

Só aumento não resolve

O congresso vai votar o **primeiro piso salarial para os professores**. Falta criar um sistema que permita **premiar** os competentes e **punir** quem não ensina direito.

de Ana Aranha

O MOVIMENTO DOS PROFESSORES DA rede pública está perto de obter uma conquista inédita no Brasil. O governo marcou para esta semana o prazo final para a aprovação de um piso nacional do magistério.

O projeto deve acabar com uma injustiça: em alguns Estados, o piso é menor que o salário mínimo. É o caso de Pernambuco, que paga R\$350 pela jornada de 30 horas por semana. “Isso prejudica o desempenho, porque eles precisam se desdobrar para trabalhar em duas escolas ao mesmo tempo”, afirma Juçara Vieira, presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE).

A votação do projeto de lei está emperrada no Congresso desde março por falta de consenso. A CNTE pede R\$ 1.050 para 30 horas semanais. Os Estados argumentam que a folha de pagamentos não suporta o aumento e querem R\$ 850 por 40 horas – proposta inicial do Ministério da Educação. O relator do projeto, deputado Severino Alves (PDT/BA), tenta um acordo. “Acertei com o governo um substitutivo de R\$ 950 para 30 horas.” A votação na Comissão de Educação da Câmara está marcada para o dia 29.

O aumento dos salários, num país em que a educação precisa ser tratada como prioridade, é urgente. Mas não pode vir sozinho. “A remuneração dos professores tem de ser vista como instrumento de gestão para alcançar o bom desempenho dos alunos”, diz Ilona Becskeházy, diretora-executiva da Fundação Lemann,

especializada em políticas educacionais. “Se você for à iniciativa privada, nenhum empresário dá um aumento para seus trabalhadores sem vinculá-lo ao desempenho.” Só há um modo de fazer isso:

cobrar resultados dos professores.

Com prêmios para os competentes e punições para quem não cumprir metas.

Para Mozart Neves, diretor do programa Todos pela Educação, numa coalizão de ONGs e empresários, é preciso criar incentivos financeiros atrelados ao desempenho e à titulação. “Não dá mais para trabalhar com a

noção de que os professores são iguais. A isonomia nivela por baixo. Não vai atrair talentos para o magistério.”

Ilona e Neves defendem que o Brasil adote a política de responsabilização – sistema que cria incentivos e punições para cobrar, da equipe escolar, a melhora de desempenho dos alunos. A implantação dessa política, sozinha, encurtaria em 30% a distância que separa o ensino brasileiro da média dos países industrializados, segundo um estudo, ainda inédito, do economista Eduardo Andrade, do Ibmec de São Paulo. Chegar à média de ensino dos países industrializados, até 2021, é a meta que o governo brasileiro fixou para o país neste ano. Andrade chegou a esse resultado com base na experiência dos EUA. Ele comparou os Estados que adotaram e os que não adotaram a de responsabilização. “De nada adianta dar aumento sem mudar o sistema de hoje, no qual o desempenho do profissional não faz diferença”, diz Andrade.



RESPONSABILIDADE

foto por Kathy Willens/AP

Alunos de escola pública em Nova York. A partir do fim do ano, o desempenho deles vai influir na remuneração dos diretores.

Esse parece ser um consenso que está se formando entre os especialistas em educação. Em março, o ministro da Educação, Fernando Haddad, anunciou que as escolas públicas que evoluírem de acordo com o previsto ganharão um repasse de verba extra. Na semana passada, o governo de São Paulo anunciou um plano complementar para incentivar os professores. A idéia é dar bônus aos profissionais, dependendo do desempenho de seus alunos e da gestão de sua escola. Atualmente, a rede paulista já distribui bônus condicionado ao número de faltas do professor. O mecanismo não funciona porque um professor pode faltar 24 dias ao ano (além das férias) e ainda ganhar o valor de R\$ 1.200.

“O sistema de hoje sofre crítica de ser permissivo”, diz Maria Helena Guimarães de Castro, que assumiu a Secretaria da Educação paulista há um mês. “Queremos desenvolver um modelo de bonificação mais justo e dirigido para os resultados”.

O primeiro passo para avançar na política de responsabilização é aprimorar o sistema de avaliação do ensino. O governo americano, um dos que mais investem no sistema de cobrança da educação, faz uma avaliação anual de todos os alunos. Em alguns Estados, mais de uma vez ao ano. Por aqui, nem todos os Estados têm exames sistemáticos. O único teste que chega a todas as escolas é o Prova Brasil, exame federal que só avalia a 4ª e a 8ª séries do ensino fundamental e o 3º ano do médio.

“O diabo da responsabilização são as metodologias injustas de comparação”, diz Nigel Brooke, educador inglês que vive há mais de uma década no Brasil e trabalha como pesquisador da Universidade Federal de Minas Gerais. “Você só pode julgar a contribuição de uma escola se acompanhar a evolução de todos os alunos em todas as séries. O ideal é que leve em conta ainda o perfil socioeconômico da turma.”

Se não for assim, diz Brooke, corre-se o risco de cometer injustiças e desestimular o esforço dos professores sérios.

Em geral, a maior resistência ao sistema de cobrança vem dos sindicatos de professores. Tanto no Brasil quanto nos Estados Unidos. No entanto, essas entidades são sinais de que estão abertas à

idéia de avaliar o trabalho dos docentes pelos resultados. A crítica recai sobre as propostas de remuneração individual por mérito. “Não faz sentido dar bônus ou aumento a um professor só. O desempenho dos alunos está ligado ao que eles aprenderam em outras séries e disciplinas, e ao projeto da escola”, afirma Juçara, da CNTE.

As possíveis punições de um sistema de metas são limitadas pelas leis que protegem os funcionários públicos. Isso impediu o Estado do Tocantins de implantar algumas reformas em suas escolas. O Estado, que tem uma política de descentralização desde 1997, tentou transferir para cada escola a liberdade de contratar novos professores e gerir seus salários. Os diretores ganharam autonomia para montar sua equipe, remunerar de acordo com o mérito e demitir quem não cumpria a expectativa. Mas o sistema, que burlava a legislação trabalhista, caiu na primeira visita do Ministério do Trabalho. E o Estado teve de contratar todos os professores.

Escola americana
Os principais mecanismos de estímulo ou punição aos professores nos EUA

☆☆☆ ESTÍMULOS ☆☆☆

Divulgação
★ As escolas que têm 90% dos alunos com **desempenho satisfatório** ganham uma placa de distinção

Benefícios
★ Os professores e funcionários das unidades que atingem suas metas **ganham bônus** anual

Verbas
★ As escolas que recuperam o 1/3 de alunos com pior desempenho ganham **dinheiro extra** para investimentos

☆☆☆ PUNIÇÃO ☆☆☆

Divulgação
★ A lista de escolas **mal avaliadas** é divulgada para os pais da região

Transferência
★ As unidades que não melhoram seu desempenho por mais de dois anos têm de **pagar transporte** para os alunos que quiserem transferência

Intervenção
★ Depois de uma seqüência de anos sem cumprir metas, a **unidade pode perder** a autonomia de gestão, ter toda a equipe trocada e até ser fechada

O país que mais aposta na responsabilização, hoje, são os EUA. A política americana começou a ser implantada em 2002, com a lei federal No Child Left Behind (Nenhuma Criança Deixada para Trás). Essa lei determina que toda escola deve ser avaliada, classificada e ter esse resultado divulgado. Cada Estado deve fixar mecanismos de incentivo e punição em função dos resultados. Esses mecanismos de cobrança são diversos e variam de acordo com o Estado (*leia o quadro a quadro*).

Só a classificação já é um instrumento de pressão sobre a escola: há lugares onde a especulação imobiliária é influenciada pela nota da escola do bairro. No Texas, um dos Estados mais agressivos, as penalidades são gradativas. No primeiro ano sem sucesso, a escola deve justificar o que deu errado e apresentar um plano para se recuperar. Se a expectativa não for cumprida no ano seguinte, um conselho de membros da comunidade intervém. Se não melhorar em três anos, a escola fecha.

“Nós estamos no meio da tormenta. Vocês estão entrando nela agora”, afirma Nathan Dudley, diretor de escola de ensino médio em Nova York. Ele veio ao Brasil dar palestras para educadores, a convite do Instituto Fernand Braudel, uma ONG especializada em debates e pesquisas sobre problemas institucionais brasileiros. E disse encontrar aqui, os mesmos questionamentos sobre o sistema de cobranças que costuma ouvir em sua cidade.

Nova York passou por uma das maiores reformas educacionais dos EUA. Em 2002, junto com a lei federal, Michael Bloomerg assumiu a prefeitura e lançou uma reforma na educação. A escola de Dudley nasceu assim. Tem apenas 440 alunos para fazer atendimento personalizado. Fica no bairro do Brooklyn e recebe jovens pobres, negros, latinos e membros de gangues. Como o desempenho escolar na região é dos mais baixos da cidade, a Prefeitura atrai bons professores pagando um incentivo aos profissionais com mais experiência. No fim do ano passado, 65% dos formandos de Dudley entraram na faculdade. É um índice três vezes maior que o da escola que atendia a região antes.

Dudley repete para todos que encontra que a

prioridade de um diretor deve ser as aulas de sua unidade. E jura que assiste um pouco de todas, diariamente. “Posso ficar cinco minutos ou meia hora”, afirma. “Se encontro um aluno dormindo, sei que tem algo errado e marco uma reunião com o professor.” É esse sentimento, o de responsabilidade total sobre a escola, que o Brasil precisa importar.