

Gestão por resultados e a intensificação do trabalho dos professores da Rede Municipal de Ensino de Florianópolis

Resumo

Este texto tem suas bases na pesquisa que empreendemos durante o curso de mestrado na Universidade Federal de Santa Catarina, cujo objetivo foi analisar as políticas vigentes no governo Dário Berger (2005 a 2012) em Florianópolis e explicar de que forma repercutiram na intensificação do trabalho dos docentes do Ensino Fundamental da Rede Municipal de Ensino (RME). Dentre os pontos levantados durante nossa investigação, apontamos para a gestão por resultados que apresenta como uma de suas estratégias as avaliações em larga escala e políticas meritocráticas que valorizam o desempenho individual, como por exemplo, as premiações. Buscamos neste artigo expor nossas considerações acerca desta forma de gerenciar o trabalho dos professores e suas implicações na intensificação do trabalho docente.

Palavras-chave: Trabalho docente. Gestão por resultados. Intensificação do trabalho docente

Márcia Luzia dos Santos
Prefeitura Municipal de Florianópolis
marcialuzia13@gmail.com

Introdução

A reforma do Estado ocorrida no Brasil na década de 1990 demarcou a introdução do gerencialismo no setor público. Uma nova forma de administrar o erário e o trabalho na esfera estatal foi difundida por organismos multilaterais (OM), cuja tônica é o gerenciamento dos serviços sob a bandeira da descentralização administrativa e financeira, com vistas à utilização “eficiente” dos recursos e melhoria na produtividade nos serviços sem que isso representasse aumento dos gastos (ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009; GARCIA; ANADON, 2009; HYPOLITO, 2008).

Novas formas de gestão foram propostas para a educação, incorporando “conceitos de produtividade, eficácia, excelência e eficiência, importando, mais uma vez, das teorias administrativas as orientações para o campo pedagógico” (OLIVEIRA, 2004, p. 1130). Modelos de gestão empresarial tomam cada vez mais espaço nas instituições educativas e, assim, novas demandas chegam até a sala de aula. Essa lógica gerencialista procura orientar a prática docente, utilizando como estratégia a responsabilização pelos resultados. É uma forma de gestão do trabalho que difunde entre os professores a necessidade de fazer mais e melhor, evidenciando a individualização dos problemas educacionais (ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009; MICHALOVICZ, 2008; MONFREDINI, 2008). Podemos visualizar a proposição da política centrada nos resultados na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) n. 9.394/96, de 20 de dezembro de 1996 (BRASIL, 1996), que, no Art. 9º, parágrafo VI, determina que a União ficará incumbida de “assegurar processo nacional de avaliação do rendimento escolar no ensino fundamental, médio e superior, em colaboração com os sistemas de ensino, objetivando a definição de prioridades e a melhoria da qualidade do ensino” (BRASIL, 1996).

As constantes pressões advindas dessa ótica de gerenciamento, sem a efetiva alteração nas condições de trabalho, a ausência de recursos — sejam físicos ou financeiros — a falta de profissionais e a sobrecarga daqueles que estão atuando ajudam a compor um cenário de precarização, levando muitas vezes à intensificação do trabalho docente e em muitos casos ao adoecimento, acompanhado pela sensação de fracasso que permeia o fazer dos professores (GARCIA; ANADON, 2009; HYPOLITO, 2008; SOLDATELLI, 2011).

A gestão por resultados na RME de Florianópolis

A prefeitura de Florianópolis começa a partilhar mais efetivamente dessa nova forma de gerir o público a partir da gestão da então prefeita Ângela Amin, no período de 1997 a 2004, quando uma empresa chamada Nortia foi contratada pelo poder público municipal para idealizar e executar a reforma administrativa no município. A reforma administrativa teve seu maior impacto na Secretaria Municipal de Educação (SME), novas formas de gestão e conceitos como autonomia, gestão escolar, eficiência, descentralização passaram a ser difundidos também nas escolas (CARDOSO, 2008, p.50-58).

Na condução da reforma gerencial da educação, destaca-se a gestão por resultados. Uma das expressões dessa política se dá por meio das avaliações em larga escala aplicadas no âmbito nacional e municipal. Adotadas no Brasil a partir da década de 1990, essa modalidade avaliativa se assenta no discurso difundido por OM, governos e mídias, como instrumentos capazes de garantir a melhoria na qualidade da educação nacional. A presença dessas avaliações no município de Florianópolis se dá de forma mais contundente a partir da aplicação da Prova Brasil em 2005, no ano de 2007 a SME de Florianópolis formula seu próprio instrumento avaliativo - a Prova Floripa e, em 2008, participa de novo instrumento de avaliação nacional - a Provinha Brasil.

A Prova Floripa que iniciou sua aplicação em algumas séries e contemplava apenas as disciplinas de Português e Matemática foi gradualmente ampliada, mais turmas e disciplinas passaram a ser avaliadas, atualmente todas as séries/anos são avaliados na maioria das disciplinas, exceto Educação Física. No ano de 2011 a Prova Floripa é claramente apontada pelos gestores municipais na perspectiva de “monitoramento” do processo de ensino e aprendizagem dos alunos da Rede (FLORIANÓPOLIS, 2011c).

A centralidade da gestão por resultados na Rede Municipal de Ensino se destaca também pela contratação em 2009 da empresa Meritt¹. A referida empresa elabora

¹ Meritt Informação Educacional é a empresa contratada pela Prefeitura de Florianópolis para elaborar os relatórios do desempenho dos alunos e turmas na Prova Floripa. Também disponibiliza o aproveitamento dos anos na Prova e na Provinha Brasil. Os professores recebem orientações da SME para que acessem os e-mails e acompanhem o desempenho de seus alunos. Esses dados são divulgados pelos e-mails dos professores. Disponível em: <<http://meritt.com.br/>>. A Meritt também possui o Portal

gráficos e tabelas, para o município de Florianópolis, mostrando e comparando o desempenho dos alunos e escolas nas avaliações em larga escala, tanto as nacionais quanto a avaliação local, as equipes pedagógicas das escolas são estimuladas a acompanhar os dados e repassá-los aos professores. Nas entrevistas realizadas durante a pesquisa, percebemos que a divulgação dos dados elaborados pela Meritt geram nos professores inquietação, apreensão e certo constrangimento, pois consideram o resultado das provas uma avaliação parcial que não expressa a essência do trabalho desenvolvido com os alunos. Os índices não são capazes de traduzir as contradições presentes no processo de ensino e aprendizagem. Inferimos que a avaliação aplicada tem o propósito de monitorar o aprendizado dos alunos e o trabalho dos professores. Pretendeu-se assim controlar o trabalho dos docentes por meio da avaliação.

A relevância da gestão por resultados operada por meio das avaliações em larga escala na Rede também é apontada na comunicação interna dirigida a todas as escolas. Tal documento convocava os professores cujas turmas de 2º ano obtiveram baixo desempenho na Provinha Brasil - 2011 a participarem de curso de formação para encaminhamentos quanto ao planejamento de ações/intervenções acerca da alfabetização dos alunos (SANTOS, 2013, p. 176).

É necessário considerar que outros documentos elaborados pela SME difundem os mecanismos de avaliação como estratégias para a gestão da educação. No documento intitulado *Tiro de Meta 2005-2008*, a 24ª meta anunciada é “ aferir a qualidade do processo ensino-aprendizagem em 100% das unidades educativas da RME mediante avaliação externa” (FLORIANÓPOLIS, 2007). No *Relatório de gestão 2009*, destaca-se o tópico *Diretrizes e estratégias para gestão da educação*. A terceira diretriz expressa o objetivo de “buscar melhoria permanente da educação, avaliando e acompanhando o desempenho do educando e do educador, em sala de aula, e dos demais profissionais” (FLORIANÓPOLIS, 2010b). O problema não reside no acompanhamento do trabalho do professor, mas no fato de que o instrumento proposto para aferir o desempenho do

Ideb indexado e através dele qualquer pessoa pode acessar o Ideb da escola. No espaço em que se indica a escola que não atingiu a meta estabelecida, é visualizada uma tarja na qual está escrito “Atenção” e a explicação de que essa escola não alcançou a meta esperada. Disponível em: <<http://www.portalideb.com.br/>>. Acesso em: 25 jun. 2013.

educando e do professor centra-se principalmente nas avaliações em larga escala, sem que se considerem todas as limitações que essa política encerra, como, por exemplo, a não observância de uma avaliação processual da aprendizagem dos alunos. Os demais problemas são ocultados e os índices divulgados se transformam no retrato da educação. Compreendemos que a divulgação desses índices, da forma como é realizada, escondendo mais do que expondo os reais dilemas da educação pública nacional, pode trazer efeitos negativos à subjetividade dos professores e sobre o seu fazer. Tais práticas que resultam na culpabilização dos docentes, de certa forma, colaboram para anunciar que outro perfil docente é necessário.

Tendo em vista a proposta estabelecida pelo Ministério da Educação (MEC), de alcançar o Índice de Desenvolvimento da Educação Brasileira (IDEB) 6,0 até 2022 (BRASIL, 2012), observa-se no município de Florianópolis a centralidade dada aos sistemas avaliativos. Pretende-se conduzir uma adequação curricular aos conteúdos das provas. O controle do trabalho docente se dá por meio das avaliações na medida em que elas tendem a ser tomadas como norteadoras das práticas pedagógicas, reduzindo o ensino aos conteúdos avaliados — medida conduzida pela RME de Florianópolis voltada à “gestão por resultados”, o que pode imprimir ao trabalho docente um retorno ao tecnicismo. Saviani (2007, p.437), ao discorrer sobre o neotecnicismo, afirma que “o controle decisivo desloca-se do processo para os resultados. É pela avaliação de resultados que se buscará garantir a eficiência e produtividade”.

As mazelas direcionadas à educação e aos professores por meio das avaliações em larga escala é que se tornam alvos de contestação. Critica-se a avaliação superficial que não considera outros fatores, como condição de trabalho e situação socioeconômica das famílias, que ressalta a meritocracia, que procura obter o “controle ideológico dos objetivos da educação” (FREITAS, 2011, p. 10). Esse controle, que se dá por meio da organização da educação, considerando apenas as necessidades da economia, procura limitar a educação à preparação da mão de obra, visa maior produtividade. É o controle necessário à manutenção da hegemonia burguesa, pautado no interesse do empresariado.

No caso brasileiro, tem-se clara a definição dos objetivos educacionais traçados pelo movimento Todos pela Educação². Freitas assinala que as avaliações em larga escala operam um estreitamento curricular e por isso se tornam muito mais perigosas pelo que excluem do que pelo que incluem nas avaliações. Limitam o ensino da classe trabalhadora ao básico (FREITAS, 2011).

O Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE) e o plano de metas “Compromisso Todos pela Educação” são enfatizados na reunião de assessores da SME ocorrida em 2010, nesta reunião são apresentadas algumas diretrizes dos documentos. Destacamos as seguintes:

XIII - implantar plano de carreira, cargos e salários para os profissionais da educação, privilegiando o mérito, a formação e a avaliação do desempenho;

XIV - valorizar o mérito do trabalhador da educação, representado pelo desempenho eficiente no trabalho, dedicação, assiduidade, pontualidade, responsabilidade, realização de projetos e trabalhos especializados, cursos de atualização e desenvolvimento profissional;

XV - dar consequência ao período probatório, tornando o professor efetivo estável após avaliação, de preferência externa ao sistema educacional local;

XIX - divulgar na escola e na comunidade os dados relativos à área da educação, com ênfase no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica – Ideb. [...] (FLORIANÓPOLIS, 2010c).

Assinalamos o fato de que a décima terceira e a décima quinta diretrizes se constituem justamente naquilo que os documentos da Comissão Econômica para a América Latina e Caribe (CEPAL) e Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) (CEPAL; UNESCO, 2005) e da Organização para a

² Segundo Martins (2008, p.4) “O TPE foi criado, em 2005, por um grupo de intelectuais orgânicos que se reuniram para refletir sobre a realidade educacional brasileira na atual configuração do capitalismo. O grupo verificou que a baixa qualidade da educação brasileira vinha trazendo sérios problemas para a capacidade competitiva do país, comprometendo também o nível de coesão social dos cidadãos. O grupo concluiu que a “incapacidade” técnico-política dos governos na realização de políticas educacionais ao longo dos anos havia criado sérios problemas para os interesses do capital. Diante dessas constatações, os empresários criaram a TPE com a missão de mudar o quadro educacional do país, principalmente no que se refere à qualidade da educação. O projeto elaborado para impulsionar as ações do organismo foi denominado de Compromisso Todos pela Educação.” A tese defendida por Martins (2008, p. 12) e que temos concordância é a de que “o TPE se materializa como organismo comprometido com as estratégias de hegemonia da classe burguesa, lutando para afirmar uma perspectiva restrita de educação para os trabalhadores brasileiros dentro de um novo conformismo.”

Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2006) orientam: a vinculação entre carreira e desempenho, pagamentos diferenciados para esforços distintos, avaliação externa dos professores em estágio probatório. A SME de Florianópolis está em consonância com a política nacional do MEC e, conseqüentemente, com o que é delineado para a educação pelos OM. Procura adotar políticas que orientem a carreira docente com base no mérito, avaliar a qualidade da educação seguindo as metas quantitativas alcançadas por meio das avaliações em larga escala.

A retórica do desempenho profissional e a meritocracia são proposições presentes nos documentos difundidos por OM. Esse discurso vem tomando espaço nas várias esferas do serviço público. As proposições direcionadas ao desempenho apresentam componentes da gestão por resultados, prestação de contas, responsabilização e reconversão do trabalho do professor. Esses elementos contribuem para a intensificação do trabalho dos professores, pois operam no sentido de reestruturar o trabalho docente, estabelecendo novas atribuições e readequações à prática desses profissionais. A gestão do trabalho voltada aos resultados está presente na RME de Florianópolis, conforme evidenciado.

A avaliação de desempenho dos professores faz parte das proposições apresentadas pelo documento da CEPAL e da UNESCO (2005), *Investir mejor para investir más: financiamiento y gestión de la educación en América Latina y el Caribe*. A indicação é de que os professores devam progredir na carreira por meio dos resultados alcançados nos processos avaliativos. Defende-se um sistema de premiação diferenciado

de acordo com o desempenho profissional, valorizando aqueles que obtêm os melhores resultados (CEPAL; UNESCO, 2005). O aprendizado dos estudantes é destacado como uma das variáveis mais importantes para medir o desempenho dos professores. A avaliação dos estudantes brasileiros vem acontecendo por meio da aplicação das avaliações em larga escala — estas procuram estabelecer-se também como indicador do desempenho docente.

O documento intitulado *Avaliação de desempenho profissional*, de autoria da SME (FLORIANÓPOLIS, 2011a), apresenta o critério “iniciativa na inovação da prática

pedagógica” constitui um dos itens da avaliação dos professores. Prescreve que os docentes devam propor “alterações no seu processo de trabalho, [...] considerando-se os indicadores de rendimento e desempenho dos estudantes, e o compromisso com o sucesso escolar” (FLORIANÓPOLIS, 2011a, p. 13).

Conforme apontado, o rendimento dos estudantes na RME é verificado por meio da aplicação das Provas Brasil, Floripa e Provinha Brasil. Verifica-se a tentativa de condicionar o planejamento dos professores ao resultado das avaliações em larga escala.

Expressões como “monitoramento dos resultados”, “efetivar objetivos e as metas estabelecidas na prática educativa”, considerar os “indicadores de rendimento e desempenho dos estudantes”, presentes nesse documento da SME de Florianópolis, demonstram a tentativa de gestão do trabalho docente sob a ótica da iniciativa privada, com a justificativa de tornar os serviços mais “eficientes”.

A cobrança de resultados se torna um meio pelo qual o trabalho pode ser intensificado. Impõe uma pressão externa sobre o trabalho e opera na subjetividade do trabalhador, que passa a sofrer também uma pressão interior (DAL ROSSO, 2011). O trabalho docente gerido sob a égide dos resultados também sofre processos de intensificação, uma vez que os professores tendem a empreender maior esforço para alcançar metas estabelecidas. Conseguir melhores resultados significa trabalhar mais, significa trabalhar de um novo jeito. Como afirmam Shiroma e Evangelista (2011, p. 127), “a implantação da gestão por resultados no sistema educacional tem menos a ver com questões propriamente educativas e mais com a busca de uma nova governabilidade para a educação pública unvida pela ideologia gerencialista”.

Essa nova governabilidade para a educação também se faz presente no documento *Aprendizagem para todos: investir em conhecimentos e competências das pessoas para promover o desenvolvimento* de autoria do Banco Mundial (BM, 2011a). A gestão de resultados assume papel relevante nas proposições do Banco que aponta para a gestão da educação por meio de novas reformas no ensino, mas sem o investimento de novos recursos, como assinala: “reforma do sistema, para além dos recursos” (BM, 2011a). É clara a proposta de se considerar o desempenho das escolas e professores como

critério de financiamento para a educação. A tônica do gasto eficaz dos recursos públicos continua a servir como argumento para o não investimento financeiro na educação. A questão colocada é a de gerir de maneira mais eficiente os poucos recursos disponibilizados. Economizar no custo-professor é uma das estratégias utilizadas para isso e, nesse contexto, os bônus por desempenho se tornam bons mecanismos de economia. Não é necessário garantir aos professores bons salários e planos de carreira que valorizem sua formação e tempo de serviço de uma forma que possa atingir a todos; basta trabalhar com incentivo para alguns.

Compondo a estratégia dessa nova governabilidade, que objetiva controlar o trabalho docente e aumentar o desempenho dos professores, estão os prêmios para profissionais ou escolas. Em meio à proliferação de premiações dirigidas aos professores no país, em outubro de 2009 foi sancionada a Lei Municipal n. 8.024/2009 que dispõe sobre a premiação “professor nota dez” ao professor da Rede Municipal de Ensino (FLORIANÓPOLIS, 2009) e, em junho de 2010, o Decreto n. 8.258/2010 que normatiza a concessão do prêmio “professor nota dez” no âmbito da Rede (FLORIANÓPOLIS, 2010a). Neste Decreto observa-se que os critérios de premiação são descritos de forma a sensibilizar os professores a fazerem mais, objetivando o reconhecimento do trabalho desenvolvido.

A ênfase no prêmio, na concorrência, envolve um dispêndio de energias física e mental do trabalhador, um esforço a mais para alcançar o resultado esperado. Nas premiações por mérito, o esforço conjunto empreendido no trabalho não é considerado; apenas alguns devem ser premiados. Essa premissa é posta pela necessidade de fazer com que os professores sejam estimulados a desenvolver seu trabalho dentro de um padrão de desempenho determinado. Esse é o efeito que se espera da política proposta. O objeto de premiação é o resultado do trabalho e premiar resultados induz ao apagamento das dificuldades enfrentadas no fazer diário. O prêmio se torna um dos meios para obter mais trabalho.

Outra proposição apontada nos documentos de OM e em documento da RME é a racionalização do tempo de trabalho em sala de aula. A Portaria n. 181/2011 (FLORIANÓPOLIS, 2011b), ao estabelecer critérios para a organização do calendário

escolar, também propõe uma gestão do tempo de trabalho e dificulta a criação de espaços coletivos de discussão. No art. 3º do documento consta essa prescrição, enfatizando que, para cumprir o estabelecido no art. 2º, no mínimo 800 horas e 200 dias de efetivo trabalho, poderão ser programadas atividades educativas aos sábados e pontos facultativos (FLORIANÓPOLIS, 2011b). Dessa forma o documento restringe o tempo de trabalho coletivo nas escolas, pois as atividades realizadas sem a presença dos alunos não são consideradas dias letivos. Se a exigência é de que se cumpram os dias letivos e horas mencionadas, expõe-se aos professores e diretores a necessidade de articular reuniões aos sábados e pontos facultativos. Essa é a condição apresentada ao planejamento do fazer pedagógico. Como pensar em qualidade na educação diante da restrição do tempo de planejamento coletivo que se resume em dois dias e meio para todo o ano letivo³?

É o controle do tempo de trabalho dos professores que vemos também consubstanciado no documento — um mecanismo que transforma o trabalho do professor num agir na urgência, imerso cada vez mais numa infinidade de cobranças e sem as condições adequadas para executá-las.

A falta do tempo adequado ao trabalho coletivo tem se apresentado com certa gravidade no ensino fundamental da RME de Florianópolis – fato evidenciado nas reivindicações feitas pelo Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal de Florianópolis (SINTRASEM) durante os períodos de data-base⁴, quando solicitam que as reuniões pedagógicas sejam consideradas como componentes dos 200 dias letivos excluindo a possibilidade de trabalho aos sábados e no período noturno (SINTRASEM, 2008). Tal reivindicação nos fornece a dimensão de como a rotina dos professores é organizada, caracterizando a intemporalidade do trabalho docente. Trabalho remetido para além da jornada de oito horas diárias e invade os finais de semana. Acentua-se a relação entre gestão do tempo e intensificação do trabalho docente na medida em que o

³ A Portaria n. 181/2011 previa o tempo correspondente a dois dias e meio como horário de trabalho coletivo no início do ano letivo. Nestes dias o coletivo da escola costuma dedicar-se ao planejamento, elaboração do calendário anual, organização dos professores, horários de aula, apresentação da proposta da escola aos novos professores, etc.

⁴ Data-base corresponde ao período de negociação coletiva entre a categoria e o executivo municipal.

planejamento coletivo e reuniões pedagógicas e administrativas devem ser realizados fora da jornada diária, o que acarreta sobrecarga de trabalho.

A gestão do tempo se materializa como ferramenta capciosa nas mãos da administração pública sob a lógica gerencialista. Dal Rosso (2008, p. 191) ressalta que “nos dias de hoje [...] o controle dos tempos e movimentos continua sendo um mecanismo eficaz de produzir mais resultados [...]”. O gerenciamento do tempo é essencial ao capitalismo. No setor produtivo, é o tempo de trabalho excedente a fonte da mais-valia absoluta. Esse gerenciamento do trabalho docente também é fundamental. O atendimento de um número cada vez maior de alunos, associado a mecanismos que visam à circulação do fluxo, como por exemplo, a progressão automática ou continuada e o trabalho apoiado apenas em um currículo básico, opera como forma de fazer com que os professores forneçam conhecimento escolar básico a um maior contingente de alunos num mesmo espaço de tempo. Assim, barateia-se o custo do serviço educacional.

Em que pese o fato de que o professor na escola pública não produza mais-valia, é importante ressaltar o que assinala Thompson (2005, p. 298): “Na sociedade capitalista madura, todo o tempo deve ser consumido, negociado, *utilizado*; é uma ofensa que a força de trabalho meramente ‘passe o tempo’”. A racionalização do tempo do professor é central nas proposições dos OM. É imperativo disciplinar o trabalho docente. A tentativa dos OM e do Estado de impor ritmo e velocidade ao trabalho do professor tem como um dos objetivos estabelecer maior controle sobre esse profissional.

Nas entrevistas coletadas durante a pesquisa, os docentes demonstram que há uma aceleração do ritmo de trabalho em decorrência do aumento de tarefas a serem desenvolvidas num mesmo espaço de tempo. A gestão do tempo de trabalho do professor não incide unicamente sobre aceleração de suas tarefas, mas também sobre o ritmo imposto aos alunos. Como afirma Thompson (2005, p. 292), a escola é uma das instituições que pode ser usada para inculcar o “uso-econômico-do-tempo”.

Inferimos que a gestão do tempo de trabalho dos professores também está em disputa. A tentativa colocada é a da condução do trabalho docente sob a lógica da produtividade. Contudo, mesmo diante das mais variadas formas de gerenciamento do

tempo, os professores procuram imprimir em suas práticas o ritmo que tenha como fator relevante as necessidades de aprendizagem dos alunos. Durante a investigação observamos que algumas escolas tentam oportunizar espaços de discussão coletiva dentro da jornada de trabalho.

É importante considerar que as políticas implantadas procuram mobilizar a subjetividade dos professores, impulsioná-los a fazer mais. Nessa perspectiva, a gestão do tempo de trabalho é importante para a elevação de resultados; é uma forma de obtenção de mais trabalho. O Estado tem direcionado acréscimo de trabalho aos professores, tentando compensar a falta de investimentos na educação. Conforme apontam as orientações difundidas pelos OM, os resultados precisam ser melhorados; todavia, não podem representar elevação dos gastos. Sem investimentos financeiros e com o atendimento a mais alunos, é o professor que absorve a variedade de exigências colocadas às escolas. Em suma, a máxima “educação para todos” conta com a força de trabalho docente como um dos recursos disponibilizados para sua efetivação, o que acarreta intensificação do trabalho dos professores em consequência da sonegação de condições de trabalho adequadas e das exigências apresentadas.

A contenção de custos na educação envolve uma série de medidas que afetam o trabalho docente e repercutem na intensificação do trabalho do professor, principalmente quando atreladas a recompensas salariais. Para os professores, atingir os resultados pode significar uma questão de sobrevivência por conta da “melhoria” salarial ou pela manutenção do emprego.

Considerações Finais

Os documentos internacionais e nacionais, objetos de nossa pesquisa, apresentam direcionamentos ao trabalho docente. Intencionam o trabalho docente envolto num mecanismo de regulação próprio da demanda advinda do modelo de gestão empresarial transplantado para a esfera pública. Essa regulação é pretendida a partir da adoção de mecanismos que estimulam a competição e desempenho dos docentes. A documentação analisada tem como focos o desempenho dos professores e a indução a mais trabalho. A

aquiescência aos critérios de desempenho, a instauração de sistemas meritocráticos ou a gestão e conformação do tempo de trabalho nas escolas ao projeto de educação difundido pelo capital resultam na intensificação do trabalho docente. Os professores são envolvidos pelo discurso e pelas práticas da cobrança de resultados e, conseqüentemente, pelo acúmulo de tarefas para além de suas funções.

Os documentos internacionais e nacionais e a mídia propagam discursos que questionam os professores com relação à competência, à formação e aos conteúdos de ensino. Os índices nacionais, como o IDEB, e os *rankings* resultantes do Programa Internacional de Avaliação de Estudantes (PISA⁵) são divulgados com o objetivo de moldar o trabalho dos professores às necessidades econômicas. Dessa maneira, os discursos são articulados como forma de construir consensos em torno da elaboração de novas políticas para as escolas e professores, compactuadas com a manutenção do poder e os interesses da classe dominante.

Todavia, os sujeitos a quem são destinados não são passivos diante das orientações prescritas. Os delineamentos para o trabalho docente observados nos documentos nem sempre conseguem se estabelecer como pretendem os governos locais e organismos multilaterais. Geralmente são contestados e encontram resistência dos professores (BROOKE, 2006). Pode-se supor que, se os governos nacionais e OM disseminam tantos documentos orientadores da prática docente, é porque o contingente de professores não constitui numa “massa facilmente manipulável”.

A pretensão de atrelar desempenho a premiações é notada nos documentos da SME de Florianópolis. Os documentos investigados representam uma forma de difundir e “naturalizar” essa proposição entre os docentes. No contexto de prestação de contas, do monitoramento do trabalho docente, fomentado por normativas, avaliações de desempenho, avaliações em larga escala dos alunos, gestão e responsabilização por resultados, sustentam-se os argumentos para elaboração de políticas para professores.

⁵ “O PISA é uma iniciativa da OCDE – Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico que, desde o ano de 1997, avalia não só os países membros, mas alguns convidados. Da América Latina fazem parte, além do Brasil, o Uruguai, a Argentina, o Chile e a Colômbia. Professa como seu objetivo, a avaliação de como as escolas estão preparando os jovens para os desafios do futuro e tem como público-alvo jovens de 15 anos de idade” (ZANARDINI, 2008, p. 150-151).

A retórica contida nos documentos analisados procura naturalizar o argumento de que o desempenho do professor se constitui como condição única para a garantia da qualidade na educação. Ocultam-se nesse discurso as múltiplas determinações históricas e sociais que compreendem a possibilidade de se alcançar esse objetivo.

Nesse contexto emerge a suposta necessidade de as escolas e os professores se adaptarem a novos procedimentos, mas importa considerar que esse processo não está dado; ele é mediado cotidianamente pelo fazer docente e está imbricado a disputas no campo educacional. Ciavatta e Ramos (2012) ressaltam que a escola deve ser disputada para a construção de uma hegemonia dos trabalhadores. São nas relações travadas em torno dessa disputa pela educação, orientada por diferentes projetos de classe, que o trabalho do professor é colocado como central na retórica dos governos nacionais e dos organismos multilaterais. Por isso se torna tão importante avaliá-lo, organizar sua prática segundo os propósitos estipulados pelo capital.

A gestão por resultados passa a ser um dos princípios para a gestão da escola e dos professores. A exploração da força de trabalho do professor seja por meio de maior

Responsabilização, ou pelo aumento das tarefas, cuja execução vai além da jornada de trabalho, vincula-se ao processo de intensificação do labor. Diversas formas de pressão e de orientações de como o professor deve sentir, entender e desenvolver o seu trabalho abalam sua subjetividade. O discurso da eficiência, da competência, traz embutidas as intenções de otimizar recursos e gerenciar o trabalho docente.

Uma das formas de intensificar o trabalho é elevar sua carga por meio da sua reorganização (DAL ROSSO, 2008). O que está “em xeque” é essa reestruturação do trabalho docente, a “colonização” do tempo e dos propósitos da educação pelos interesses do capital. Essa não é uma premissa nova, mas apresenta novos modelos de reorganização do trabalho docente que convergem para a intensificação. Entendemos que muitas são as disputas a serem travadas em torno da educação. Reivindica-se um projeto de educação voltado para a emancipação da classe trabalhadora e não para a adequação da força de trabalho. Disputam-se recursos financeiros para a educação

aplicados na educação pública e não na esfera privada e disputa-se ainda a gestão da educação e o papel do professor na educação pública.

REFERÊNCIAS

ASSUNÇÃO, Ada Ávila; OLIVEIRA, Dalila Andrade. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. **Educação & Sociedade**, v. 30, n. 107, p. 349-372, maio/ago. 2009.

BANCO MUNDIAL. **Aprendizagem para todos: investir em conhecimentos e competências das pessoas para promover o desenvolvimento – Estratégia 2020 para a educação do Grupo Banco Mundial/Resumo Executivo**. 2011a. Disponível em: <http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/ESSU/4632921306181142935/Portuguese_Exec_Summary_ESS2020_FINAL.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2012.

BRASIL. Ministério da Educação. **Ideb**: apresentação. Brasília: MEC, 2012. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=180&Itemid=336> Acesso em: 19 maio 2012.

_____. Ministério da Educação. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional n. 9.394/96**, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília: MEC, 1996.

BROOKE, Nickel. O futuro das políticas de responsabilização educacional no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, v. 36, n. 128, p. 377-401, maio/ago. 2006.

CARDOSO, Alcilea Medeiros. **O ideário gerencial no trabalho do diretor escolar: concepções, contradições e resistência**. 2008. 134f. Dissertação (Mestrado em Educação) –Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, SC, 2008.

CEPAL/UNESCO. **Invertir mejor, para invertir mas:** financiamiento y gestión de la educación en América Latina y Caribe. Santiago, Chile, 2005.

CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise. A “era das diretrizes”: a disputa pelo projeto de educação dos mais pobres. **Revista Brasileira de Educação**, v. 17, n. 49, p. 11-37, jan./abr. 2012.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!** A intensidade do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

_____. Ondas de intensificação do labor e crises. **Perspectivas**, v. 39, p. 133-154, jan./jun. 2011.

FLORIANÓPOLIS. **Avaliação de desempenho profissional.** Secretaria Municipal de Educação. Diretoria de Administração Escolar. Florianópolis, 2011a. Disponível em: <http://www.pmf.sc.gov.br/arquivos/arquivos/pdf/05_07_2011_17.27.31.f4080a7815b922e5d81d3555db94d4c9.pdf>. Acesso em: 18 maio 2012.

_____. **Decreto n. 8.258/2010.** Normatiza a concessão do prêmio “professor nota dez”, no âmbito da Rede Municipal de Ensino de Florianópolis. Florianópolis, 2010a.

_____. **Educação inicia Prova Floripa com a participação de mais de 15 mil alunos.** 08 jul. 2011c. Disponível em: <<http://www.pmf.sc.gov.br/noticias/index.php?pagina=notpagina¬i=4740>>. Acesso em: 18 jun. 2012.

_____. **Lei n. 8.024/2009.** Dispõe sobre a premiação professor nota dez ao professor da rede municipal de ensino. Florianópolis, 26 out. 2009.

FLORIANÓPOLIS. Secretaria Municipal de Educação. **Portaria n. 181/2011.** Estabelece diretrizes para o cumprimento do calendário escolar do ano letivo de 2012 na Rede Municipal de Ensino de Florianópolis. Florianópolis, 27 set. 2011b.

_____. **Relatório de gestão 2009.** Florianópolis, 2010b. Disponível em: <http://www.pmf.sc.gov.br/arquivos/documentos/pdf/08_02_2010_15.00.05.a3f9870919e0ecf9bbfac446b49f60dc.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2012.

_____. **Reunião assessores SME 2010:** plano de desenvolvimento da educação – PDE. Florianópolis, 2010c.

_____. **Tiro de meta:** segundo tempo. Relatório da Secretaria Municipal de Educação - 2005/2008. SME/PMF, 2007.

FREITAS, Luiz Carlos de. Responsabilização, meritocracia e privatização: conseguiremos escapar do neotecnicismo? 2011. Disponível em: <http://www.cedes.unicamp.br/seminario3/luiz_freitas.pdf>. Acesso em: 16 abr.2013.

GARCIA, Maria Manuela Alves; ANADON, Simone Barreto. Reforma educacional, intensificação e autointensificação do trabalho docente. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 30, n. 106, p. 63-85, jan./abr.2009.

HYPOLITO, Álvaro Moreira. Intensificação e autointensificação do trabalho docente no contexto da reestruturação educativa. In: SEMINÁRIO DE LA RED LATINOAMERICANA DE ESTUDIOS SOBRE TABAJOS DOCENTES (REDESTRADO), 7., 2008, Buenos Aires. **Anais...** Buenos Aires: CLACSO, 2008. CD-ROM.

MARTINS, André Silva. “Todos pela Educação”: o projeto educacional de empresários para o Brasil século XXI. In: **REUNIÃO ANUAL da ANPEd**, 31. 2008. Caxambu, MG. Disponível em: <<http://www.anped.org.br/reunioes/31ra/1trabalho/GT09-4799-Int.pdf>>. Acesso em: 31 jul.2013.

MICHALOVICZ, Cátia Corrêa. A função docente e a divisão do trabalho na escola. In: SEMINÁRIO DE LA RED LATINOAMERICANA DE ESTUDIOS SOBRE TABAJOS DOCENTES (REDESTRADO), 7., 2008, Buenos Aires. **Anais...** Buenos Aires: CLACSO, 2008. CD-ROM.

MONFREDINI, Ivanise. Práticas escolares, trabalho e profissão docente: as consequências do regime de progressão continuada. In: SEMINÁRIO DE LA RED LATINOAMERICANA DE ESTUDIOS SOBRE TABAJOS DOCENTES (REDESTRADO), 7., 2008, Buenos Aires. **Anais...** Buenos Aires: CLACSO, 2008. CD-ROM.

OCDE. **Professores são importantes**: atraindo, desenvolvendo e retendo professores eficazes. Brasil: Moderna, 2006.

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

SANTOS, Márcia Luzia dos. **Intensificação do trabalho docente**: contradições da política de economizar professores. 2013. 239 p. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, SC, 2013.

SAVIANI, Dermeval. O neoprodutivismo e suas variantes: neoescolanovismo, neoconstrutivismo, neotecnicismo (1991-2001). In: SAVIANI, Dermeval. **História das ideias pedagógicas no Brasil**. Campinas: Autores Associados, 2007. p. 423-449.

SHIROMA, Eneida Oto; EVANGELISTA, Olinda. Avaliação e responsabilização por resultados: atualizações na forma de gestão de professores. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 29, n. 1, p.127-160, jan./jun.2011.

SINTRASEM. **Pauta PMF – Data-base (2008-2009)**. Florianópolis, 2008.

SOLDATELLI, Rosângela. **Processo de adoecimento dos professores do ensino fundamental de Florianópolis e suas possibilidades de resistência a esse processo**. 2011. 161 p. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, SC, 2011.

THOMPSON, Edward Palmer. Tempo, disciplina de trabalho e capitalismo industrial. In: _____. **Costumes em comum: estudos sobre a cultura popular tradicional**. São Paulo: Companhia das Letras, 2005.

ZANARDINI, João Batista. **Ontologia e avaliação da educação básica no Brasil (1990-2007)**. 2008. 208 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, SC, 2008.