

Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório

Maria Albertina Carino de Camargo ()*

*Martha García Gomensoro de Sánchez (**)*

Resumo. A instituição universitária, inserida numa realidade global em permanentes transformações, se levanta como cenário de descoberta de novos caminhos diante do desafio de uma reconstrução social. Eis o compromisso novo da avaliação, se orientada à abertura social e política. O texto relata as primeiras interferências que - dentro dessa ótica - resultaram da implementação do programa de avaliação de desempenho em estágio probatório na Universidade Federal do Paraná. Sentida como processo permanente e crítico, essa avaliação instiga à contribuição do surgimento de uma necessária "cultura de avaliação".

Palavras-chave. Avaliação, desempenho, universidade, estágio probatório, cultura de avaliação.

Abstract. The College institution, placed in a global reality which has been in permanent transformations, arises as the scenery of new ways of discovering, facing the challenge of a social reconstruction. This would be the new commitment of evaluation if guided to the social and political opening. The text reports the first interferences that within this concept resulted in the implementation of the performance evaluation in probatory internship at the Federal University of Paraná. Taken as a permanent and critical process, this evaluation instigates to the emerging of a necessary "evaluation culture".

Key-words. Evaluation, performance, university, probatory internship, evaluation culture.

... a realidade que se transforma é a realidade global, assim como as mil realidades particulares que a compõem e que interatuam e numa das quais estamos agindo.

Francisco W. Ferreira

O dinamismo da realidade está posto em todas as formas de ser, de pensar, de agir e de mudar. Ferreira (1989), numa linha orteguiana revisitada, parte da ciência de que "a cada segundo que passa tudo está diferente". E ainda, o contexto-cenário de nossa ação, preexiste a essa ação e continua a existir com ou sem a nossa ação, com as suas próprias leis e sua maneira de se transformar.

Demo (1990) sugere que para não ser alvo de pressões alheias é mister considerar a realidade com espírito crítico, enxergando-a como "palco de possível construção social alternativa", capaz de abraçar os nossos interesses e esperanças. Para tal e em relação à instituição universitária, é necessário despertar para a urgência de descobrir caminhos e não receitas, que possam destruir o desafio dessa construção.

(*) Pró-Reitora de Recursos Humanos e Assuntos Estudantis.

(**) Prof. do Departamento de Métodos e Técnicas do Setor de Educação, UFPR e Assessora na Pró-Reitoria de Recursos Humanos e Assuntos Estudantis, UFPR.

É fácil aderir a Faria (1996) quanto a conceber a história como sólida base para lançar os olhares do futuro, embora não se possa avançar simplesmente em função do passado. "É fundamental compreender o contexto dinâmico em que se desenvolvem as ações dos meandros da conjuntura aos cenários possíveis".

Na Conferência de abertura do I Simpósio Universitário de Avaliação Institucional (Universidade Federal do Pará, 1996), Isaura Belloni (1996) apontou que no autoconhecimento e no repensar para um refazer da instituição universitária, deve ser reconhecido o caminho da interlocução, da mediação, com o contexto social. Discutida a avaliação além da sua conotação técnica, ela se insere num âmbito maior, onde a universidade existe. Nesse evento foi anunciado um compromisso novo na avaliação, não apenas em relação à instituição mas especialmente no avistar de outros caminhos para a reconstrução do espaço social feito elemento catalisador da abertura social e política que a universidade merece.

Na Universidade Federal do Paraná (UFPR) a questão da avaliação institucional - que articula as diversas instâncias e hierarquias - retrata fidedignamente as necessidades contextuais que pretende atender e responde a um histórico legal que a sustenta.

A Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório, foco dessas reflexões, foi instituída mediante a Lei nº 8.112/90. Uma vez sancionada a lei, houve um processo de discussão no país promovido pelas Pró-Reitorias de Recursos Humanos e Assuntos Estudantis e de Graduação; ambas as pró-reitorias da época, da UFPR, criaram uma regulamentação interna e delinearam os instrumentos para utilizar nessa avaliação.

Desde o surgimento dessa proposta inovadora, pela sua importância como significativo avanço na política universitária, foi sentida como um objeto de ampla discussão junto à comunidade como um todo. Houve uma resposta promissora no sentido de gerar análises, sugestões e críticas aos procedimentos, visando à concretização de resoluções e propostas novas. Assim, pela Portaria nº 6304 de 25/11/92, à Pró-Reitoria de Recursos Humanos e Assuntos Estudantis (PRHAE) da UFPR é determinada a exigência da avaliação de docentes e técnico-administrativos que entraram em exercício a partir de 12 de dezembro de 1990. Esse documento apresenta também as categorias intervenientes nessa avaliação com a sua respectiva pontuação.

Na época, a Unidade de Análise de Cargos e Funções era responsável pelo acompanhamento das avaliações do estágio probatório. Novos estudos e discussões culminaram numa minuta aprovada em 1993. No ano de 1994, e fruto do compromisso democrático de consultas no âmbito institucional, solicitou-se a alteração da citada resolução; esse fato reitera o dinamismo crítico da história da avaliação em

estágio probatório. A Resolução nº 48/94 do Conselho de Administração da UFPR apresenta duas disposições fundamentais, quais sejam: a concretização da obrigatoriedade das unidades didáticas e administrativas de proceder à avaliação dos docentes e pessoal técnico-administrativo que entraram em exercício a partir de 12 de dezembro de 1990 e a responsabilidade da Pró-Reitoria de Recursos Humanos e Assuntos Estudantis de conduzir esse processo com o apoio da Pró-Reitoria de Graduação, da Comissão Permanente de Pessoal Docente e da Comissão Permanente de Pessoal Técnico-administrativo.

Em janeiro de 95 foi criada a Unidade de Avaliação e Desenvolvimento de Recursos Humanos que tornou-se responsável pela coordenação dos processos de Avaliação de Desempenho e do Estágio Probatório, configurado num processo contínuo e permanente, orientado ao desenvolvimento institucional que começa no crescimento profissional e humano dos servidores.

É norma adotada por essa unidade a discussão, a reflexão e o trabalho em parceria. No Brasil, Fazenda (1989) reinventa nas ações educacionais (e, por extensão, todas as ações sociais), a interdisciplinaridade e a parceria, como verdadeiros sinais dos tempos. Aceitas ambas e promovidas em diferentes áreas, são identificáveis no programa de Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório. O conceito de parceiro se assemelha ao termo "compagnon", em francês. Segundo Fazenda, "começada uma atividade em parceria, ela é quase sempre explícita, mas mesmo na sua falta material é uma ausente presença." A autora lista ainda os múltiplos exemplos de parceria: "compartir falas, espaços, dividir e ao mesmo tempo multiplicar, subtrair para somar, separar para unir, ver no todo as suas partes e cada parte no todo, a teoria na prática e a prática na teoria, possibilidade na utopia e utopia na possibilidade."

A implementação dessa proposta de avaliação se enquadra claramente na modalidade de parceria, efetivada não somente entre as diversas unidades da UFPR, mas também em experiências que envolvem outras instituições públicas e privadas. Conseqüência dessa sistemática são os seminários, os cursos, os treinamentos que alicerçam as reformulações, bem como a elaboração e o ajustamento dos instrumentos de avaliação.

Na implementação inicial do novo paradigma de avaliação de desempenho foi implantada essa sistemática em caráter experimental abrangendo 7 unidades da instituição (Setor de Ciências Exatas, Setor de Ciências Jurídicas, Sistema de Bibliotecas, Pró-Reitoria de Graduação, Centro de Computação Eletrônica, Centro de Estações Experimentais, e Departamento de Assuntos Acadêmicos). Procede destacar que essas participações foram espontâneas no intuito de contribuir junto à Coordenação de Recursos Humanos e Assuntos Estudantis. A variedade das unidades inseridas

aumentou a qualidade das informações ora colhidas. Os dados referentes aos primeiros resultados subsidiaram não apenas as mudanças nos instrumentos e nos manuais de orientação, mas também em alterações na forma dos artigos legais, gerando inclusões, exclusões e novas redações.

Nas reflexões de Ferreira aponta-se que a revisão de ações “terminadas” se funde com a preparação de outras ações; é por esse raciocínio que pode se concluir que em planejamento “num mesmo momento se estará fazendo a preparação de umas ações, acompanhamento de outras e revisão de ainda outras”.

A premissa que motivou a experiência de Avaliação de Desempenho com foco no Estágio Probatório foi a necessidade sentida em relação à adaptação do servidor recém enquadrado na instituição e o princípio de que quanto mais elevado

for o nível de ajustamento, maior será a produtividade, desenvolvimento profissional e pessoal.

Eis a gênese das discussões e estudos orientados pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos e Assuntos Estudantis da atual gestão.

O estágio probatório é reconhecidamente um período de adaptação do servidor que ingressa na universidade e o seu acompanhamento é considerado como uma fase complementar do processo seletivo, já que a sua efetivação acontece logo após o encerramento da seleção. Dessa forma, atenta-se para a compatibilização do prognóstico inferido no final do concurso com as expectativas naturais da área de atuação e do próprio servidor, que lida com as angústias próprias de uma situação inovadora. Por se tratar de uma proposta em *continuum*, o programa de Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório se autodefine como acompanhamento ao servidor e, nessa busca de ajustamento primeiro à instituição, ele se expande também às funções e às relações interpessoais.

A Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório se projeta no atingir de alguns objetivos essenciais:

- acompanhar sistematicamente o desempenho do servidor em estágio probatório na sua unidade de trabalho, mediante a utilização de instrumentos específicos;
- identificar fatores de interferência no seu desenvolvimento profissional;
- fornecer retorno às respectivas chefias, possibilitando a análise do perfil adequado do servidor que atenda às necessidades de seu grupo de trabalho;
- incentivar as relações intergrupais e interdisciplinares, oportunizando a comunicação entre os servidores e destes com suas respectivas chefias;
- reconhecer os servidores com necessidades especiais de

treinamentos, assistência psicológica ou social e remanejamentos;

- encaminhar as informações aos órgãos competentes com o intuito de proporcionar soluções inerentes a cada caso;
- promover o aprimoramento das técnicas utilizadas na busca de novas formas de atuação coerentes com as necessidades institucionais.

À guisa de apresentação de procedimentos e instrumentalização que sugere discussões, idéias e intercâmbios interinstitucionais, cabe expor alguns traços significativos presentes nas mais recentes alterações:

- o processo de Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório será realizado a qualquer tempo por solicitação da Pró-Reitoria de Recursos Humanos e Assuntos Estudantis, da chefia ou do interessado, garantidas, no mínimo, duas etapas, sendo a primeira

**Esse programa “buscou
descaracterizar o processo
enquanto avaliação punitiva
para ser entendida como um
momento de valorização e
capacitação profissional”**

no sexto mês e a segunda no décimo oitavo mês;

- esse processo é cumulativo, o que significa que para obter a pontuação final, deverá ser considerado todo o período avaliativo de dezoito meses;
- encerrada essa etapa no décimo oitavo mês e obtida a homologação nas instâncias pertinentes, a estabilidade do servidor será efetivada após o vigésimo quarto mês;
- as avaliações de acompanhamento qualitativo do servidor em estágio probatório serão contínuas mediante uso de instrumento próprio visando as informações do seu desempenho funcional e subsídio para as etapas seguintes;
- os servidores docentes e técnico-administrativos serão avaliados mediante instrumento específico sendo os seguintes os fatores considerados para pontuação: produtividade, capacidade de iniciativa, responsabilidade, assiduidade e disciplina;
- usar-se-á da mesma tabela de pontuação para ambos os tipos de servidores, bem como da pontuação mínima exigida para as suas respectivas aprovações;
- a avaliação de desempenho em estágio probatório conglomerará alguns procedimentos e recursos tais como manuais de orientações para avaliador e avaliado; instrumentos para cada uma das etapas e modalidades da avaliação; entrevistas; conhecimento por parte do avaliado dos instrumentos e critérios de avaliação; apresentação de comentários adicionais de ambas as partes - durante a avaliação - em relação a dificuldades encontradas no desempenho do cargo, necessidades de qualificação e sugestões;
- as informações decorrentes das avaliações parciais deverão ser encaminhadas à PRHAE com o intuito de identificar fatores de desempenho que determinem ações cabíveis para a reabilitação do servidor até a etapa final da avaliação;
- o servidor que discordar do resultado da avaliação, poderá

encaminhar recurso ao Reitor no prazo previsto no Regime Jurídico Único.

Embora as semelhanças formais e conceituais da Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório de docentes e técnico-administrativos, obviamente existem as diferenças inerentes às suas especificidades. São alguns exemplos: as categorias intervenientes no fator de produtividade nos docentes estão listadas em Docência, Pesquisa, Extensão e Atividades técnico-administrativas e de representação; já no mesmo fator de produtividade nos técnico-administrativos encontram-se as categorias: Execução em tempo hábil de trabalho solicitado; Busca de atingimento de objetivos pré-determinados; Correspondência entre a sua produção e a necessidade de serviço.

Em publicação mensal da PRHAE (1996) está sintetizado o verdadeiro teor da proposta: "Numa visão pedagógica ousou-se colocar em prática uma avaliação que enquanto instrumento de desenvolvimento e de valorização da força de trabalho e através da avaliação integrada, busca o desenvolvimento individual e grupal oferecendo respostas às aspirações e aos desejos humanos." Esse programa "buscou descaracterizar o processo enquanto avaliação punitiva para ser entendida como um momento de valorização e capacitação profissional". É importante salientar que o perfil desse programa é seu permanente dinamismo que gera trocas, discussões e se concretiza em adaptações, em transformação.

Embora ainda em fase inicial já aparecem alguns resultados:

- a conscientização das chefias imediatas, através de acompanhamento e treinamento, ao oportunizar ao avaliando a adaptação ao seu grupo de trabalho;
- a inserção, no pensar do iniciante, do seu direito de perguntar, de estar informado;
- o achado de formas avaliativas para além do quantitativo, respeitando a história de vida do avaliado;
- uma participação mais efetiva do avaliando no processo de avaliação, cômico de seus direitos e deveres;

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BELLONI, Isaura. A Universidade e o compromisso da avaliação institucional na reconstrução do espaço social. **Avaliação**, Revista da Rede de Avaliação Institucional da Educação Superior; ano I, nº 2, dez. 96.

DEMO, Pedro. **Pesquisa: princípio científico e educativo**. São Paulo; Cortez, 1990.

FARIA, José Henrique de. Apresentação. Universidade Federal do Paraná, **Relatório de gestão 1994/96**. Curitiba, UFPR/PROPLAN, 1996.

FAZENDA, Ivani (org.). **Metodologia da Pesquisa Educacional**. São Paulo. Cortez, 1989.

- a existência de comissões avaliativas capazes de proceder de maneira justa e imparcial;
- a prática da constante divulgação em relação ao andamento da proposta, no antes, durante e depois, das respectivas ações;
- a sistemática de permanentes discussões geradoras de um repensar em modificações;
- a possibilidade de utilização desse programa de avaliação, em outras instituições, com as adaptações necessárias em cada caso;
- a quantidade, bastante significativa de 1.573 processos de Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório, no período de janeiro a dezembro de 1996 e de janeiro a março de 1997.

Abraçamos as ponderações de Ferreira quando afirma: "a revisão de ações terminadas se funde com a preparação de novas ações; dessa forma pode-se antecipar erros à medida que eles começam a dar mostras de querer aparecer." Para tal, é imprescindível "comparar resultados previstos com resultados obtidos; identificar quais as decisões que levaram a realizar o previsto e quais levaram à não realização." É esse o retrato da dinâmica do Programa de Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório na Universidade Federal do Paraná, coerente com a interação do seu paradigma, a leitura de mundo e os objetivos que se propõe.

Todavia, e como resultado mais geral, houve discussões, reflexões e definições no primeiro Encontro Nacional das IFES sobre Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório (Curitiba, setembro de 1996). Nele foi concluído que essa avaliação deve ser um processo contínuo, pedagógico e qualitativo.

Parafraseando o exposto na Conferência de abertura do I Simpósio Universitário de Avaliação Institucional, podemos acreditar que estamos ainda a caminho de uma "cultura de avaliação". A Universidade - completa Luckesi - "deve se colocar num processo permanente de revisão de suas próprias categorias, porque isso marca a historicidade crítica de uma instituição humana."

FERREIRA, Francisco W. **Planejamento sim e não**. Rio de Janeiro; Paz e Terra; 1989.

LUCKESI, Cipriano e outros. **Fazer Universidade: Uma Proposta Metodológica**. São Paulo; Cortez; 1991.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. **Antena PRHAE**, Editorial; Ano II, dez. 1996.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. **Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório**. Pró-Reitoria de Recursos Humanos e Assuntos Estudantis. 1º Concurso Nacional de Experiências Inovadoras e Gestão na Administração Federal; Curitiba, 1996.