

Avaliação do desempenho após o estágio probatório: Um estudo de caso da avaliação continuada do quadro do Magistério Público Municipal de Santana do Livramento.

Acadêmica: Gabriele dos Santos Fernandes
Orientador: Luiz Edgar de Araújo Lima

RESUMO

O trabalho refere-se à avaliação do desempenho, após o estágio probatório, aplicado no quadro do magistério público municipal de Santana do Livramento, advinda da lei nº 5.784 de 28 de Maio de 2010. O objetivo geral da pesquisa foi identificar os resultados advindos da avaliação de desempenho continuada. No referencial teórico foram abordados conceitos de avaliação de desempenho continuada e a administração pública, estágio probatório, meritocracia e desempenho até sua implementação no plano de carreira do magistério. Com base em um estudo de caso descritivo-exploratório, com viés qualitativo e quantitativo, foram utilizadas três técnicas de coleta de dados: entrevista semiestruturada, análise documental e questionário de perguntas abertas. A técnica de análise de dados foi análise de conteúdo. Concluiu-se que os resultados da avaliação continuada visa apenas mudança de nível dos professores, que ocorre a cada cinco anos, sendo que muitos docentes não possuem conhecimento da importância desta avaliação, bem como, desconhecem as capacitações oferecidas pela secretaria responsável, necessitando de maior transparência.

Palavras-chave: Gestão de pessoas, Avaliação de desempenho continuada, Magistério público, Plano de carreira.

ABSTRACT

The Paper refers to the evaluation of the performance after the probationary period applied under the municipal public teaching of Santana do Livramento, arising out of Law No. 5,784 of May 28, 2010. The overall objective of the research was to identify the proceeds of the assessment of continuous performance. Concepts of the theoretical framework of continuous performance evaluation and public administration, probation, meritocracy and performance to its implementation in the teaching career plan were discussed. Semistructured interviews, document analysis and open questions quiz: Based on a study descriptive and exploratory case with qualitative and quantitative bias, three techniques of data collection were used. The technique of data analysis was content analysis. It was concluded that the results of continuous assessment relates only change in level of teachers, which occurs every five years, and many teachers do not possess knowledge of the importance of this assessment as well, unaware of the capabilities offered by the office in charge, requiring more transparency.

Keywords: People Management, Evaluation of continuous performance, public Magisterium, Career Plan.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo trata da avaliação de desempenho continuada do quadro do magistério público municipal de Santana do Livramento. Diante disto a pesquisa teve como objetivo geral identificar os resultados advindos da avaliação de desempenho, após o estágio probatório, do quadro de magistério da Secretaria Municipal de Educação de Santana do Livramento, buscando conhecer esse novo instrumento da administração pública municipal. Através de um estudo de caso, o estudo procurou proporcionar transparência aos servidores, verificou se a instituição possui treinamentos e desenvolvimentos que visem sanar as deficiências levantadas na avaliação, propiciou conhecimento da legislação, buscando encontrar sugestões e ideias que possam auxiliar neste processo.

Com a Emenda Constitucional nº 19 de 04 de junho de 1998, que mudou o texto do artigo 41 da Constituição Federal de 1988, a avaliação de desempenho no estágio probatório passou de dois para três anos, visando motivar o servidor a fazer um trabalho de qualidade, bem como ser valorizado por isto, e tendo como resultado a estabilidade no cargo. Porém, passado esse período o servidor na maioria das vezes, acaba diminuindo o nível de desempenho por não estar mais sendo avaliado.

O setor público carece de transformações organizacionais e cada vez mais a população preza pela boa qualidade dos serviços prestados pelo Estado, exigindo indiretamente, pessoal qualificado que atenda às suas necessidades. A mídia mostra quase diariamente reclamações sobre a qualidade do serviço público e a falta de qualificação e de vontade dos funcionários, embora não se possam colocar nesse grupo todos os servidores, devido a que muitos gostam do que fazem e têm bom desempenho na realização de suas atividades. No entanto, percebe-se que somente uma investigação constante, poderá evidenciar os porquês destas inferências.

A avaliação do desempenho pode ser conceituada nos dias de hoje como um instrumento importante que visa analisar resultados e, desta forma, apresentar subsídios para que os servidores tenham a possibilidade de melhorar o seu desempenho funcional, bem como oferecer estímulos, valorização pessoal e profissional a eles.

De acordo com Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2010, p.207), avaliar o desempenho abrange muitos objetivos:

Adequação do indivíduo ao cargo; identificação das necessidades de treinamento; promoções; incentivo salarial ao bom desempenho; melhoria de desempenho entre supervisores e liderados; auto aperfeiçoamento do funcionário; estimativa do potencial de desenvolvimento dos empregados; estímulo á produtividade; divulgação dos padrões de desempenho da instituição; feedback para o próprio indivíduo avaliado, e decisões sobre transferências, dispensas e progressão/ ascensão funcional.

Na Secretaria Municipal de Educação de Santana do Livramento, a avaliação continuada para o quadro de magistério tornou-se um instrumento real trazido pela Lei Municipal número 5.784 de 28 de Maio de 2010, que estabelece o Plano de Carreira do Magistério Público do Município de Santana do Livramento, buscando trazer benefícios para classe e inovações como avaliação de desempenho. Por enquanto somente esta classe é contemplada com o plano de carreira com avaliação de desempenho continuada. Em seu artigo 6º parágrafo

único enfatiza quem são os integrantes do magistério público municipal de Santana do Livramento:

I-Magistério Público do Município: o conjunto de Profissionais da Educação que ocupam cargo ou funções gratificadas nas unidades escolares e nos demais órgãos que compõem a estrutura da Secretaria Municipal de Educação, desempenham atividades docentes, especializadas e de apoio técnico-pedagógico à docência, com vistas a alcançar os objetivos da educação.

De acordo com o artigo 13 desta lei, a promoção obedece a dois critérios: o de antiguidade e o de merecimento, como na maioria das avaliações continuadas.

A escolha do tema justifica-se por ser de ampla importância nos dias de hoje na administração pública. Desde que se estabeleceu a relação de trabalho, onde uma pessoa começou a prestar serviços à outra, as atividades realizadas começaram a ser avaliadas. Esta avaliação surgiu como ferramenta real para estimular, julgar e valorizar a qualidade do trabalho, norteando para que o mesmo seja feito com qualidade.

Esse tipo de avaliação é muito utilizada em grandes organizações desde seu surgimento, tanto nas privadas como nas públicas. No que concerne à Gestão Municipal vê-se que é muito recente sua aplicação, surgindo por consequência das mudanças organizacionais e por imposição da Legislação Federal e Legislação Estadual. Diante disto, surgem novas técnicas na relação de trabalho com o servidor público municipal.

A avaliação do desempenho no serviço público é um assunto novo, porém, já é uma realidade que dá certo no setor privado e que na administração pública tem se tornado instrumento de qualidade do serviço. Até então, no setor público, se tinha conhecimento da avaliação do servidor principalmente durante o estágio probatório, que é de três anos após ter sido aprovado em concurso público. Passado esse período, o funcionário ganha estabilidade e por consequência de não estar mais sendo avaliado, seu desempenho acaba diminuindo na maioria das vezes.

É muito difícil avaliar pessoas em seus cargos, porém, infere-se que se implementada uma avaliação contínua e adequada, oportunizará além de orientação do servidor avaliado, uma melhor eficiência de seu trabalho, motivando e valorizando o serviço quando bem feito. A avaliação do desempenho tem como objetivo melhorar o desenvolvimento do servidor, beneficiando tanto o funcionário como toda sociedade, por isso torna-se um instrumento que procura conhecer e medir a qualidade do desempenho dos servidores a partir do momento em que compara o trabalho esperado com o trabalho realizado.

A Secretaria Municipal de Educação do município de Santana do Livramento é um dos órgãos municipais que abrange grande número de funcionários, com mais de 800 servidores, sendo que 381 são professores estatutários, dados estes informados pela responsável pela gestão de pessoas desta secretaria. Estes servidores no ano de 2010 foram contemplados com a lei 5.784/2010, que estipulou o Plano Municipal de Carreira do magistério público municipal. Esta lei define na seção IV, artigos 12, 13 e 14, que a avaliação continuada será um dos critérios para a progressão funcional no magistério, conforme citado abaixo:

ART.12 - Promoção é a passagem do Profissional da Educação de uma determinada classe para a classe imediatamente superior.

ART.13 - As promoções obedecem a dois critérios: o de antiguidade - tempo de exercício mínimo na classe - e o de merecimento - desempenho.

ART.14 - O merecimento para a promoção à classe seguinte é avaliado pelo desempenho eficiente, assiduidade, pontualidade, responsabilidade, qualificação (compreendida como a conclusão de cursos de atualização e aperfeiçoamento profissional) durante o respectivo período.

A Secretaria em questão muitas vezes é alvo de reclamações em relação ao atendimento por parte de alguns profissionais e dos próprios servidores, o que torna esse método avaliativo um instrumento eficaz na busca de qualidade, principalmente no que concerne educação. De acordo com Bergue (2010) quando vai se implementar uma avaliação continuada é necessário que todos os envolvidos no processo participem, mas não é fácil fazer com que isso aconteça, pois, muitos profissionais resistem às mudanças e acabam por uma questão de proteção, não querendo se envolver no processo e ficam sem conhecer o mesmo, é preciso que as pessoas que estão envolvidas no processo acreditem que ele vai dar certo.

Tendo em vista a importância deste processo, e essa lei ser recente no município de Santana do Livramento, de acordo com o embasamento da pesquisa este método visa mudança de classe funcional, e muitos professores, por não participarem das reuniões como comprovam as Atas das Assembleias, lavradas pela comissão de avaliação, desconhecem os resultados, bem como atividades oferecidas pela secretaria responsável. De acordo com Bergue (2014, p. 162):

Pode-se afirmar, que o sucesso de um programa reside, fundamentalmente, na capacidade de a administração pública conceder uma proposta que orienta a organização segundo seus propósitos institucionais e objetivos de planejamento, sem desprezar os traços culturais dominantes.

O estudo procura dar maior transparência aos avaliados, buscando mostrar a importância da participação mútua nos resultados, sugere também algumas mudanças na comissão de avaliação, pois ainda encontra-se falhas, já que em algumas escolas com número menor de dez professores, as comissões internas não podem ser formadas, o que faz com que os servidores daquela instituição sejam avaliados pela comissão municipal, que muitas vezes desconhece o trabalho realizado naquele ambiente. A comunicação entre comissão, secretaria e docentes é o que tem se tornado um entrave na realização efetiva da avaliação o que faz com que surja a resistência por parte do quadro docente.

A administração pública passa por transformações que procuram fazer com que seus servidores estejam sempre atualizados, porém, esbarra em mitos de incredibilidade vista como um fracasso para muitos. No entanto, com participação e envolvimento do público alvo, com avaliadores qualificados para o processo, pode ser possível uma mudança cultural no que diz respeito à avaliação continuada, sem intenção de punir ou desmerecer ninguém e sim com intuito de melhorar a qualidade do serviço prestado à sociedade bem como a vida pessoal e profissional de quem está inserido no processo, pois, o serviço público muitas vezes é mau visto pela população, e processos com avaliação continuada é uma ferramenta capaz de mudar esta visão.

Na próxima etapa do artigo aborda-se o referencial teórico em que se fundamenta esta pesquisa e que envolve os seguintes temas: avaliação do desempenho e administração pública, estágio probatório, meritocracia e desempenho e Plano de Carreira do Magistério Público Municipal de Santana do Livramento.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A seguir consta o levantamento de vários autores, começando desde conceitos de avaliação de desempenho continuada, estágio probatório, treinamento e desenvolvimento, meritocracia e desempenho, até sua implantação no quadro de Magistério da Secretaria Municipal de Educação de Santana do Livramento.

2.1 Avaliação do desempenho e administração pública:

O setor público está cada vez mais acrescentando, no seu modo de trabalho, ações que no setor privado já dão resultados. Essas inovações só fazem com que a organização e a sociedade sejam privilegiadas com um serviço de qualidade, bem como contribui para o bem estar do servidor que nela trabalha. Ações como avaliação de desempenho fazem com que o serviço público seja visto com outros olhos, tanto por quem trabalha no sistema como por quem usufrui de seus serviços, pois, o servidor avaliado tende a melhorar seu desempenho e desta avaliação serão identificados talentos que poderão ser utilizados em outras áreas.

Chiavenato (2010, p.241) aborda a avaliação de desempenho enfatizando resultados e metas onde as pessoas através de seu desempenho contribuirão desta forma para o bom desenvolvimento da organização:

A avaliação de desempenho é um processo que serve para julgar ou estimar valor, a excelência, competência de uma pessoa e, sobretudo, qual sua contribuição para o negócio da organização.

Para Arcoverde, (2012), a avaliação faz parte de um conjunto de valores da sociedade que ligam decisões e não-decisões. A avaliação é uma ferramenta que vem sendo implantada através das mudanças ocorridas nos últimos anos em nosso país. Desde que se ouviu falar em recursos humanos a avaliação de desempenho tornou-se um importante instrumento tanto individual quanto da organização como um todo. Vale ressaltar que a avaliação de desempenho dos funcionários públicos bem como seus resultados ajudam com que a organização possa levantar necessidades e até mesmo realocar o servidor para setores onde seu trabalho seja mais eficiente.

Na esfera pública a avaliação de desempenho se dá principalmente no período do estágio probatório, que é de três anos após aprovação em concurso público. No entanto, é necessário que esta avaliação seja continuada para um melhor desempenho dos servidores. Conforme Bergue (2010, p. 33):

A avaliação de desempenho em estágio probatório deve assumir um propósito preventivo, com menos ênfase, na dimensão punitiva. A finalidade da avaliação, nesses termos, é promover a potencialização de suas competências.

Por assumir caráter preventivo e ajuda a alocar o funcionário onde ele realmente tenha um bom desempenho, a avaliação deve ter uma continuação para que as necessidades que foram levantadas sejam sanadas e os talentos surgidos sejam explorados.

A sociedade em geral passa por várias transformações, trazendo consigo o desafio para que as organizações utilizem instrumentos que possam vir a melhorar o desempenho dos seus funcionários. Quando se escolhe as ferramentas para avaliar

o desenvolvimento, elas devem visar o aumento de conhecimento, dedicação e desempenho, fazendo com que as pessoas se sintam parte integrante das mudanças organizacionais. No entanto, a avaliação de desempenho é uma ferramenta que procura firmar esse compromisso entre servidor e administração, desde que seja implementada por pessoas qualificadas e que juntas busquem atingir os objetivos organizacionais. Para Balassiano e Sales (2004, p. 6):

Avaliação de desempenho é um diagnóstico sistematizado sobre a relação de compromisso existente entre os indivíduos e a organização e sobre os incidentes críticos, tanto positivos quanto negativos, que ocorrem ao longo de um período. Como tal, ela serve para instrumentalizar a elaboração de projetos e programas de melhoria contínua. Portanto, avaliar desempenho deve ser uma ação integradora com as estratégias organizacionais, buscando cumprir o estabelecido em sua missão e atingir o preconizado por sua visão de futuro.

De acordo com Pontes (1996), a avaliação continuada visa estabelecer um contínuo contato com os funcionários referente aos resultados que a organização pretende atingir, acompanhando desafios, corrigindo rumos e avaliando resultados já conseguidos. O que se precisa entender é que não se pode relacionar a avaliação com quem produz menos, a fim de punição, conforme Souza, (2010):

A avaliação deve alavancar o processo de profissionalização dos serviços e das atividades governamentais, voltando-se para a valorização de pessoas e de resultados, tanto no campo institucional como nos ambientes individuais e de desenvolvimento de equipe. Por essa razão, a avaliação de desempenho deve dialogar diretamente com o princípio da eficiência, cuja observância, pelas entidades governamentais, é uma exigência da sociedade.

Cada organização tem uma maneira diferente de avaliar seus servidores, porém, a comissão responsável pelo processo deverá conter pessoal qualificado para o mesmo, sendo eles conhecedores do ambiente e do funcionamento do mesmo. Araújo (2006) destaca quatro motivos para se utilizar a avaliação de desempenho, são elas: ajudar nas ações do gestor; conduzir e avaliar ações; auxiliar o resultado do desempenho dos servidores, fazendo com que a organização progrida por conhecer as pessoas que nela trabalham.

Em relação à gestão de pessoas, hoje em dia o treinamento é um dos temas de maior preocupação nas organizações, principalmente nas privadas. No entanto, as públicas passam por grandes mudanças institucionais, tecnológicas, o que exige um maior conhecimento das inovações. Mas, para que isso seja possível, essas organizações devem possuir um programa de formação continuada, podendo utilizar a avaliação de desempenho para levantar necessidades de treinamento em diversos aspectos, tanto pessoais, como profissionais, fazendo com que, desta forma, o servidor adquira novos conhecimentos, efetivando-o no cargo em que ocupa, ou também, revelando talentos que serão aproveitados em outras atividades, fazendo com que a instituição também tenha consciência da importância de estar atualizado no mercado de trabalho.

Bergue (2010) enfatiza que o treinamento é uma atividade de curto prazo, ou seja, ele adapta o funcionário às transformações que surgem no seu cargo, como novas tecnologias e novos produtos.

Também segundo Bergue (2014), os conhecimentos, atitudes e habilidades, conhecidos como competências, que se tornam elementos que fazem com que o

trabalho se torne mais eficaz, são processados por três categorias de ações: treinamento, desenvolvimento e educação, que devem fazer parte do cotidiano das organizações públicas nos dias de hoje, pois, as mudanças exigem que ferramentas como estas sejam pilares para novos caminhos a serem seguidos. Bergue (2014, p. 259) define cada uma dessas ações desta forma:

Treinamento: são consideradas aquelas que têm orientação predominantemente operacional [...] Treinamento é o processo que assenta seus fundamentos em uma lógica mecanicista de produção de valor, inspirada nos pressupostos da administração científica... As ações de desenvolvimento são aquelas voltadas á aquisição de técnica ou gerencial de mais elevada densidade conceitual. Há forte exigência de exercícios de reflexão capazes de promover o repensar de práticas e mudanças de atitudes, via dissolução de crenças e valores instalados na organização... As ações de educação, por sua vez, caracterizam-se por processos de mais longo prazo de execução, de maturação e, por conseguinte, de percepção de resultados.

Essas ações buscam orientar para o desenvolvimento de competências que possam ajudar as pessoas a se realocar ou melhorar seu desempenho na organização. São ações como essas que o setor público contemporâneo tem utilizado para que o serviço público possa se tornar cada vez mais eficiente, levando em conta as necessidades e valores de seus servidores.

É necessário em um processo de avaliação que os envolvidos entendam que ela procura integrar a administração e servidores, visando à melhoria da qualidade do serviço prestado, pois, eles são ofertados diretamente à sociedade que preza por atendimento de qualidade. Por isso, uma boa gestão deve trabalhar na busca de resultados de forma coletiva, incentivando seus funcionários, visando melhorar seu relacionamento com o destinatário final que é a sociedade, motivando e qualificando o servidor, através de capacitações, treinamentos e benefícios.

Agora passa-se a abordar avaliação do desempenho no estágio probatório de forma a compreender os conceitos e teorias que fundamentam esse tema, por consequente este estudo.

2.2 Avaliação do desempenho no estágio probatório dos Servidores Municipais de Santana do Livramento

Conforme a Constituição federal de 1988, em seu artigo 37, inciso II, a ocupação de um cargo público, depende de aprovação em concurso público. No entanto, para que esse servidor consiga estabilidade no seu cargo, deverá cumprir o chamado estágio probatório e será avaliado para fins de verificação de seu desempenho, neste período, sendo confirmado ou não sua efetivação no cargo.

Com a Emenda Constitucional nº 19 de quatro de junho de 1998, que muda o texto do artigo 41 da Constituição Federal de 1988, a avaliação de estágio probatório passa a ser de três anos, estabilizando o servidor, se aprovado, e constatada a conveniência e permanência no Serviço Público. Essa emenda também instituiu a comissão de avaliação de desempenho, porém, os integrantes de tal comissão devem possuir alguns requisitos mínimos, nos quais qualificam o membro da comissão a fazer a avaliação dos servidores. As comissões permanentes de avaliação possuem um papel fundamental no processo, pois, precisam conhecer a organização e os servidores que nela trabalha, conforme

Bergue (2010, p.33), enfatiza requisitos importantes que devem fazer parte das comissões :

- a) Ser integrada por servidores estáveis, investidos em cargos inferiores em termos de complexidade ao cargo ocupado pelo servidor em processo de avaliação de estágio; b) Receber a necessária capacitação para a realização do processo de avaliação; c) Tanto quanto possível, ser multidisciplinar, a fim de que se alcance perspectivas de análise; e por fim, d) Possuir autonomia deliberativa em relação as avaliações que procedem, e outros atos correlatos a estas inerentes.

Geralmente, a avaliação do desempenho não é continuada, acaba após o estágio probatório, ficando o servidor estabilizado, sem ser avaliado, ocorrendo muitas vezes acomodação na função que exerce. Essa estagnação, muitas vezes desqualifica o serviço público, pois, geralmente os servidores não procuram se aperfeiçoar, porque sabem que não vão perder “seus cargos”. Como confirma Bergue (2010, p. 30):

Os ataques ao instituto da estabilidade, no âmbito do serviço público assentam-se fundamentalmente na crença de que o servidor público, em casos específicos, quando adquire tal direito, passa a ter postura mais “relaxada”, reduzindo seu ritmo de trabalho, baseado na crença de estar fora do alcance a possibilidade de perda do cargo.

A lei nº 2.620/90 estabelece o Estatuto do Servidor Público do município de Santana do Livramento e garantem direitos e deveres aos servidores, bem como prevê a ocupação de cargo público através de concurso, como dispõe o artigo 37, inciso II da Constituição Federal de 1988, e aqueles aprovados em tal concurso deverão obedecer ao período de estágio e serão avaliados com base em requisitos, como estabelece o artigo 15º da lei 2.620/90:

ART. 15. Estágio probatório é o período de setecentos e trinta dias de exercício do funcionário, durante o qual é apurada a conveniência ou não de sua confirmação, mediante a verificação dos seguintes requisitos: Alterado pela CF, emenda 20, para 3 anos.
I - idoneidade moral;
II - disciplina;
III - assiduidade;
IV - dedicação ao serviço;
V - eficiência;

De acordo com o parágrafo 1º do artigo 15 do referente Estatuto, o chefe da repartição onde os servidores estão cumprindo o estágio probatório deverá, quatro meses antes, informar o setor de pessoal do respectivo órgão sobre o desempenho dos servidores em estágio probatório, tendo como base os requisitos listados no artigo.

O estágio probatório por ser de caráter preventivo, ou seja, previne que o servidor acabe fazendo uma atividade onde não consegue ter um bom desempenho, visa detectar deficiências, bem como também adaptar estes trabalhadores em atividades que se destacam, identificam as atividades a serem melhoradas, por isso que restringir tal avaliação apenas em três anos, restringe também a qualidade do serviço público.

Por causa desta limitação, hoje em dia alguns órgãos do setor público já utilizam de instrumentos de avaliação continuada, evitando assim que o serviço

oferecido pela organização seja de má qualidade, prejudicando tanto seus funcionários quanto a sociedade.

Uma avaliação continuada quando bem aplicada, torna servidores mais aptos aos seus cargos, bem como oferece serviço eficiente ao público. Organizações públicas nos dias de hoje já utilizam de técnicas para melhoria do atendimento à sociedade e uma delas é avaliação de desempenho.

Passa-se agora aos conceitos de meritocracia e desempenho, que ajudam a compreender melhor o tema proposto na pesquisa.

2.3 Meritocracia e desempenho

A meritocracia para Barbosa (1996) é o sistema que faz com que as pessoas ocupem posições ou colocações de acordo com méritos pessoais. No entanto, a valorização da antiguidade no processo de reconhecimento, muitas vezes causa acomodação. É necessário que o servidor seja avaliado e promovido pelo que faz com eficiência, não por ser o mais antigo no cargo ou ser parente “desse ou daquele”, como acontece muito no Brasil. As pessoas devem ser promovidas por desempenharem bem suas funções, mas muitas vezes se deparam com processos avaliativos precários, com avaliadores despreparados. De acordo com Barbosa (1996), a tentativa de implementar avaliação por mérito esbarra em processo de desqualificação onde os métodos de avaliação e avaliadores são escolhidos por suas relações pessoais.

A sociedade brasileira tem muitos motivos para crer que o Brasil está melhor, cresceu, mas a mudança começou mais efetivamente a partir do final da década de 1990, enfatizando programas governamentais que visavam o bem estar do cidadão. Com esses programas a população começou a prezar por serviços de qualidade, ao mesmo tempo em que começou a exigir um bom tratamento por parte de quem trabalha no setor público. Sabe-se que muitos destes servidores ocupam cargos nos quais não tem qualificação, apresentando assim à sociedade um serviço inadequado, principalmente após o estágio probatório.

Conforme Barbosa (1996), a meritocracia assim como a avaliação baseada no mérito, sempre geraram questões polêmicas na administração pública. Geralmente, quando se fala em avaliação de desempenho, os servidores avaliados na maioria das vezes se sentem pressionados, ameaçados com práticas como essas.

O Brasil avançou muito em termos de democratização, porém, é necessário que a cultura mude em relação ao que concerne a meritocracia, fatores como senioridade e antiguidade ainda são os principais critérios quando se fala em promoção de cargos, principalmente no setor público. O setor público progrediu muito em relação á inovações no que diz respeito à qualidade de seu serviço, colocando em sua rotina atividades avaliações continuadas, porém, muitas dessas avaliações só visam o resultado. De acordo com Barbosa (1996, p. 93):

A avaliação nunca foi usada no Brasil como instrumento de crescimento e melhoria do serviço, mas como um instrumento de punição de um corpo de funcionários desmotivados e que nunca foi alvo de uma política sistemática de capacitação e melhora de quadros.

Bergue (2014), afirma que a meritocracia esteve relacionada com critério tanto para investidura quanto à promoção das carreiras em cargos públicos, pois,

para ingresso tais cargos deverão ter capacitação técnica e ser aprovados com bom desempenho nas provas de conhecimento. Bergue (2014, pg. 234), enfatiza:

A meritocracia é um critério de hierarquização social (na sociedade e nas organizações). Tem como fundamento a igualdade de condições e como propósito promover a valorização ou premiação daqueles que se destacam em termos de desempenho por seus méritos.

É muito difícil a sociedade brasileira principalmente a administração pública criar hierarquias baseadas no reconhecimento do desempenho individual. No entanto há uma necessidade delas serem criadas, motivando o servidor a melhorar seu desempenho na atribuição do seu cargo, surgindo assim um serviço público de qualidade onde a sociedade estará sendo beneficiada e o funcionário é qualificado para o mesmo.

Em Santana do Livramento, a Secretaria Municipal de Educação já possui para o seu quadro de professores estatutários o instrumento de avaliação continuada, onde também a antiguidade e desempenho são requisitos a serem avaliados, no entanto, ainda a antiguidade está à frente do merecimento.

A seguir passa-se discorrer sobre a avaliação do desempenho continuada, abordando-se a legislação pertinente a este tema.

2.4 Avaliação do desempenho continuada, do quadro do Magistério Público Municipal de Santana do Livramento

A avaliação de desempenho, após o estágio probatório, do quadro do magistério público municipal de Santana do Livramento, surgiu com o estabelecimento do Plano de Carreira desta classe funcional, lei nº 5.784 de 28 de Maio de 2010. No entanto, é bem recente sua aplicação.

O artigo 5º desta lei diz que o sistema municipal de ensino, compreende a educação básica, ou seja, educação infantil, séries iniciais e anos finais, passando pela EJA e educação especial.

Os profissionais que atuam neste quadro poderão ser promovidos, sendo essa promoção dividida em níveis, onde todos ingressarão no nível A e para que sejam atingidos os outros níveis alguns critérios serão avaliados como é destacado no artigo 13:

ART. 13: As promoções obedecerão a dois critérios o da antiguidade, tempo de exercício mínimo da classe e o do merecimento.

Segundo o artigo 14 os critérios por merecimento são:

ART.14: desempenho eficiente, assiduidade, pontualidade, responsabilidade, qualificação (compreendida como a conclusão de cursos de atualização e aperfeiçoamento profissional) durante o respectivo período.

E o artigo seguinte 15 complementa:

ART.15 - A Promoção a cada classe obedece aos seguintes critérios de tempo e merecimento:

Para a classe A: ingresso automático;

Para a Classe B:

a) No mínimo cinco (5) anos de interstício na classe A;

- b) Conclusão de cursos de atualização e aperfeiçoamento, relacionados com o cargo de concurso, que somados perfaçam no mínimo cento e oitenta (180) horas;
 - c) Avaliação periódica de desempenho satisfatória;
- III Para a Classe C:
- a) No mínimo dez (10) anos de interstício na classe B;
 - b) Conclusão de cursos de atualização e aperfeiçoamento, relacionados com o cargo de concurso, que somados perfaçam no mínimo duzentas (200) horas;
- C) Avaliação periódica de desempenho satisfatória;
- IV Para a Classe D:
- a) No mínimo sete (07) anos de interstício na classe C;
 - b) Conclusão em cursos de atualização e aperfeiçoamento, relacionados com o cargo de concurso, que perfaçam, no mínimo, trezentas (300) horas;
- Avaliação periódica de desempenho satisfatória.

Para que seja efetuada tal avaliação é instituída uma comissão de avaliação como está fundamentado no artigo 19:

ART.19 - A Comissão Permanente de Avaliação da Promoção será constituída por 03 (três) representantes da Secretaria Municipal de Educação, com nível superior, indicados pelo Secretário Municipal de Educação; 03 (três) profissionais da educação eleitos pelo Corpo Docente em Assembléia-Geral, com nível superior e com mais de cinco anos de docência; 01 (um) representante da Comissão de Educação do Sindicato dos Servidores Públicos Municipal; 01 (um) representante do Conselho do FUNDEB e 01 (um) representante do Conselho Municipal de Educação.

Esta comissão tem a missão de avaliar o desempenho dos profissionais deste quadro funcional, estabelecendo ou não promoção para o servidor, é também de sua responsabilidade apurar deficiências e disponibilizar os recursos necessários para que o avaliado tenha conhecimento dos resultados da sua avaliação.

A Secretaria de educação foi o primeiro setor do município ao implementar a avaliação continuada no plano de carreira de magistério, o que mostra que a administração pública está agregando novos instrumentos para melhorar os serviços prestados à sociedade.

Visto os conceitos e os fundamentos que norteiam a pesquisa, passa-se agora a abordar os métodos utilizados na realização de estudo.

3 MÉTODO

Nesta etapa passa-se a explicar os procedimentos metodológicos utilizados para a realização deste estudo.

A pesquisa se caracterizou como estudo de caso no Plano de Carreira do Magistério Público de Santana do Livramento, porque para Yin (2010) esse tipo de método permite uma investigação prática de um fenômeno recente e que acontece na vida real, bem como os limites entre esse fenômeno e ambientes, quando não são claros. O estudo de caso também serve para o pesquisador que trabalha com questões textuais, desde que tais questões sejam adequadas ao fenômeno estudado.

Diferente, mas não de forma contrária, discorre Gil (2012) sobre o estudo de caso. Para este autor, o estudo de caso tem características de estudo extenuantes, permitindo o conhecimento de fatos que levarão o pesquisador a atingir o objetivo do trabalho.

O estudo possui aspecto qualitativo, descritivo exploratório, que para Gil (2012) estas funções descritivas procuram identificar certas características de um determinado grupo, porém, as exploratórias possuem função de modificar, criar conceitos.

A pesquisa também teve viés quantitativo porque para Fonseca (2002) este tipo de pesquisa usa termos matemáticos para explicar um determinado fenômeno. No entanto, a utilização conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa recolhe maiores informações do que se poderia conseguir separadamente.

Para a coleta de dados optou-se por realizar, com base em um roteiro, uma entrevista semiestruturada com a presidente da comissão de avaliação do desempenho e também uma análise de documentos, consultando a lei que estabelece o respectivo Plano de Carreira.

Por outro lado, decidiu-se aplicar um questionário de perguntas abertas que foi aplicado com 45 professores – 12% do total de docentes 381 que fazem parte do quadro do magistério público municipal. Entre os respondentes deste instrumento de coleta de dados estão representantes da educação infantil, educação especial, educação fundamental rural e urbana e educação de jovens e adultos, com faixa etária entre 32 e 60 anos e exercício do magistério entre 13 e 25 anos.

A seguir passa-se à análise e discussão dos resultados.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A Secretaria Municipal de Educação de Santana do Livramento é uma das secretarias que possui um grande número de funcionários do município, tanto contratados por tempo determinado, quanto efetivos, possui um quadro de 381 professores estatutários, 291 são professores de séries iniciais e 90 são professores de séries finais, nos quais, desde 2010 foram contemplados com a lei 5.784 de 28 de Maio de 2010, que estabelece o plano de carreira desta classe. Nesta lei está estabelecido avaliação de desempenho continuada, que é feita por uma comissão de avaliação permanente composta por representantes de todas as áreas ligadas à educação, na entrevista com a presidente desta comissão ela relata quem são esses representantes:

[...] Tá a comissão foi criada após o plano de carreira, quando saiu o nosso plano de carreira em 2010 e ele contemplava que deveria de ser avaliação feita de forma democrática, e pra ser de forma democrática é... teria que ser feita através de uma comissão. Os representantes dessa comissão seriam representantes do FUNDEB, da secretaria municipal de educação, não é, três representantes [...], ou seja, supervisores, a secretaria municipal de educação teria também três suplentes né, três titulares e três suplentes, os profissionais de educação eleitos pelo corpo docente é em assembleia três representantes de professores e conta os três suplentes tá, profissionais de educação ligados ao sindicato dos servidores públicos e representantes do conselho municipal de educação a mesma coisa os titulares e os suplentes, porque senão nos dias das nossas reuniões se o titular falta, não tem córum pelo menos o suplente tem que tá lá [...] senão a gente não consegue decidir nada...

Através desta comissão, professores são avaliados anualmente, sendo que em escolas onde há mais de 10 professores estatutários é feita uma comissão interna que faz as avaliações e leva ao conhecimento dos servidores, que deverão

verificar se a mesma foi aplicada corretamente, assinar e depois entregar para comissão municipal.

Nas escolas com menos de 10 professores (que seria na maioria dos casos as escolas de educação infantil), a avaliação é feita pela comissão municipal, o que dificulta o levantamento de atuais necessidades, pois a comissão não está presente na escola para verificar como o professor avaliado desempenha seu trabalho. Porém, quando chamados para participar das assembleias, reuniões, onde ficam decididos assuntos como estes, os docentes na sua maioria não participam, ficando muitos sem conhecimento do que foi tratado e decidido. Muitos professores são contratados por tempo determinado e por isso não entram na avaliação e nem podem participar das comissões o que prejudica as escolas que possuem grande número desse pessoal, pois, na maioria das vezes não possui quadro suficiente para formar sua comissão.

Presidente da comissão: [...] nem todas as escolas formam essas comissões porque tem que ter um número na escola no mínimo de dez professores concursados e nós sabemos que o nosso número de professores contratados é imenso né, então são poucas as escolas que contemplam suas próprias comissões...

[...] já constatamos que falha na escola [...] a comissão tem que trabalhar junto com o professor dentro da escola preparando ele pra ele saber o que vai decorrer no ano letivo e o que ele vai ser cobrado e avaliado dentro dessa cobrança, que não adianta tu saber que tu tens aquele professor assim que não entrega planos no dia, que chega atrasado, que tem faltas consecutivas e tu não registra, se tu não registra tu não pode dar nota baixa, e aí tu ta depreciando aquele que tem todo o trabalho dele em dia.

A entrevistada relatou que o magistério não comparece nas assembleias, cenário onde é discutida a elaboração do plano de carreira e a devida legislação. Quando perguntados sobre o conhecimento da legislação, a maioria dos respondentes (26 professores) afirmaram conhecer a mesma, 10 conhecem em partes e 09 não possuem conhecimento nenhum. Entende-se, porém, que a maioria dos professores questionados participou ou procurou saber o que foi decidido em reunião, porém, ainda é muito grande a ausência em decisões importantes como foi à elaboração deste plano.

Presidente da comissão: Tu sabe que a comissão é assim ó, ela é composta pelo grupo de professores né, mais, ela, tu trabalha em horário extraclasse [...] não é remunerado. É por tua vontade [...] dedicação pela tua carreira, aí o que acontece nós chamamos nós várias vezes para as assembleias, assembleias de professores, nós estamos assim ó é cultural em Santana do Livramento e a gente tem que quebrar e iniciar tudo novamente chamou pra assembleia não vem [...] então em assembleia a gente chegou a conclusão, não dá mais, aí nós temos como meta pra março do início do ano que vem começar chamar por grupos, por comissões[...] só que nem todas as escolas formam essas comissões porque tem que ter um número na escola no mínimo de dez professores concursados e nós sabemos que o hã o nosso número de professores contratados é imenso né, então são poucas as escolas que contemplam suas próprias comissões...

Os critérios que foram elaborados na assembleia fazem parte de uma ficha de avaliação. Vale ressaltar que os critérios em questão são para avaliar o professor, conforme o cargo os critérios mudam, há cargos de pedagogos, diretores

e vice-diretores, que são avaliados de forma diferente. Os principais critérios pelos quais os professores são avaliados são: formação; desempenho eficiente; assiduidade; pontualidade; responsabilidade; participação, envolvimento do professor em atividades extraclasse; projetos significativos dentro do contexto escolar que estejam coerentes com o PPP da escola, professores, ONGs e mantenedora (SME); prática pedagógica coerente com o Projeto Político Pedagógico da escola.

Na assembleia dos 381 professores estatutários da Secretaria de Educação, cerca de 30 participaram da elaboração dos critérios e discussão do referido plano, dado esse confirmado com a presidente da comissão e registrado em ata disponível na secretaria de educação.

Segundo uma das professoras que respondeu ao questionário, e está em exercício efetivo em educação municipal há 21 anos, quando perguntada sobre ter conhecimento da legislação bem como dos critérios, ela complementa o que foi acima citado, revelando que o quadro não participa das reuniões nas quais são convocados, no entanto, ela foi uma das poucas que participaram da elaboração desta lei que tem por objetivo proporcionar melhorias para essa categoria.

Q1: Sim [...] foi divulgado em assembleia com poucos números do quadro do magistério público, Tenho conhecimento dos critérios, principalmente por questionar alguns, tais como no que concerne à realização de obras literárias, que servem de pontuação para desempate [...] Ainda acredito que o docente deve manter-se atualizado quanto a legislação vigente, mesmo que falha.

Quando a respondente critica alguns critérios, como realização de obras literárias, é que, além da ficha de avaliação existe também uma ficha de títulos, que serve para pontuação dos docentes, pois, nem todos conseguem a mudança de classe porque não há vagas suficientes. Essa ficha serve para apurar se os professores possuem cursos de formação continuada.

As condições para concorrer são: ser concursado e nomeado no efetivo exercício do cargo e/ou função que estiver desempenhando no período da avaliação; não poderá ser promovido por merecimento e antiguidade aquele servidor professor que não atingir 80% dos critérios da ficha de avaliação permanente do desempenho; cursos de formação continuada vigentes a partir de 2010; carga horária mínima de 40 horas e o período de avaliação de 365 dias de efetivo desempenho no período de 30/11 de um ano até 30/11 do ano seguinte, respeitado artigo 16 da Lei 5.784/10.

Os principais critérios utilizados na ficha de títulos são: Publicações: artigos, textos, poesias, crônicas, contos; vídeos didáticos; palestras, docências em cursos e outros cursos. Esses critérios servem para pontos no que concerne a mudança de classe. Quando empate na pontuação, a realização de obras literárias serve para desempatar, o que faz com que muitos docentes se sintam prejudicados.

A valoração é através de pontos que vão de dois a seis, de acordo com aos critérios acima citados.

Todos os professores foram convocados para a assembleia, poucos compareceram, o que tornou mais difícil a elaboração de um plano, onde todos os membros do magistério ficassem satisfeitos.

Após analisar as avaliações assinadas pelos servidores participantes do processo, entregues pelas comissões internas (caso a escola tenha), a comissão municipal deve levar ao conhecimento da secretaria as necessidades, onde ao ter

esses dados em mãos a instituição responsável provavelmente buscará sanar tais necessidades, oferecendo treinamentos e cursos de capacitação, o que faz com que seus professores estejam sempre atualizados, buscando uma maior eficiência no que se trata de educação.

Presidente da Comissão: [...] eu acredito que o ponto fundamental quando nosso plano saiu em 2010 foi a preocupação com os cursos de formação, porque foi automático, passamos ao sistema de educação, saiu o plano de carreira e começaram todo cursos de formação, que antigamente tu fazia lá o teu magistério[...] a tua pedagogia[...]e lá tu ficava neh, mas agora não[...] agora tu precisa, o governo tá sempre injetando cursos[...] Tem acesso e são cursos gratuitos então isso sim a gente sabe que tem, só não faz quem não quer[...] nós tivemos, já passamos pelo letramento, pela escola ativa, agora vem o pacto, então quer dizer as coisas estão caminhando, foi muito, pra nós[...] Vai ser melhor , nós temos que investir no momento eu acredito em qualidade...

Em contrapartida, questionou-se os professores sobre terem conhecimento de treinamentos ou cursos oferecidos pela Secretaria Municipal de Educação. 37 dos 45 afirmam desconhecer qualquer treinamento ou curso de capacitação que a secretaria tenha oferecido aos docentes, apenas 08 afirmaram que a mesma oferece sim esses cursos. Como relata a questionada 02 que há 20 anos é professora do município.

Q2: Sim, são oferecidos cursos de capacitação, seminários e até de graduação. Durante o ano letivo são ofertadas diversas capacitações onde os profissionais da educação são comunicados e se encontram com liberdade para cursar os mesmos. Alguns a recusam de participar das formações optando por permanecer estagnados.

A lei 5.784 de 2010 estabelece em seu capítulo IV do Aperfeiçoamento, no seu artigo 21, §1º:

§1º- O aperfeiçoamento de que trata este artigo é desenvolvido e oportunizado como formação continuada ao Profissional da Educação através de cursos, seminários, encontros, simpósios, palestras, semanas de estudos e/ou outros similares, conforme programas estabelecidos pela Administração Municipal e/ou por outros órgãos ou entidades.

A Secretaria de Educação oferece cursos de aperfeiçoamento, no entanto, a maioria dos docentes não tem conhecimento desta oferta. No que diz respeito aos resultados advindos da avaliação, é responsabilidade dessa secretaria fornecer-los aos seus professores e, a partir daí, dar conhecimento dos diversos cursos de aperfeiçoamento que foram citados. Essa avaliação é usada como critério para mudança de nível dos docentes, sendo que quando entram no magistério, via concurso público, como reza a Constituição Federal de 1988, todos entram na classe A automaticamente, mudando de classe a cada cinco anos dependendo também da avaliação.

Presidente da Comissão: [...] No final de cinco anos vão ser feitas toda somatória dos pontos aí vai haver a classificação quem muda de classe não é? De nível não é, não e conosco, do nível tu fez a tua a tua graduação [...] tu entra na prefeitura automaticamente tu pega né, tu pede teu nível, é automático tá, mas á nós cabe aquilo tudo é a mais, tudo que o profissional foi além, pra mudar de classe [...] a titulação conta e muito, tempo de serviço também vai contar, após esse momento, é repassado á secretaria municipal de educação, aí é onde entra a presença da administração dentro da secretaria, eles vão dentro dos nossos resultados, dos... dos nossos

relatórios, eles vão se planejar pra atuar em cima do que a comissão entrega pra eles...

Cabe à comissão repassar os resultados das avaliações à secretaria onde a mesma deverá levar ao conhecimento dos docentes os resultados dessas avaliações, para, a partir daí, realizar ou não a mudança de classe. A lei deixa claro que nem todos os avaliados para fins de mudança de classe, conseguirão a mesma, pois, é estabelecido em lei um determinado número de vagas para cada classe, conforme artigo 18, §3º onde estabelece 180 vagas para classe B, 150 vagas para classe C e 100 vagas para classe D. Muitos docentes não conseguem mudar de classe por ocasião de não haver vagas e por desconhecerem os critérios nos quais são avaliados, culpando muitas vezes o sistema por não conseguirem, muitos acabam não lendo os resultados das avaliações, preferem não se envolver e não têm a consciência da sua importância, para seu futuro na educação municipal, conforme relata a presidente da comissão:

Presidente da Comissão: [...] Houve... vários, que não leram, porque assim ó , a gente primeiro, no primeiro ano a gente mandou impresso pra todo mundo, aí a gente acatou assim ó...á todas aquelas críticas construtivas[...] e nós readequamos a ficha novamente, por que a gente não deu por pronto ainda[...] cada vez que conversa com o professorado a gente vai readequando e nesse ano a gente o que que fez, investiu em tecnologia, porque não havia folhas que a gente sabe, tintas né, porque a comissão ela é... ela é... autônoma, mas ela não tem o material[...] entende. Então não tenho, não tenho como mandar, não tenho o correspondente [...] entende então o que a gente fez? Mandamos por e-mail pra todos os e-mails das escolas, quem olha e-mail tava com tudo em dia, quem não olha, chegou aqui ah mas eu nem sabia e não, entende, então tivemos problemas.

Enquanto o quadro do magistério público municipal continuar sem conhecer totalmente a legislação onde está disposto o Plano de Carreira da classe e os critérios de avaliação, bem como seu futuro na educação municipal, vai ser difícil desta avaliação tornar-se um instrumento eficaz no que diz respeito à mudança de classe.

Por outro lado, muitos dos questionados acreditam que a avaliação não reflete na carreira principalmente no que se refere à progressão por mérito, todavia, alegam que necessitam de mais transparência, 40 dos 45 professores pretendem permanecer no quadro do magistério, apenas 05 pretendem fazer concurso para outros cargos, 38 questionados responderam que os resultados das avaliações deveriam contribuir para formulação dos critérios dos novos concursos para essa classe, visando sanar os déficits levantados pela mesma.

São muitos os anseios que os professores possuem em relação a uma avaliação bem realizada, tais como materiais disponíveis para as disciplinas, pessoal qualificado para realizar as avaliações, mais transparência dos resultados obtidos, fidedignidade do seu processo até a execução do mesmo, mais participação dos colegas, é bom ressaltar que esse último elemento é imprescindível para uma gestão integrada, onde avaliado e avaliador tenham consciência da importância deste instrumento para administração pública atual, na qual torna o serviço público de qualidade, ainda mais quando se trata de educação. Torna-se necessário que haja uma maior comunicação entre professores, administração e comissão, pois, a pesquisa deixa claro na entrevista, nos questionários e em consulta à legislação, que falta interesse em conhecer, pois, a legislação está disponível a todos os que

dela precisam e está sendo implementada como foi prevista, falta também de divulgação dos cursos que são oferecidos pela administração, há necessidades de comissões que realmente conheçam as necessidades de seus avaliados como no caso das escolas com menos de 10 estatutários.

Quando se fala em educação, pensa-se em servidores competentes, motivados, que gostam do que fazem. No quadro do magistério de Santana do Livramento, nota-se falta de comunicação por parte da comissão interna de cada escola ou comissão municipal no que concernem os resultados. No entanto, é dever de cada professor no momento em que assina a avaliação analisar se está de acordo com o que foi avaliado, procurar saber junto à secretaria se há cursos disponíveis para sua capacitação e exigir mais transparência nesses processos, pois, a educação deve ser tratada com prioridade e os profissionais que nela trabalham precisam ser valorizados, sabendo onde e como melhorar seu desempenho.

A preocupação com a educação tem feito com que algumas concepções sejam mudadas no país: professores estão cada vez mais se capacitando. Embora ainda haja resistência por parte de alguns, a avaliação continuada tem se tornado um instrumento que procura não somente buscar resultados, mas ajudar o profissional a desenvolver um trabalho de qualidade, onde trabalhará com eficiência, no caso dos professores, formando pessoas críticas, independentes e resolvidas.

Torna-se necessário que a cultura organizacional mude conforme as inovações que aparecem, porém, a resistência ao novo ainda é grande, o que os servidores precisam entender é que o processo de mudança nada mais é que uma aprendizagem que passa por um período de adaptação, como o que está acontecendo no magistério de Santana do Livramento, estes servidores são os pioneiros na avaliação continuada no município, instrumento este que passa por constantes mudanças até tornar-se eficaz e podendo a partir daí ser aplicado aos demais servidores da prefeitura municipal o que seria um grande passo na administração pública. Avaliação de desempenho é um instrumento que contribui com a gestão de pessoas e política de recursos humanos, promovem melhoria da eficiência e da qualidade do serviço público como: benefícios, promoções na carreira, treinamento e capacitação, pode ser além de um instrumento de seleção, poder e deve ser um instrumento de motivação e capacitação de pessoas.

Aqui termina a análise dos dados coletados e passa-se agora para as considerações finais, sugestões e limitações da pesquisa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo apresentado é o resultado de um estudo realizado sobre avaliação de desempenho continuada do quadro do Magistério Público Municipal de Santana do Livramento. Este estudo teve por objetivo geral identificar os resultados advindos da avaliação continuada do Plano de Carreira do quadro do magistério Público Municipal, bem como, verificar se a legislação está sendo implementada corretamente.

Em relação aos resultados das avaliações, os professores precisam e tem direito de saber o que e como são avaliados, mas cabe a cada um procurar esse direito como foi apresentado neste artigo. A comissão possui todos os resultados, e os mesmos são assinados pelos professores antes de serem entregues, porém, no que tange à progressão por mérito, muitos professores reclamam que são apenas critérios soltos, e que o desempenho dedicado ao quadro, não é avaliado. Como

contraposto, a participação em massa nas decisões é o diferencial que poderá mudar a realidade dessa avaliação que é tão importante para esse quadro, considerando que se trata de professores que estão alinhavando o futuro de muitas crianças e adolescentes, que muitas vezes levam para sua vida o exemplo que adquirem em sala de aula.

O papel da avaliação é levantar as deficiências e permitir ao tomador de decisões, informações necessárias ao processo de controle, no que diz respeito à solução destas necessidades. Porém, em Santana do Livramento, a avaliação continuada usa os resultados para mudança de classe que acontece de cinco em cinco anos, e beneficia apenas uma parte dos avaliados. Seria mais eficaz se a avaliação em estudo levasse em conta o desempenho do professor, capacitação, treinamento, não apenas para mudança de classe, mas como forma de incentivar a mudança e valorizar aqueles que buscam construir uma educação de qualidade. Há uma grande necessidade que haja transparência para os avaliados e avaliadores, sugere-se que se façam grupos de estudos nas escolas. Estas, por sua vez, devem melhorar os métodos já utilizados, o que levará mais conhecimento a todos da área, assim como também, influenciarão a participarem dos processos e escolhas de critérios futuros. Sugere-se ainda que os avaliadores sejam pessoas que conheçam a realidade dos avaliados, pois, há escolas que não possuem comissões internas e o professor acaba sendo avaliado por quem nem conhece seu trabalho, é preciso que o avaliador conviva com o servidor, para que o resultado seja eficaz e corresponda realmente com as necessidades de capacitação daquela pessoa.

Um caminho que a pesquisa oferece para trabalhos futuros seria a elaboração de um Plano de Comunicação entre comissão de avaliação e os membros de Carreira do Magistério Público Municipal, estabelecendo desta forma um canal entre administração e servidores. Outra sugestão que a pesquisa oferece à administração pública, principalmente em caso de concurso público, seria que fossem levados em conta as necessidades descobertas nas avaliações para, a partir, elaborarem os critérios a serem contemplados no próximo concurso.

Como limitação da pesquisa tem-se o próprio campo de estudo, já que se trata de um instrumento utilizado na legislação do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, no qual a responsável é a comissão de avaliação, e houve resistência por parte do quadro de magistério ao responder o questionário.

Portanto, conforme o exposto na pesquisa, os resultados advindos da avaliação continuada do quadro do Magistério Público Municipal são utilizados para que o professor adquira mudança de classe se apresentar ser apto aos critérios avaliados, caso não seja, ele terá chances somente no ano seguinte, o que muitas vezes desmotiva os docentes.

Vale ressaltar que se torna necessário uma nova discussão sobre o plano de carreira. Essa discussão deve permitir o processo de mudança principalmente no que concerne à forma como o professor será avaliado, quem será o avaliador, e o mais importante, o porquê deste profissional passar pelo processo avaliativo.

A profissão de professor visa formar cidadãos, mas para que isso seja possível, ele deverá ser valorizado e sentir que seu trabalho é imprescindível para o desenvolvimento do futuro do país, pois, é um ser capaz de mudar histórias de vida, através de seu exemplo. Mas é preciso que não se busque apenas resultados, apenas capacitações para mudança de classe, se procure realização pessoal também.

Saber que é importante para o mundo e para as pessoas que convivem com ele, saber que ser profissional de educação vai muito além de dar aulas, é ser

participativo, é lutar pelos seus direitos, é estudar e estudar, é estar em constante formação, aproveitando as oportunidades que aparecem, procurando saber se a organização onde está inserido oferece subsídios para melhorar seu trabalho diário, porque o mundo não para e cada vez mais os desafios são maiores, por isso, professor, faça a diferença, seja a mudança que você quer ver no mundo.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luis César G. **Gestão de Pessoas: Estratégias e Integração Organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.

ARCOVERDE, Ana Cristina Brito. GBRSP- **Gestão baseada em resultado no setor público: uma abordagem didática para implementação em prefeituras, câmaras municipais, autarquias, fundações e unidades organizacionais**. São Paulo: Editora Atlas, 2012.

BARBOSA, Livia. **Meritocracia á brasileira: o que é desempenho no Brasil?** Revista do Serviço Público, ano 47 , volume 120, número 3. Setembro á Dezembro de 1996.

BALASSIANO, Moisés; SALLES, Denise Medeiros Ribeiro. **Ambiguidades e implicações da Avaliação de Desempenho Funcional em uma Carreira Típica de Estado**. EnANPAD 2004. Disponível em: <<http://ead.ena.gov.br/moodle/mod/resource/view.php?id=3373>> Acessado em 10 de Setembro de 2010.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas em organizações públicas. Caxias do Sul- RS: Educus 2010.**

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão Estratégica de Pessoas no Setor Público**. São Paulo. Atlas , 2014.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988, 17^o ed. Brasília: Câmara dos Deputados , coordenação das publicações, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos de pesquisa social**. 6. Ed. 5. reimpr. São Paulo: Atlas, 2012.

PONTES, B. R. **Avaliação de desempenho: nova abordagem**. 6. ed. São Paulo: Editora Ltda. 1996.

SANTANA DO LIVRAMENTO, **Estatuto dos Servidores Públicos do Município**. Lei nº 2.620, Edigraf, 27 de abril de 1990.

SANTANA DO LIVRAMENTO, **Plano de carreira do Magistério Público Municipal**. Lei nº 5.784 de 28 de Maio de 2010.

SOUZA, **André Leandro Barbi de, Avaliação de Desempenho na Administração Pública–Parte I**.

Disponível em: <http://cidadaniaedemocracia.com/2010/07/13/avaliacao-de-desempenho-na-administracao-publica-parte-i/>; Acessado em 08 de dezembro de 2013, às 16 horas e 30 minutos.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antônio Mello. **Gestão com Pessoas, uma abordagem às estratégias de negócios**. Rio de Janeiro; Editora FGV, 2010, pg 207.

YIN, Robert k. **Estudo de caso: Planejamento e métodos, tradução; Ana Trhoell, revisão técnica Cláudio Damacena**. 4. Ed. Porto Alegre: Bookman 2010.