

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE DURANTE O PERÍODO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO NO INSTITUTO FEDERAL DE SÃO PAULO

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DURANTE EL PERÍODO DE PRÁCTICAS PROBATORIAS EN EL INSTITUTO FEDERAL DE SÃO PAULO

EVALUATION OF TEACHING PERFORMANCE DURING PROBATIONARY STAGE PERIOD IN INSTITUTO FEDERAL DE SÃO PAULO

Recebido em: 27/02/2021

Aceito em: 06/09/2021

Ana Paula de Oliveira Gonçalves – ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0314-925X>¹
Paulo Roberto Prado Constantino – ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4612-4063>²

Resumo: O estágio probatório consiste em um período de experiência do docente, supervisionado pela administração pública, para verificar sua aptidão no cargo para o provimento efetivo. Destarte, avaliar o desempenho docente é uma tarefa complexa, haja vista as especificidades da profissão. Nesse sentido, este trabalho teve como principal objetivo analisar o atual processo de gestão e avaliação de desempenho docente durante o período de estágio probatório no contexto do Instituto Federal de São Paulo [IFSP]. Para tanto, também foi comparado ao contexto de outros Institutos Federais, sendo dois de cada região do país, com o intuito de evidenciar os pontos em comum e as principais diferenças entre eles. Neste recorte de investigação, adotou-se a pesquisa documental de natureza descritiva, sobre as normatizações e processos da instituição estudada, em fontes documentais grupais. Constatou-se que não é prática comum a avaliação ser realizada por meio de formulários abertos, com exceção do IFSP. Uma vez verificado que não há uniformidade nos processos de avaliações de desempenho durante período probatório dos professores do Magistério Federal, evidenciam-se desigualdades possíveis e consideráveis na isonomia da avaliação institucional. Em suma, o estudo aponta para a necessidade de elaboração de uma regulamentação que permita um processo menos desigual nos 38 Institutos Federais, bem como aponta para a urgência de atualização dos processos de gestão e avaliação no IFSP, dada a extensão do tempo em que foram concebidos originalmente, no sentido de observar os demais fatores de avaliação de desempenho trazidos pela Lei nº 12.772/2012.

Palavras-chave: Estágio Probatório; Avaliação de Desempenho; Formação Docente; Institutos Federais; IFSP.

Resumen: El período de prácticas probatorias consiste en un período de experiencia del docente, supervisado por la administración pública, para verificar su aptitud en el cargo para la prestación efectiva. Por tanto, evaluar el desempeño docente es una tarea compleja, dadas las especificidades de la profesión. En este sentido, este trabajo tuvo como principal objetivo analizar el proceso actual de gestión y evaluación del desempeño docente durante el período de prueba en el contexto del Instituto Federal de São Paulo [IFSP]. Para ello, también se comparó con el contexto de otros Institutos Federales, dos de cada región del país, con el fin de resaltar los puntos en común y las principales diferencias entre ellos. En este apartado de investigación se adoptó la investigación documental de carácter descriptivo, sobre las normas y procesos de la institución estudiada, en fuentes documentales grupales. Se encontró que no es una práctica común que la evaluación se lleve a cabo utilizando formularios abiertos, a excepción del IFSP. Una vez verificado que no existe uniformidad en los procesos de evaluación del desempeño durante el período de prueba de los docentes del Magisterio Federal, se evidencian posibles y considerables desigualdades en la isonomía de la evaluación institucional. En resumen, el estudio apunta a la necesidad de

¹ Pós-Doutorado em Educação pela Universidade Aberta de Portugal. Doutor e Mestre em Educação pela UNESP Marília. Graduado em Música pela UEL - Londrina. E-mail: pconst2@gmail.com

² Aluna do Mestrado Profissional em Gestão de Desenvolvimento da Educação Profissional pelo Centro de Educação Tecnológica Paula Souza. MBA em Gestão Estratégica de Pessoas pela Universidade Cruzeiro do Sul (2019). Graduação em Gestão Empresarial - Fatec Barueri - Padre Danilo José de Oliveira Ohl (2018). Graduação em Gestão Pública pela Universidade Anhembi Morumbi (2018) e graduação em Administração pela Universidade Anhembi Morumbi (2018). E-mail: goncalves.apo@gmail.com

elaborar una normativa que permita un proceso menos desigual en los 38 Institutos Federales, así como señala la urgencia de actualizar los procesos de gestión y evaluación en el IFSP, dado el tiempo que estuvieron concebida originalmente, con el fin de observar los demás factores de evaluación del desempeño que traen la Ley nº 12.772 / 2012.

Palabras-chaves: Período de Practicas Probatorias; Evaluación del desempeño del profesores; Profesor; Institutos Federais; IFSP.

Abstract: The probationary stage consists of a period of teaching experience, supervised by the public administration, to verify their aptitude, no charge for or effective provision. Outstanding, assessing or teaching performance is a complex task, taking into account the specificities of the profession. In this sense, this work has as its main objective to analyze the current process of management and evaluation of teaching performance during the probationary period not in the context of the Federal Institute of São Paulo [IFSP]. Therefore, I was also compared to the context of other Federal Institutes, being two from each region of the country, as an intention to show the points in common and the main differences between them. This research cut, adopted a documentary research of a descriptive nature, on the normatizations and processes of the studied institution. Confirm that the common practice to appraisal will not be carried out by means of open forms, with the exception of IFSP. Once it has been verified that there has not been a uniformity in our performance appraisal processes during the probationary period, two teachers of the Federal Magisterium show possible inequalities and consider the isonomy of institutional appraisal. In addition, or if it is suitable for the need for the elaboration of a regulation that allows a less unequal process in the 38 Federal Institutes, it is also suitable for the urgency of updating two processes of management and evaluation without IFSP, given to extension of the time in which originally conceived, no sense of observing the other factors of performance appraisal drawn up by the Law No. 12,772 / 2012.

Keyword: Probationary Period; Evaluation of Teaching; Teacher; Federal Institutes; IFSP.

INTRODUÇÃO

Avaliação é um termo polissêmico, mas que diz respeito no campo educacional a um conjunto de ações voltadas para o estudo sistemático de um fenômeno, um processo, um evento, indivíduo ou grupo de indivíduos, visando a emissão de um juízo valorativo (LIBÂNEO, 2018). Dessa maneira, avaliar não é uma tarefa fácil, haja vista a subjetividade inerente ao processo.

No que tange à avaliação de desempenho no trabalho docente, alguma objetividade na avaliação se faz necessária. De acordo com Bergamini e Beraldo (2010) avaliar o outro em função dos nossos padrões é um comportamento recorrente do ser humano. Nesse sentido, entra em voga a opção de formar o avaliador, a fim de ampliar o sucesso na avaliação e minimizar as subjetividades.

Dentre as várias dificuldades encontradas em se avaliar algo ou alguém, destacam-se algumas questões pertinentes para dar início ao processo de avaliação do trabalho docente: O que avaliar? Quando avaliar? Quem avalia? Qual instrumento deve ser utilizado para a coleta e registro das informações? O que fazer com os resultados obtidos na avaliação?

Nesta direção, este trabalho, apresentado como um recorte de pesquisa mais ampla desenvolvida no âmbito de um programa de mestrado profissional, tem por objetivo analisar o atual processo de gestão e avaliação de desempenho docente durante o período de estágio probatório no contexto do Instituto Federal de São Paulo [IFSP]. Para tanto, adotou-se a

pesquisa documental de natureza descritiva (GIL, 2002), no que se refere às normatizações e processos da instituição objeto deste estudo, por meio de fontes documentais grupais (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013).

O estágio probatório na referida instituição é um período de experiência do ingressante e supervisionado pela administração pública, para verificar a aptidão no cargo ocupado para o provimento efetivo.

Esse estudo justifica-se pela necessidade de melhor compreender a temática da avaliação de desempenho docente, em especial durante os anos iniciais de exercício no cargo, pois é durante esse período que a administração pública decidirá se o profissional obteve desempenho satisfatório para aquisição da estabilidade funcional.

Nesse sentido, para avaliar o desempenho dos professores ingressantes, é necessário primeiramente verificar quais as competências mínimas exigidas para a atividade da docência e a avaliação precisa estar sempre atrelada à uma orientação correspondente dos gestores. Os ingressantes necessitam também desse período inicial para reconhecer a cultura organizacional e o que a escola, a gestão, seus pares, alunos e toda a comunidade esperam de seu desempenho.

REFERENCIAL TEÓRICO

A avaliação de desempenho é assunto pertinente à Área de Recursos Humanos [ARH] que, normalmente, auxilia os gestores das demais áreas na condução do processo, como os gestores educacionais. No contexto escolar, ao tratarmos da avaliação de desempenho dos docentes, adentramos em um assunto delicado, que exige muita cautela em seu trato, haja vista as especificidades da profissão de professor. De acordo com Libâneo (2018) o professor é um profissional cuja atividade principal é o ensino. Todavia, as condições de trabalho e sua desvalorização social nos últimos anos prejudicam a construção da identidade dos futuros professores com a profissão.

É de fundamental importância o estudo da avaliação especial de desempenho durante o período de estágio probatório, período este em que o docente iniciará sua carreira profissional e se desenvolverá na profissão durante a prática das aulas. Para Charlier (2001, p. 93) “o professor pode aprender a partir da prática na medida em que esta constitui o ponto de partida e o suporte de sua reflexão, ou seja, sua própria prática ou a de seus colegas”.

Dessa maneira, quando colocamos a escola como local da aprendizagem da profissão de professor, entendemos que lá o docente poderá desenvolver os conhecimentos e as competências do ensinar, mediante um processo ao mesmo tempo individual e coletivo

(LIBÂNEO, 2018). Fato este que faz emergir a ação da administração pública, na figura dos gestores escolares, em observar, acompanhar e avaliar o desempenho da docência durante esse período probatório, que é tão relevante para a instituição, pois decidirá qual profissional possui aptidão e capacidade para o desempenho e para aquisição da estabilidade no cargo.

De acordo com Bergamini e Beraldo (2010) há três critérios básicos que norteiam a escolha dos intervalos de tempo a serem observados na frequência de repetição da avaliação de desempenho: 1) critério jurídico: como é o caso do estágio probatório, constante em legislação específica, que determina o período de ‘experiência’ a ser observado pela administração pública; 2) critério do trabalho: quanto menos complexo for o trabalho, mais vezes se deve repetir a avaliação do trabalhador e vice-versa; 3) política de pessoal: os objetivos da política de pessoal com relação à avaliação de desempenho podem nortear a sua frequência, como é o caso de políticas que estabeleçam os critérios para aumentos salariais por mérito, entre outros.

Um outro aspecto importante a ser levado em consideração na hora de avaliar o desempenho dos docentes é a subjetividade existente no processo, uma vez que, a rigor, parte dos avaliadores podem não dominar a arte de avaliar, pois isso pode não ter sido parte do seu currículo de formação e experiências pgressas. Segundo Gatti (2011, p. 81):

seria, então, necessário, antes, formar os educadores com conhecimento básicos na área para se poder pensar em sua atuação, mais extensivamente, como avaliadores de professores na modalidade apresentada.

De acordo com Perrenoud (2007), na organização escolar as avaliações fundamentam a orientação pedagógica e gestonária, uma vez que não há orientação sem avaliação. No que diz respeito ao contexto do ingresso docente e a avaliação do desempenho a qual será submetido durante o período de estágio probatório, percebe-se que essa avaliação também possui vínculo com uma orientação, uma vez que ao ingressar no cargo, o profissional passa por prova de admissão ou teste de aptidões, que *a priori* demonstram sua aptidão, e ao entrar em exercício espera-se que receba orientações gestonárias para melhor compreender o que se espera de seu desempenho.

Dessa maneira, é fundamental o papel dos gestores e avaliadores na orientação ao docente, para que este consiga atender as expectativas da unidade escolar em relação ao seu desempenho. Nesse sentido,

destacam-se as responsabilidades mais diretas da direção e da coordenação pedagógica, tais como: formar uma equipe de trabalho em que as pessoas se habituem

a trabalhar juntas, de forma colaborativa e solidária, aceitando a necessidade de uma estrutura formal; assegurar ações que possibilitem a atividade conjunta dos professores na discussão e elaboração das atividades orientadoras de ensino; criar espaços e momentos de reflexão sobre a prática, troca de experiências, avaliação reflexiva e colaborativa do trabalho (LIBÂNEO, 2018, p. 285).

Dessa maneira, depreende-se que há uma concomitância entre o desenvolvimento profissional e o organizacional, pois o professor, por meio da equipe de trabalho, será capaz de constituir coletivamente novos saberes e competências.

Segundo Bergamini e Beraldo (2010) no desempenho de uma tarefa a eficiência de uma pessoa depende diretamente de uma relação positiva entre essas três variáveis: a maneira de ser ou estilo do indivíduo, a atividade e o ambiente. Quanto maior o ajustamento entre estilo x tarefa/atividade e ambiente, mais eficiente será o resultado do desempenho. Sendo assim, o ambiente de trabalho possui grande influência para o melhor desempenho dos professores, evidenciando a importância da cultura organizacional. Para Libâneo (2018) é a cultura organizacional da escola que explica, por exemplo: a aceitação ou resistência frente a inovações e, inclusive, a aceitação ou não de mudanças na rotina de trabalho. Portanto, durante o período probatório, a cultura organizacional deverá ser observada e comunicada, para nortear a condução do processo de avaliação de desempenho do docente, no sentido de orientá-lo e, além disso, elaborar e publicar os instrumentos e métodos de avaliação.

Segundo Gatti (2011) a realização de atividades avaliativas de docentes não pode apenas pautar-se pela racionalidade de testes, escalas, categorias ou roteiros pré-estabelecidos. Dessa maneira ela oferece contribuições úteis para este paradigma avaliativo renovado:

Sinteticamente, para o desenvolvimento de avaliações de professores na escola, de forma interativa, participativa, e visando o seu crescimento profissional e pessoal, seria necessário:

1. Preparação adequada dos sistemas, nos diferentes níveis gestores e das escolas e suas equipes.
2. Formação de lideranças expressivas que possam dar ao processo um sentido adequado, não ameaçador, mas sim pedagógico.
3. Criação de um clima de sinceridade.
4. Formação dos avaliadores, tanto em conhecimentos sobre avaliação e seus meios e processos, seus limites e percalços como em competência para criar afinidades e clima compreensivo.
5. Propiciar a criação de clima de abertura para aspectos problemáticos.
6. Criar condições para saber lidar com o sucesso e os percalços.
7. Criar condições para que o processo avaliativo seja assumido como próprio, independentemente de pressão externa excessiva.
8. Criar condições para que ações sejam desenvolvidas com base no processo avaliativo, na direção de prover melhorias evidenciadas como importantes para a vida profissional do professor.
9. Levar em conta diferenças locais, regionais, culturais.

10. Garantir a continuidade dos processos avaliativos, em ciclos, ou etapas, e o suporte para iniciativas formativas decorrentes de inferências a partir da avaliação procedida.
11. Nunca deixar o processo avaliativo sem sequência de apoio e suporte às mudanças de consenso entre os participantes (GATTI, 2014, p. 381).

Quanto aos fatores a serem avaliados durante o período probatório, Dutra (2014) observa que quando um líder avalia um membro de sua equipe, a avaliação de desempenho é realizada em três dimensões: desenvolvimento; performance e comportamento (DUTRA, 2014).

Dessa maneira, avaliar o desenvolvimento de um professor está intimamente ligado a entender se ele possui condições de assumir atribuições e responsabilidades de maior complexidade. Avaliar a performance compreenderia analisar o atendimento de objetivos e metas estabelecidas pela liderança ou pela organização. Todavia, avaliar o comportamento significa verificar o nível de adesão do docente aos valores da organização por meio do relacionamento interpessoal e pelas atitudes diante do trabalho (DUTRA, 2014).

Ressalta-se que desde o início do exercício na instituição há a transferência da cultura organizacional para o docente ingressante. Nesse sentido, é prática comum da Área de Recursos Humanos promover ambientações e integrações, também compreendida aqui como socialização, com intuito de apresentar a instituição e a equipe de trabalho para o novo colaborador.

Ao gerenciar essa socialização dos novos servidores, Robbins (2003) aponta que é preciso tomar quatro decisões que podem afetar a formação do comportamento deles. São elas: a socialização será formal ou informal? Será feita individual ou coletivamente? Será em série ou aleatória? Buscará “empossar” ou “eliminar”?

Depreende-se, neste estudo, o conceito de “empossar” (ROBBINS, 2003) como sendo pressuposto das qualidades e qualificações do iniciante, ou seja, os ingredientes necessários para o êxito no trabalho, de forma que essas qualidades e qualificações sejam confirmadas e suportadas. No que se refere ao conceito de “eliminar”, refere-se a tentar desencorajar certas características do novo docente. Nesse sentido, votos de fraternidade e irmandade promovem esse tipo de socialização para moldá-los no papel apropriado (ROBBINS, 2003).

De modo geral, o autor evidencia dois conjuntos de escolhas que trarão resultados opostos. São eles:

Quadro 1. Gerenciamento da socialização servidores ingressantes:

Socialização	Formal	Informal
	Coletiva	Individual
	Em série	Aleatória
	Visando “Eliminar”	Visando “Empossar”
Resultados:	Maior probabilidade de comportamentos padronizados e previsíveis.	Maior probabilidade de criar uma força de trabalho composta de individualistas.

Fonte: Adaptado de Robbins (2003).

Sendo assim, cabe aos gestores tomarem as decisões que melhor atendam à cultura organizacional da Instituição, de modo que os professores ingressantes, após a socialização, se desenvolvam conforme o esperado, haja vista que a socialização pode ser uma ferramenta para criação de indivíduos conformistas ou inventivos e criativos.

Um outro aspecto importante a ser observado durante o processo de avaliação de desempenho se refere ao *feedback* que os gestores apresentam aos professores ingressantes. Nesse sentido, é preferível que o retorno seja específico e não geral, pois precisam proporcionar informações que digam adequadamente aos servidores como corrigir suas ‘más atitudes’ ou qual critério foi utilizado para avaliar algo como ‘um bom trabalho’.

Segundo Robbins (2003) um *feedback* negativo deve ser descritivo e não crítico ou avaliativo, no sentido de se atentar a fazer críticas apenas ao comportamento relacionado ao trabalho e não ao indivíduo. Dessa maneira, “*feedback* negativo, portanto, deverá ser dirigido diretamente para o comportamento sobre o qual o destinatário possa fazer algo” (ROBBINS, 2003, p. 43).

Para esta avaliação de desempenho, segundo Marras (2012), são métodos tradicionais: o *checklist* [ou lista de verificação]; a escala gráfica; a escolha forçada; os incidentes críticos; a avaliação forçada [curva forçada ou *ranking* compulsório] e a pesquisa de campo. Porém, é preciso deixar claro que, mais do que o instrumento, o que mais importa é o resultado da avaliação em si e o *feedback* que será proporcionado ao avaliado para conhecimento de como o seu desempenho está sendo percebido pelos avaliadores.

Quanto aos resultados esperados da avaliação, Bergue (2010, p. 33) esclarece que “a avaliação de desempenho em estágio probatório deve assumir um propósito preventivo, com menos ênfase na dimensão punitiva”. Ainda segundo o autor, a avaliação tem como finalidade promover o desenvolvimento do servidor, identificando, e sempre que possível antecipando,

suas eventuais deficiências, dando a devida atenção e tratamento, além de promover a potencialização das suas competências (BERGUE, 2010).

Segundo Bergue (2010) a interação entre a administração pública e o docente, no processo de avaliação, deve ser capaz de promover, também, a aferição e o acompanhamento de indicadores de performance individual e de inserção em equipe, afetos à capacidade de relacionamento, às habilidades, às potencialidades e às limitações profissionais e pessoais do agente.

Os principais atores envolvidos nas avaliações de desempenho podem ser: o próprio servidor, por meio da autoavaliação; o gestor; os pares - as pessoas que trabalham na mesma organização em posições equivalentes; a equipe de trabalho; o subordinado; o cliente e a comissão de avaliação de desempenho. Destarte, a tendência é a avaliação por múltiplas fontes [360° ou global] que, de acordo com Marras (2012, p. 36), “consiste em envolver na avaliação não só o gestor do avaliado, mas o próprio avaliado e outras pessoas da organização que tenham interagido ou interagem com ele”. Dessa maneira, o processo de avaliação de desempenho pode se tornar mais confiável, uma vez que os *feedbacks* são apresentados por fontes variadas, para diminuir consideravelmente a subjetividade que ocorreria nos casos de avaliações realizadas por uma única pessoa.

METODOLOGIA E CARACTERIZAÇÃO

Neste recorte da investigação, adotou-se a pesquisa documental de natureza descritiva (GIL, 2002), sobre as normatizações e processos da instituição estudada, em fontes documentais grupais (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013). Este primeiro momento foi realizado durante o primeiro semestre de 2020.

Posteriormente foi elaborado um levantamento de dados sobre os processos de gestão e avaliação de desempenho de professores em período probatório, numa amostragem de dez Institutos Federais [inclusive o IFSP] que compõem a Rede Federal de Ensino - sendo dois IF de cada região do Brasil: Norte; Nordeste; Centro-Oeste; Sudeste e Sul - com a finalidade de verificar os fatores e instrumentos de avaliação adotado pelas instituições, bem como, levantar quais processos estão em consonância com a Lei nº 12.772/2012 (BRASIL, 2012), ou seja, atualizados. O critério utilizado para a escolha das instituições a serem observadas foi a transparência na informação, com resultados mais imediatos nos buscadores para as respectivas palavras: ‘estágio probatório’; ‘instituto federal’. Foram escolhidas as Instituições que possuíam suas resoluções e formulários disponíveis no site institucional de cada IF pesquisado.

Quanto à caracterização do corpo de estudo, os documentos consultados versam sobre a Carreira do Magistério no Ensino Básico, Técnico e Tecnológico entre os atuantes nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia que compõem a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, sobre os quais dispõe a Lei nº 11.892/2008 (BRASIL, 2008).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Partiu-se da Lei nº 11.892/2008 que instituiu “a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências” (BRASIL, 2008, sn.). Segundo seu parágrafo único, os institutos federais são instituições de educação superior, básica e profissional, especializados em ofertar educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino (BRASIL, 2008).

O estágio probatório é o dispositivo legal ligado aos que ingressam nos IF, que permite à administração pública verificar se o servidor investido em cargo público efetivo possui aptidão para desempenhar suas funções. De acordo com a Constituição Federal de 1988, em seu Art. 41, § 4º, fica clara a condição: para que o servidor público adquira estabilidade no cargo, se faz obrigatória uma avaliação especial de desempenho por comissão constituída para essa finalidade (BRASIL, 1988).

Outro dispositivo relevante é a Lei nº 8.112/1990 (BRASIL, 1990) que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, e traz em seu Art. 20 que durante o período de estágio probatório deverão ser observados como objeto de avaliação de desempenho do cargo os seguintes fatores: (i) assiduidade; (ii) disciplina; (iii) capacidade de iniciativa; (iv) produtividade e (v) responsabilidade (BRASIL, 1990).

A Lei nº 12.772/2012 (BRASIL, 2012) dispõe especificamente sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal e traz a necessidade de aprovação em avaliação de desempenho como critério para aquisição da estabilidade no cargo. Sendo assim, durante os três primeiros anos de exercício do cargo ocorrerá uma avaliação especial de desempenho, que abrangerá este período de estágio probatório, culminando na estabilidade do cargo condicionada à aprovação do resultado de desempenho (BRASIL, 2012).

O Art. 23º da Lei nº 12.772/2012 (BRASIL, 2012) ainda evidencia a necessidade de a avaliação ser realizada por um Comissão de Avaliação de Desempenho. Essa comissão deverá

ser formada por docentes estáveis, com representações nas unidades acadêmicas de exercício do docente avaliado e do Colegiado do Curso no qual o docente ministra o maior número de aulas. O seu Art. 24º complementa a Lei nº 8.112/90 (BRASIL, 1990) em relação aos critérios a serem considerados para a avaliação de desempenho em estágio probatório e acrescenta os critérios de: (i) adaptação do professor ao trabalho, verificada por meio de avaliação da capacidade e qualidade no desempenho das atribuições do cargo; (ii) cumprimento dos deveres e obrigações do servidor público, com a estrita observância da ética profissional; (iii) análise dos relatórios que documentam as atividades científico-acadêmicas e administrativas programadas no plano de trabalho da unidade de exercício e apresentadas pelo docente, em cada etapa de avaliação; (iv) a assiduidade, a disciplina, o desempenho didático-pedagógico, a capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade; (v) participação no Programa de Recepção de Docentes instituídos pela IFE; e (vi) avaliação pelos discentes, em conformidade com normatização própria da IFE (BRASIL, 2012).

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo [IFSP], compõe a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica sobre a qual dispõe a Lei nº 11.892/2008 (BRASIL, 2008) e, portanto, é uma autarquia federal de ensino com autonomia de Universidade (IFSP, 2019). De acordo com o Plano de Desenvolvimento Institucional [2019-2023], sua missão é ofertar educação profissional, científica e tecnológica orientada por uma *práxis* educativa que efetive a formação integral e contribua para a inclusão social, o desenvolvimento regional, a produção e a socialização do conhecimento (IFSP, 2019).

No caso específico do Instituto Federal de São Paulo, este possui a Resolução nº 093 do Conselho Diretor do Centro Federal de Educação Tecnológica de São Paulo – CEFET/SP, de 15 de setembro de 2005 (CEFET, 2005), versando sobre a avaliação de desempenho dos servidores durante período de estágio probatório. Esta Resolução é um ato administrativo aprovado pelo Conselho Superior e o documento está dividido em Títulos, explanando sobre os responsáveis pela avaliação de desempenho; sobre os fatores de avaliação; sobre as etapas; sobre os procedimentos; sobre os resultados; sobre os recursos e disposições finais.

Em consonância à Resolução nº 093/2005, o processo de avaliação de desempenho em estágio probatório no IFSP, é composto por três etapas e se encerrará no 32º mês após ingresso, a fim de garantir o direito a ampla defesa no caso de o servidor ser reprovado no período probatório. Para a obtenção de estabilidade o servidor não poderá ser reprovado em mais de uma etapa e jamais na terceira. Quanto aos seus formulários, são divididos em: Anexo I;

Formulário: Avaliação da Chefia Imediata; e por fim, Formulário: Autoavaliação do servidor (CEFET, 2005).

Não se trata de um procedimento padronizado em todos os IF espalhados pelo país, comparando-se o IFSP com outros Institutos Federais, sendo dois de cada região do país: Norte [N], Nordeste [NE]; Centro Oeste [CO], Sudeste [SE] e Sul [S].

Segundo os dados levantados por esta pesquisa, dos dez Institutos Federais analisados, 8 possuem formulários fechados; 1 possui formulário aberto e 1 possui formulário misto de avaliação. Quanto à Resolução que instituiu os processos de avaliação de desempenho em estágio probatório em cada uma das Instituições, destaca-se que apenas 1 IF possui Resolução que trata exclusivamente da avaliação docente e, portanto, os outros 9 Institutos possuem uma Resolução Única para todos os servidores, ou seja, uma única resolução que regulamenta o processo avaliativo tanto para os Técnicos Administrativos quanto para Docentes.

No que tange às datas de elaboração e publicação das Resoluções pertinentes, foi possível verificar que são relativamente recentes, portanto, versam sobre um processo que vem sendo incorporado às atividades dos IF:

Quadro 2. Quantidade de IF encontrados X Ano da Resolução:

Quantidade de IF	Ano
1	2005
2	2010
2	2012
1	2015
1	2016
1	2017
1	2019
1	2020

Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Quanto aos atores envolvidos nos processos avaliativos, evidenciou-se que em todos os casos analisados a Área de Recursos Humanos dos IF esteve responsável por auxiliar os avaliadores em aspectos como abertura dos processos e acompanhamento das avaliações. Nove dos dez IF previam a Comissão de Avaliação de Desempenho para avaliar os docentes ingressantes, conforme determina a Lei nº 12.772/2012. Constatou-se que em alguns casos essas comissões eram formadas por chefias imediatas e mediatas, além da equipe de trabalho e

pelos pares. E, somente um IF contava, também, com a avaliação do docente realizada pelo corpo discente. Eis a síntese dos achados nos 10 IF:

Quadro 3. Síntese comparativa dos processos verificados nos IF quanto ao estágio probatório

ID	Região	Tipo de resolução	Ano	Fatores de avaliação	Segue fatores de avaliação da Lei 8112/1990	Segue fatores de Avaliação da Lei nº 12772/2012	Avaliadores designados	Quantidade de etapas	Tipo de formulários	Critérios de avaliação	Observações
1 N	Norte	Única	2015	Assiduidade Disciplina Capacidade de Iniciativa Produtividade Responsabilidade Ética Profissional Participação em Integração/Ambientação o Relatórios de Atividades científico-acadêmicas Adaptação do professor ao trabalho Desempenho didático-pedagógico Avaliação pelo discente	Sim	Sim	Comissão de Avaliação de Desempenho Servidor Avaliado	6	Fechado	Insuficiente Regular Bom Ótimo	A comissão de avaliação de desempenho será formada pela chefia imediata, e esta, será presidente da Comissão. Servidor com resultados aquém do esperado poderão ser indicados para: capacitação; remanejamento; identificação de problemas pessoais ou exoneração. Será suspenso o período probatório se o servidor assumir cargo em comissão, função técnica gerencial ou função de chefia.
2 N	Norte	Única	2010	Assiduidade Disciplina Capacidade de Iniciativa Produtividade Responsabilidade	Sim	Não	Comissão de Avaliação de Desempenho Servidor Avaliado	3	Fechado	Nunca Raramente Às vezes Frequentemente Sempre	A autoavaliação não integra o cômputo das médias obtidas, mas serve de subsídio para apreciação da comissão de avaliação de desempenho em estágio probatório.
3 NE	Nordeste	Única	2016	Assiduidade Disciplina Capacidade de Iniciativa Produtividade Responsabilidade Ética Profissional Participação em Integração/Ambientação o Relatórios de Atividades científico-acadêmicas Adaptação do professor ao trabalho Desempenho didático-pedagógico Avaliação pelo discente	Sim	Sim	Comissão de Avaliação de Desempenho	4	Fechado	Insuficiente Bom Muito bom Excelente	A comissão de avaliação de desempenho deverá consultar: Comissão de Ética; Corregedoria Institucional, Ouvidoria Institucional; outros servidores docentes; técnicos-administrativos e alunos para subsidiar seus relatórios.
4 NE	Nordeste	Única	2012	Assiduidade Disciplina Capacidade de Iniciativa Produtividade Responsabilidade	Sim	Não	Comissão de Avaliação de Desempenho Chefia Imediata Servidor Avaliado	3	Fechado	Nunca Raramente Às vezes Frequentemente Sempre	A autoavaliação não integra o cômputo das médias obtidas, mas serve de subsídio para apreciação da comissão de avaliação de desempenho em estágio probatório.
5 CO	Centro Oeste	Única	2012	Assiduidade Disciplina Capacidade de Iniciativa Produtividade	Sim	Não	Chefia Imediata Comissão de Avaliação de Desempenho	3	Fechado	Nunca Na maioria das vezes Às vezes	Há avaliação Docente pelo Discente, porém não é utilizada na avaliação de

				Responsabilidade						Na maioria das vezes Sempre	desempenho em estágio probatório dos docentes.
6 CO	Centro Oeste	Única	2019	Assiduidade Disciplina Capacidade de Iniciativa Produtividade Responsabilidade	Sim	Não	Comissão de Avaliação de Desempenho Chefia Imediata Equipe de Trabalho Servidor Avaliado	5	Fechado	Nunca Esporadicam ente Normalment e Frequentem ente Sempre	Avaliações (Autoavaliação; Avaliação da Chefia Imediata e Avaliação da Equipe de Trabalho) são encaminhadas para a Comissão de Avaliação de Desempenho, que deverá dar parecer indicando resultado final.
7 SE	Sudeste	Docente	2020	Assiduidade Disciplina Capacidade de Iniciativa Desempenho didático-pedagógico Produtividade Responsabilidade	Sim	Não	Comissão de Avaliação de Desempenho Área de Recursos Humanos	3	Fechado	Insuficiente Regular Bom Excelente	A comissão de avaliação de desempenho poderá ser formada pela chefia imediata ou não. Porém, sempre será a chefia imediata quem indicará o presidente dessa comissão.
8 SE	Sudeste	Única	2005	Assiduidade Disciplina Capacidade de Iniciativa Produtividade Responsabilidade	Sim	Não	Chefia Imediata Chefia Mediata Avaliado	3	Aberto	No mínimo um parágrafo escrito para cada item avaliado.	A Resolução é anterior à criação dos Institutos Federais, a qual a Lei nº 11.892/2008 se refere. Portanto, foi elaborada pelo CEFET [São Paulo].
9 S	Sul	Única	2017	Assiduidade Disciplina Capacidade de Iniciativa Produtividade Responsabilidade Ética Profissional Participação em Integração/Ambientação Relatórios de Atividades científico-acadêmicas Adaptação do professor ao trabalho Desempenho didático-pedagógico Avaliação pelo discente	Sim	Sim	Chefia Imediata Equipe de Trabalho Servidor Avaliado Comissão de Avaliação de Desempenho Discente	5	Misto	Insuficiente Razoável Bom Ótimo	Ao menos um integrante da Comissão de avaliação de desempenho deverá ser escolhido pelo servidor avaliado. A comissão de avaliação de desempenho poderá ser formada pela chefia imediata e um membro da equipe.
10 S	Sul	Única	2010	Assiduidade Disciplina Capacidade de Iniciativa Produtividade Responsabilidade Plano de Ensino por Disciplina Projeto de Pesquisa ou Extensão Avaliação pelo Discente	Sim	Não	Comissão de Avaliação de Desempenho: Chefia Imediata; Chefia Mediata; Equipe de Trabalho e Servidor Avaliado	2	Fechado	Escala de Pontuação: 00 pontos 40 pontos 50 pontos 80 pontos 100 pontos	A comissão de avaliação de desempenho será composta pelo Avaliador 1 (Chefia Imediata); Avaliador 2 (Chefia Mediata); Avaliador 3 (Indicado pelo servidor avaliado).

Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

No quadro, são apresentados 10 dos processos identificados na pesquisa documental *online*. Sobre os fatores de avaliação, percebe-se que apenas 4 Institutos seguem a Lei nº 12.772/2012 (BRASIL, 2012) e apenas 1 tem a avaliação discente regulamentada. Os demais não seguem esses fatores por motivos variados, como por exemplo, possuir uma Resolução com data anterior a 2012, ou seja, por falta de atualização dos processos e fundamentos legais.

Ao que se refere aos critérios de avaliação, devido a grande maioria das Instituições estudadas possuírem formulários fechados, evidenciou-se uma repetição dos critérios de avaliação escalar como: ‘Insuficiente, Regular, Bom e Ótimo’. Seria possível avançar, em tempo oportuno, sobre outros modelos e instrumentos de avaliação que permitam um refinamento destas práticas.

Ademais, constatou-se somente um IF tem como critério de avaliação uma escala de pontuação [0 pontos; 40 pontos; 50 pontos; 80 pontos e 100 pontos].

No tocante à frequência de avaliações, percebeu-se que 5 Institutos possuem processos de avaliação com 3 etapas; 2 IFs possuem processos com 5 etapa; 1 IF possui processo com 2 etapas, 1 IF possui processo com 4 etapas e 1 IF possui processo com 6 etapas, o que demonstra a variabilidade das perspectivas avaliativas na rede federal.

Diagnosticou-se que o IFSP, apesar de ser o único que apresenta um formulário aberto para a avaliação docente no estágio probatório, ainda se apoia sobre uma fundamentação anterior à legislação mais recente (BRASIL, 2012). Possibilidades de avaliação interpares e da incorporação da perspectiva e participação dos discentes poderão ser adotadas. Sobre este primeiro construto da descrição e breve comparação, pretende-se avançar para uma proposta de novo modelo de avaliação para o IFSP, ao final de todas as fases desta investigação mais ampla, ainda em andamento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este recorte apresenta uma descrição inicial das condições e regulamentação do estágio probatório no IFSP, com uma breve comparação com outros IF encontrados. A partir deste primeiro momento do estudo, verificou-se dificuldade para encontrar as Resoluções e os formulários de avaliação de desempenho docente durante período de estágio probatório, nos *websites* dos Institutos Federais. Trata-se, portanto, de uma oportunidade para a melhoria da comunicação e da publicidade das ações públicas.

O estudo também evidenciou que não há um modelo único de avaliação de desempenho em período probatório para a Rede Federal de Ensino. Cada instituição possui autonomia para regulamentar seu próprio processo, desde que observados os fatores de avaliação discriminados na legislação vigente.

Constatou-se que não é prática comum a avaliação ser realizada por meio de formulários do tipo aberto, com exceção do IFSP. Por consequência, notou-se semelhanças nos critérios de avaliação, que em sua grande maioria possuíam quatro ou cinco critérios de gradação, sendo

um ou dois critérios abaixo do desempenho esperado, um critério classificado como regular ou mediano e dois critérios acima da média desejada.

Uma vez constatado que não há uniformidade nos processos de avaliações de desempenho durante período probatório dos professores do Magistério Federal, evidenciam-se desigualdades possíveis e consideráveis na isonomia da avaliação institucional. Em suma, o estudo aponta para a necessidade de elaboração de uma regulamentação que permita um processo menos desigual nos 38 Institutos Federais, bem como aponta para a urgência de atualização dos processos de gestão e avaliação, dada a extensão do tempo em que foram concebidos originalmente, no sentido de observar os demais fatores de avaliação de desempenho trazidos pela Lei nº 12.772/2012, inclusive o aspecto da avaliação do docente pelos discentes. O estudo prosseguirá, em novas fases de pesquisa, a fim de suscitar estas propostas.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker; BERALDO, Deobel Garcia Ramos. **Avaliação de desempenho humano na empresa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas em organizações públicas**. – 3. ed. rev. e atual. – Caxias do Sul, RS: Educus, 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 08 de jan. de 2021.

BRASIL. **Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União, Brasília, DP, 11 dez. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 07 jan. 2021.

BRASIL. **Lei nº 11892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DP, 29 dez. 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11892.htm. Acesso em: 08 jan. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12772, de 28 de dezembro de 2012**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira e Cargos de Magistério Federal. Diário Oficial da União, Brasília, DP, 28 dez. 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/12772.htm. Acesso em 10 jan. 2021.

CEFET [São Paulo]. **Resolução nº 093, de 15 de setembro de 2005**. Dispõe sobre os procedimentos e instrumentos para Avaliação de Desempenho dos servidores Docentes e

Técnicos Administrativos em Estágio Probatório, observando o disposto no artigo 20 da Lei nº 8112/90. Disponível em: <http://www2.ifsp.edu.br/index.php/arquivos/category/82-resolues-2005.html?download=555%3Aresoluo-n-93>. Acesso em: 07 jan. 2021.

CHARLIER, Évelyne. **Formar professores profissionais para uma formação contínua articulada à prática**. In: PAQUAY, Léopold; PERRENOUD, Philippe; ALTET, Marquerite;

CHARLIER, Évelyne. **Formando professores profissionais: Quais estratégias? Quais Competências?** – 2. ed. rev. – Porto Alegre: Artmed Editora, 2001.

DUTRA, Joel Souza. **Avaliação de pessoas na empresa contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2014.

GATTI, Bernardete Angelina. Avaliação de professores: um campo complexo. **Estudos em Avaliação Educacional**, São Paulo, v. 22, n. 48, p. 77-78, jan./abr. 2011.

GATTI, Bernardete Angelina. Avaliação e Qualidade do Desenvolvimento Profissional Docente. **Avaliação**, Campinas; Sorocaba, SP, v. 19, n. 2, p. 373-384, jul. 2014.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

IFSP. **Plano de Desenvolvimento Institucional (2019-2023)**. 2019. Disponível em <https://www.ifsp.edu.br/component/content/article/85-assuntos/desenvolvimento-institucional/176-pdi#PDI02>. Acesso em: 10 jan. 2021.

LIBÂNEO, José Carlos. **Organização e gestão da escola: teoria e prática**. – 6. ed. rev. e ampl. – São Paulo: Heccus Editora, 2018.

MARRAS, Jean Pierre. **Avaliação do desempenho humano**. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

PERRENOUD, Philippe. **Avaliação: da excelência à regulação das aprendizagens: entre duas lógicas**. Porto Alegre: Artmed, 2007.

ROBBINS, Stephen Paul. **A verdade sobre gerenciar pessoas**. São Paulo: Pearson Educacion, 2003.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, Maria del Pilar Baptista. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.