barbara; LUQUE, Javier. **Professores excelentes: como melhorar a aprendizagem dos estudantes na América Latina e Caribe**. [S. l.: s. n.], 2014. Disponível em: <<http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Highlights%20&%20Features/lac/LC5/Portuguese-excellent-teachers-report.pdf>>. Acesso em: 12 abr. 2016.

CASSETARI, Nathalia. **Remuneração variável para professores: revisão de literatura e desdobramentos no estado de São Paulo**. 2010. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

CASTEL, Robert. **El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo**. Buenos Aires: FCE, 2012.

CEARÁ. **Decreto nº 28.304**, de 30/06/06. Dispõe sobre progressão horizontal dos profissionais do magistério, regulamenta a Lei nº 12.066 de 15/01/93 e dá outras providências. Fortaleza: [s. n.], 2006. Disponível em <[http://www.seduc.ce.gov.br/images/do20060703p01\\_copiar\\_copiar.pdf](http://www.seduc.ce.gov.br/images/do20060703p01_copiar_copiar.pdf)>. Acesso em: 01 out. 2015.

CEARÁ. **Instrução Normativa nº 1, de 27/10/15**. Estabelece normas e procedimentos operacionais para progressão horizontal dos profissionais do magistério. Diário Oficial, Fortaleza, p. 23-27, 09 nov. 2015. Disponível em: <<http://imagens.seplag.ce.gov.br/PDF/20151109/do20151109p01.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2015.

CEARÁ. **Lei nº 12.066, de 13/01/93**. Aprova estrutura do Grupo Ocupacional, institui carreira do magistério do estado e dá outras providências. Fortaleza: [s. n.], 1993. Disponível em: <[http://www.seduc.ce.gov.br/images/cogep/02\\_10\\_2015/doc\\_nort/lei\\_12.066\\_de\\_15.01.93\\_cargosecarreiras.pdf](http://www.seduc.ce.gov.br/images/cogep/02_10_2015/doc_nort/lei_12.066_de_15.01.93_cargosecarreiras.pdf)>. Acesso em: 26 set. 2015.

DELANNOY, Françoise; SEDLACEK, Guilherme. **Brazil: teachers development and incentives - a strategic framework**. 2001. Disponível em: <[http://siteresources.worldbank.org/BRAZILINPOREXTN/Resources/3817166-1185895645304/4044168-1186326902607/41pub\\_br62.pdf](http://siteresources.worldbank.org/BRAZILINPOREXTN/Resources/3817166-1185895645304/4044168-1186326902607/41pub_br62.pdf)>. Acesso em: 18 mar. 2015.

ESPÍRITO SANTO. **Decreto nº 2.761-R, de 31/05/11**. Regulamenta bonificação por desempenho, instituída pela LC nº 504, de 20/11/09. Vitória: [s. n.], 2011. Disponível em: <[http://sedu.es.gov.br/Media/sedu/pdf%20e%20arquivos/DE2011\\_2761\\_RegulamentaconcessaodaBonificacaoporDesempenhoSEDU.pdf](http://sedu.es.gov.br/Media/sedu/pdf%20e%20arquivos/DE2011_2761_RegulamentaconcessaodaBonificacaoporDesempenhoSEDU.pdf)>. Acesso em: 12 fev. 2016.

ESPÍRITO SANTO. **Lei nº 504, de 20/11/09**. Institui bonificação por desempenho e dá outras providências. Vitória: [s. n.], 2009. Disponível em: <<http://sedu.es.gov.br/Media/sedu/pdf%20e%20arquivos/leicomplementar5042011bonusdesemp.pdf>>. Acesso em: 12 fev. 2016.

GATTI, Angelina. Avaliação e qualidade do desenvolvimento profissional docente. **Avaliação**, São Paulo, v. 19, n. 2, p. 373-384, jul. 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/aval/v19n2/a06v19n2.pdf>>. Acesso em: 10 fev. 2015.

GOIÁS. **Lei nº 13.909, de 25/09/01**. Dispõe sobre estatuto e plano de cargos e vencimentos do magistério. Goiânia: [s. n.], 2001. Disponível em: <[http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis\\_ordinarias/2001/lei\\_13909.htm](http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/2001/lei_13909.htm)>. Acesso em: 02 dez. 2015.

GOIÁS. **Lei nº 18.953, de 16/07/15**. Institui bônus de incentivo educacional e dá outras providências. Goiânia: [s. n.], 2015. Disponível em: <[http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis\\_ordinarias/2015/lei\\_18953.htm](http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/2015/lei_18953.htm)>. Acesso em: 05 dez. 2015.

GOIÁS. **Portaria nº 119/GAB/Seduc, de 26/01/07**. Regulamenta avaliação de desempenho dos servidores da Secretaria da Educação. Goiânia: [s. n.], 2009. p. 45-48. Disponível em: <[http://www.see.go.gov.br/documentos/manual\\_avaliacao.pdf](http://www.see.go.gov.br/documentos/manual_avaliacao.pdf)>. Acesso em: 05 dez. 2015.

ISORÉ, Marlene. **Evaluación docente: prácticas vigentes en los países de la OCDE y una revisión de la literatura**. Santiago de Chile: Preal, 2010. Disponível em: <<http://www.oas.org/cotep/GetAttach.aspx?lang=en&cld=13&aid=25>>. Acesso em: 20 maio 2015.

MARCUSE, Herbert. **Eros e civilização**. Rio de Janeiro: LTC, 2015.

MARCUSE, Herbert. **O homem unidimensional**. São Paulo: Edipro, 2013.

MARCUSE, Herbert. **Tecnologia, guerra e fascismo**. São Paulo: Unesp, 1999.

MARQUES, Lígia Maria. **Programa de valorização pelo mérito implantado pela secretaria do estado de São Paulo: opiniões de professores coordenadores**. 2012. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Cidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 43.674, de 04/12/03**. Dispõe sobre aplicação de recursos em desenvolvimento institucional e prêmio por produtividade de que trata a Lei nº 14.694, de 30/07/03. Belo Horizonte: [s. n.], 2003. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=43674&ano=2003>>. Acesso em: 02 mar. 2016.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 44.559, de 29/06/07**. Regulamenta avaliação de desempenho individual do servidor da administração pública direta, autárquica e fundacional do poder executivo estadual. Belo Horizonte: [s. n.], 2007. Disponível em: <[http://seeavaliacaodesempenho.educacao.mg.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1661&Itemid=100061](http://seeavaliacaodesempenho.educacao.mg.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=1661&Itemid=100061)>. Acesso em: 19 nov. 2015.

MINAS GERAIS. **Lei nº 14.694, de 30/07/03**. Disciplina avaliação de desempenho institucional, acordo de resultados, autonomia gerencial, orçamentária e financeira, aplicação de recursos orçamentários

provenientes de economias com despesas correntes no âmbito do Poder Executivo e dá outras providências. Belo Horizonte: [s. n.], 2003d. Disponível em: <[http://www.fazenda.mg.gov.br/empresas/legislacao\\_tributaria/leis/l14694\\_2003.htm](http://www.fazenda.mg.gov.br/empresas/legislacao_tributaria/leis/l14694_2003.htm)>. Acesso em: 02 mar. 2016.

MINAS GERAIS. **Lei nº 15.293, de 05/08/04**. Institui carreira dos profissionais de educação do Estado. Belo Horizonte: [s. n.], 2004. Disponível em: <<http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=Lei&num=15293&ano=2004>>. Acesso em: 19 nov. 2015.

MINAS GERAIS. **Resolução Conjunta SEPLAG/SEE nº 7.110, de 06/07/09**. Define metodologia de avaliação de desempenho individual e avaliação especial de desempenho da Secretaria de Educação de Minas Gerais. Belo Horizonte: [s. n.], 2009. Disponível em: <[http://seeavaliacaodesempenho.educacao.mg.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1661&Itemid=100061](http://seeavaliacaodesempenho.educacao.mg.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=1661&Itemid=100061)>. Acesso em: 19 nov. 2015.

MINHOTO, Maria Angélica Pedra; PENNA, Marieta Gouvêa de Oliveira. Valorização do magistério ou darwinismo profissional? **Ensaio**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 70, p. 149-164, jan./mar. 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ensaio/v19n70/v19n70a09.pdf>>. Acesso em: 30 mar. 2015.

MORDUCHOWICZ, Alejandro. Carreiras, incentivos e estruturas salariais docentes. **Preal Doc.**, n. 23, jun. 2003. Disponível em: <[http://www.oei.es/docentes/articulos/carreras\\_incentivos\\_estructuras\\_salariales\\_docentes\\_morduchowicz\\_portugues.pdf](http://www.oei.es/docentes/articulos/carreras_incentivos_estructuras_salariales_docentes_morduchowicz_portugues.pdf)>. Acesso em: 30 mar. 2015.

MORDUCHOWICZ, Alejandro. La oferta, la demanda y el salario docente: modelo para armar. **Preal Doc.**, n. 45, nov. 2009. Disponível em: <[http://www.oei.es/pdf2/oferta\\_demanda\\_salario\\_docente\\_preal45.pdf](http://www.oei.es/pdf2/oferta_demanda_salario_docente_preal45.pdf)>. Acesso em: 30 mar. 2015.

MOURA, Priscila de Oliveira. **O sistema de bônus/prêmio na reforma pacto pela educação (SEDUC/GOIÁS 2011-2014)**. 2016. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2016.

OREALC. **Estratégia regional sobre docentes**: antecedentes y critérios para la elaboración de políticas docentes em América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: Orealc, 2013. Disponível em: <<https://www.oas.org/cotep/GetAttach.aspx?lang=es&cld=1&aid=1>>. Acesso em: 20 set. 2015.

OREALC. **Estratégia regional sobre docentes**: las carreras docentes em América Latina – la acción meritocrática para el desarrollo profesional. Santiago de Chile: Orealc, 2015. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002440/244074s.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2016.

PARAÍBA. **Edital nº 008/GS, de 13/07/15**. Prêmio Mestres da Educação. João Pessoa: [s. n.], 2015. Disponível em: <[http://mestresdaeducacao.pb.gov.br/EDITAL\\_008-2015\\_MESTRES\\_DA\\_EDUCACAO\\_2015\\_-\\_13.07.2015.pdf](http://mestresdaeducacao.pb.gov.br/EDITAL_008-2015_MESTRES_DA_EDUCACAO_2015_-_13.07.2015.pdf)>. Acesso em: 20 julho 2016.

PARAÍBA. **Lei nº 9.879, de 13/09/12**. Institui prêmios mestre da educação e escola de valor. João Pessoa: [s. n.], 2012. Disponível em: <<http://www.sec.pb.gov.br/premios/>>. Acesso em: 19 abr. 2016.

PARANÁ. **LC nº 103, de 15/03/04**. Institui plano de carreira do professor da rede estadual do Paraná e adota outras providências. Curitiba: [s. n.], 2004. Disponível: <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/>

listarAtosAno.do?action=exibir&codAto=7470&indice=1&totalRegistros=5&anoSpan=2006&anoSelecionado=2004&mesSelecionado=0&isPaginado=true. Acesso: 09 jan. 2016.

PARANÁ. **Resolução SEED nº 590, de 18/04/15**. Regulamenta processo de avaliação para concessão da progressão. Curitiba: [s. n.], 2015. Disponível em: <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=139765&indice=1&totalRegistros=2>. Acesso: 09 jan. 2016.

PERBONI, Fabio. **Avaliações externas e em larga escala nas redes de educação básica dos estados brasileiros**. 2016. Tese (Doutorado em educação) – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (Unesp), Presidente Prudente, 2016.

PERNAMBUCO. **Decreto nº 32.300/08, de 08/09/08**. Regulamenta Lei nº 13.486, de 01/07/08. Recife: [s. n.], 2008. Disponível: <<http://www.siepe.educacao.pe.gov.br/Arquivos/downloadAction.do?&actionType=download&idArquivo=3948>>. Acesso: 18/11/15

PERNAMBUCO. **Lei nº 13.486, de 01/07/08**. Institui bônus de desempenho educacional no Estado e dá outras providências. Recife: [s. n.], 2008. Disponível em: <<http://legis.alepe.pe.gov.br/arquivoTexto.aspx?tiponorma=1&numero=13486&complemento=0&ano=2008&tipo=&url=>>>. Acesso em: 18 nov. 2015.

PREAL. Quantidade sem qualidade: boletim da educação na América Latina. **Relatório Preal**, 2006. Disponível em: <[www.oei.es/historico/quipu/Informe\\_preal2006.pdf](http://www.oei.es/historico/quipu/Informe_preal2006.pdf)>. Acesso em: 20 mar. 2016.

RAVICHT, Diane. **Vida e morte do grande sistema escolar americano: como os testes padronizados e o modelo de mercado ameaçam a educação**. Porto Alegre: Sulina, 2011.

RIO DE JANEIRO. **Decreto nº 42.793, de 06/01/11**. Estabelece programas para o aprimoramento e valorização dos servidores públicos da Secretaria da Educação e dá outras providências. Rio de Janeiro: [s. n.], 2011. Disponível: <<http://download.rj.gov.br/documentos/10112/374646/DLFE-23506.pdf/decreto427932011pg1.pdf>>. Acesso em: 19 jan. 2016.

RIO DE JANEIRO. **Resolução SEEDUC nº 4.669, de 04/02/11**. Regulamenta bonificação por resultados instituída pelo Decreto nº 42.793/2011. Rio de Janeiro: [s. n.], 2011. Disponível em: <[http://www.rj.gov.br/c/document\\_library/get\\_file?uuid=4231e6bd-49ac-4842-8364-6d4091493ea7&groupId=91317](http://www.rj.gov.br/c/document_library/get_file?uuid=4231e6bd-49ac-4842-8364-6d4091493ea7&groupId=91317)>. Acesso em: 19 jan. 2016.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 6.672, de 22/04/74**. Estatuto e plano de carreira do magistério público. Porto Alegre: [s. n.], 1974. Disponível em: <[http://www.educacao.rs.gov.br/dados/lei\\_06672\\_20130311.pdf](http://www.educacao.rs.gov.br/dados/lei_06672_20130311.pdf)>. Acesso em: 02 fev. 2016.

RIO GRANDE DO SUL. **Decreto nº 48.743, de 28/12/11**. Regulamenta procedimentos para promoções dos membros do magistério público estadual, previstas na Lei nº 6.672, de 22/04/74, e dá outras providências. Porto Alegre: [s. n.], 2011. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/filerepository/replegis/arquivos/DEC%2048.743.pdf>>. Acesso em: 02 fev. 2016.

ROCHA JR., Orandes Carlos da. **Avaliação docente no ensino público estadual de São Paulo: a bonificação por resultado na opinião do professor**. Dissertação (Mestrado em Educação) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2012.

SANTOS, Catarina de Almeida et al. Avaliação de desempenho docente nas redes estaduais de educação básica no Brasil. In: CONGRESSO IBERO-AMERICANO DE POLÍTICA E ADMINISTRAÇÃO DA EDUCAÇÃO, 3., 2012, Zaragoza. **Anais...** Zaragoza: [s. n.], 2012. p. 1-16.

SÃO PAULO. **Decreto nº 55.217, de 21/12/09.** Regulamenta a LC nº 1.097, de 27/10/09, que institui o sistema de promoção para os integrantes do quadro do magistério e dá outras providências. São Paulo: [s. n.], 2009. Disponível em: <<http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2009/decreto-55217-21.12.2009.html>>. Acesso em: 15 jan. 2016.

SÃO PAULO. **Decreto nº 60.650, de 15/07/14.** Altera o Decreto nº 55.217, de 21/12/09, que regulamenta a LC nº 1.097, de 27/10/09, e institui o sistema de promoção para os integrantes do quadro do magistério e dá providências correlatas. São Paulo: [s. n.], 2014. Disponível em: <<http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2014/decreto-60650-15.07.2014.html>>. Acesso em: 15 jan. 2016.

SÃO PAULO. **LC nº 1.097, de 17/12/08.** Institui bonificação por resultados, no âmbito da Secretaria da Educação. São Paulo: [s. n.], 2008. Disponível em: <<http://www.legislacao.sp.gov.br/legislacao/dg280202.nsf/6279925b177ee40183256b6f00692f13/a2898744a65659d903257523004bf8c1?OpenDocument>>. Acesso em: 18 agosto 2015.

SÃO PAULO. **LC nº 1.097, de 27/10/09.** Institui sistema de promoção para os integrantes do Quadro do Magistério e dá outras providências. Diário Oficial do Estado de São Paulo, São Paulo, 2009.

SÃO PAULO. **Resolução SE nº 16, de 27/0315.** Estabelece normas relativas à bonificação por resultados, instituída pela LC 1.078, de 17/12/08. São Paulo: [s. n.], 2015. Disponível em: <<http://siau.edunet.sp.gov.br/ItemLise/arquivos/1615.HTM?Time=29/04/2017%2015:36:05>>. Acesso: 15 jul. 2015.

SCHULMEYER, Alejandra. Estado atual da avaliação docente em treze países da América Latina. In: CONFERENCIA REGIONAL “EL DESEMPEÑO DE LOS MAESTROS EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: Nuevas perspectivas. LLECE UNESCO/OREALC, 2002, Brasília, DF. **Conferencia...** Brasília, DF: [s. n.], 2002. p. 257-274. Disponível em: <<https://www.ft.unicamp.br/~sandro/st000/19E4-AlejandraSchulmeyer.pdf>>. Acesso em: 06 dez. 2018.

SILVA, Vandrê Gomes da; MORICONI, Gabriela Miranda; GIMENES, Nelson Antonio Simão. Uso de resultados dos alunos em testes padronizados na avaliação docente: esclarecendo o debate. In: GATTI, Angelina (Org.). **O trabalho docente: avaliação, valorização, controvérsias.** Campinas: Autores Associados, 2013. p. 71-108.

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

SOUSA, Sandra Zákia. Avaliação e gestão da educação básica no Brasil: da competição aos incentivos. In: DOURADO, Luiz Fernandes. **Políticas e gestão da educação no Brasil: novos marcos regulatórios.** São Paulo: Xamã, 2009. p. 31-45.

SOUSA, Sandra Zákia; KOSLINSKI, Mariane Campelo. Avaliação em larga escala, índices e premiação: iniciativas de estados brasileiros e seus efeitos. In: SETTON, Maria da Graça Jacintho et al. (Org.). **Mérito, desigualdade e diferença: cenários da (in)justiça escolar Brasil e Portugal.** São Paulo: Annablume, 2017. p. 77-100.



TOCANTINS. **Lei nº 2.859, de 30/04/14**. Dispõe sobre plano de cargos, carreiras e remuneração dos profissionais da educação básica e adota outras providências. Palmas: [s. n.], 2014. Disponível em: <<http://www.al.to.gov.br/legislacaoEstadual>>. Acesso 10 nov. 2015.

TOCANTINS. Secretaria Estadual de Educação. Instrução Normativa nº 9, de 12/11/15. Dispõe sobre Avaliação de Desempenho dos servidores e adota outras providências. **Diário Oficial de Tocantins**, Palmas, p. 33-43, 02 nov. 2015. Disponível em: <<https://diariooficial.to.gov.br/busca/?por=edicao&edicao=4503>>. Acesso em: 20 abr. 2016.

TORRECILLA, Murillo. **Evaluación del desempeño y carrera profesional docente**: un estudio comparado entre 50 países de América y Europa. OREALC/UNESCO. Santiago do Chile: Unesco, 2006.

UNESCO. **Relatório de monitoramento global da educação: destaques**. Brasília, DF: Unesco, 2017. Disponível em: <[http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Brasilia/pdf/brzedgemreport\\_highlightspor2017final.pdf](http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Brasilia/pdf/brzedgemreport_highlightspor2017final.pdf)>. Acesso em: 24 out. 2017.

VAILLANT, Denise. Avaliação de professores em vários países da OCDE e da América Latina. **Meta**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 6, p. 459-477, set./dez. 2010.

VICINO, Maria Bruna. **Programa bonificação por resultados: opiniões de professores coordenadores da rede de ensino do Estado de São Paulo**. 2013. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Cidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

ZATTI, Antonio Marcos. **Avaliação do Desempenho Docente nas Redes Públicas Estaduais de Ensino do Brasil e sua Relação com a Remuneração**. 2017. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, 2017.

*Recebido em: 12.12.2017.*

*Revisões em: 20.02.2018.*

*Aprovado em: 03.04.2018.*

**Antonio Marcos Zatti** é diretor de escola na Rede Municipal de Ensino de Campinas, SP, professor de matemática do ensino médio na Rede Estadual de Educação de São Paulo. É mestre em educação pela Universidade Federal de São Paulo (2017).

**Maria Angélica Pedra Minhoto** é docente da Escola de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade Federal de São Paulo (Unifesp), atua no Programa de Pós-Graduação em Educação e no curso de pedagogia do campus Guarulhos. Foi Pró-reitora de Graduação da Unifesp (2013-2017).