

UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES – UCAM
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO
CURSO DE MESTRADO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

Mayhara Barcelos Pessanha da Silva

PERÍODO PROBATÓRIO NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL:
VALIDAÇÃO DE ITENS AVALIADOS SEGUNDO A PERCEPÇÃO DOS
SERVIDORES DO IFFLUMINENSE

CAMPOS DOS GOYTACAZES, RJ
Março de 2016

UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES – UCAM
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO
CURSO DE MESTRADO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

Mayhara Barcelos Pessanha da Silva

PERÍODO PROBATÓRIO NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL:
VALIDAÇÃO DE ITENS AVALIADOS SEGUNDO A PERCEPÇÃO DOS
SERVIDORES DO IFFLUMINENSE

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Engenharia de Produção da Universidade Candido Mendes – Campos/RJ, para obtenção do grau de MESTRE EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO.

Orientador: Prof. Eduardo Shimoda, DSc.

CAMPOS DOS GOYTACAZES, RJ.
Março de 2016

FICHA CATALOGRÁFICA

S586p Silva, Mayhara Barcelos Pessanha da.

Período probatório no serviço público federal: validação de itens avaliados segundo a percepção dos servidores do IFFluminense. /. Mayhara Barcelos Pessanha da Silva – 2016.

87 f. il.

Orientador: Eduardo Shimoda

Dissertação apresentado ao Curso de Mestrado em Engenharia de Produção da Universidade Candido Mendes - Campos dos Goytacazes, RJ, 2015.

Bibliografia: f. 31-34; f. 66-72; 75-84.

1: Estágio Probatório. 2. Administração Pública. 3. Serviço Público. 4. Bibliometria. 5. Webibliomining. 6. Lawshe. 7. Content Validity Ratio (CVR). I. Universidade Candido Mendes – Campos. II. Título.

CDU – 35.08-057.4: 377+378. (815.3)

MAYHARA BARCELOS PESSANHA DA SILVA

PERÍODO PROBATÓRIO NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL:
VALIDAÇÃO DE ITENS AVALIADOS SEGUNDO A PERCEPÇÃO DOS
SERVIDORES DO IFFLUMINENSE

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Engenharia de Produção da Universidade Candido Mendes – Campos/RJ, para obtenção do grau de MESTRE EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO.

Aprovada e: 10 de março de 2015.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Eduardo Shimoda, DSc. – Orientador
Universidade Candido Mendes

Prof. Aldo Shimoya, DSc.
Universidade Candido Mendes

Prof^a. Marcella Costa Radael, DSc.
Universidade Candido Mendes

Prof. Wendel Mattos Pompilho, DSc.
Universidade Federal Fluminense

CAMPOS DOS GOYTACAZES, RJ.
2016

Dedico este trabalho a Deus, ao meu amor, aos meus pais, ao meu irmão e aos meus amigos que me incentivaram e torceram por essa vitória.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me dar coragem, forças e sabedoria nessa etapa.

A minha mãe Beth, ao meu pai Orlando e a meu irmão Murilo, por todo amor, confiança e por me motivar a viver e a crescer.

Ao meu amor, Mozarth, pela paciência, por acreditar em mim e me incentivar a buscar os meus sonhos.

Ao orientador Prof. Eduardo Shimoda, por me receber de braços abertos com paciência, dedicação e perfeição.

Ao Instituto Federal Fluminense (IFF) pelo incentivo.

A Universidade Candido Mendes de Campos dos Goytacazes (UCAM) e a todos os professores do Mestrado pela colaboração.

Ao meu amigo Fillipi Azevedo, por ter sido meu braço direito e esquerdo durante toda etapa das disciplinas.

Aos meus amigos e parceiros Elaine e Gláucio, por me buscarem nas fugas e pelas risadas.

Aos meus demais amigos, que me deram forças para começar, continuar e finalizar essa jornada.

Sentido e significado nunca foram a mesma coisa, o significado fica-se logo por aí, é direto, literal, explícito, fechado em si mesmo, unívoco, por assim dizer, ao passo que o sentido não é capaz de permanecer quieto, fervilha de sentidos segundos, terceiros e quartos de direções irradiantes que se vão dividindo e subdividindo em ramos e ramilhos, até se perderem de vista, o sentido de cada palavra parece-se com uma estrela quando se põe a projetar marés vivas pelo espaço fora, ventos cósmicos, perturbações magnéticas, aflições.

José Saramago

RESUMO

PERÍODO PROBATÓRIO NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL: VALIDAÇÃO DE ITENS AVALIADOS SEGUNDO A PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DO IFFLUMINENSE

O Serviço Público passa por modificações visíveis ao longo dos tempos. Tanto ocorre que se podem observar alterações na legislação, maior número de pesquisas, entre outros. Um dos mecanismos constantes na Administração Pública é a Avaliação do Estágio Probatório, que é utilizado para analisar o servidor no cargo ocupado nos primeiros anos no serviço público. O primeiro objetivo do presente trabalho foi apresentar um referencial de publicações científicas na área de Administração Pública e Serviço Público. Foi aplicado o modelo de mineração de bibliografias, o *Webibliomining*, na plataforma de periódicos da CAPES. A pesquisa resultou na identificação de artigos científicos na área para uma futura pesquisa. Concluiu-se que o maior número de artigos científicos publicados foi no ano de 2011, destacando-se a Revista de Administração Pública e o número de publicação por autor foi semelhante sobre os temas. O segundo objetivo foi validar os itens utilizados na avaliação do estágio probatório dos servidores públicos no início de sua carreira. Foi aplicado um questionário para os servidores do Instituto Federal Fluminense avaliarem sobre a importância e essencialidade de cada item. A partir destas respostas, ocorreu a tabulação dos dados e foi calculado para cada item do questionário o *Content Validity Ratio* (CVR) proposto por Lawshe. A pesquisa resultou em uma classificação de itens de maior e menor importância no formulário de estágio probatório, quais sejam “comparecer regularmente ao trabalho” e “utilizar vestimentas adequadas” respectivamente. Por fim, foi constatado pelo CVR que todos os itens devem ser mantidos no questionário por serem considerados relevantes. Conclui-se que, apesar da avaliação de estágio probatório ter um mesmo mecanismo de avaliação desde seu surgimento em 1998, os itens de avaliação do servidor continuam considerados importantes e essenciais.

PALAVRAS-CHAVE: Estágio Probatório. Administração Pública. Serviço Público. Bibliometria. Webibliomining. Lawshe. Content Validity Ratio (CVR). Questionário.

ABSTRACT

PROBATION IN THE FEDERAL PUBLIC SERVICE: ITEMS VALIDATION EVALUATED ACCORDING TO THE PERCEPTION OF THE SERVERS IFFLUMINENSE

The Public Service takes visible changes over time. Both occurs that can be observed changes in legislation and more research. One of the constant mechanisms in the public administration is the assessment of Probationary Stage, which is used to analyze the server in the position held in the early years in public service. The first objective of this study was to present a framework of scientific publications in the field of Public Administration and Public Service. The model was applied the Webibliomining in the CAPES platform. The research resulted in the final frame with references to scientific papers in the area for future research. It was concluded that the largest number of published scientific articles was in 2011, the Journal of Public Administration stood out with the more publications and any author presented many publications about the theme. The second objective was to validate the items used in the evaluation of probation of civil servants at the beginning of his career. Was submitted a questionnaire to the servers of the Federal Fluminense Institute evaluate the importance and essentiality of each theme. From these responses, it was the tabulation of results and was calculated for each item of the questionnaire the CVR (Content Validity Ratio) proposed by Lawshe. The research resulted in a ranking of most items and minor on probation form, namely "attend regularly to work" and "use appropriate clothing" respectively. Finally, it was found by the CVR that all items must be kept in the questionnaire to be considered relevant. We conclude that, despite the probation assessment has the same evaluation mechanism since its inception in 1998, the server evaluation items are still considered important and essential.

KEYWORDS: Probationary Stage. Public administration. Public service. Bibliometrics. Webibliomining. Lawshe. Content Validity Ratio (CVR). Quiz

LISTA DE GRÁFICOS, QUADROS E TABELAS.

Gráficos 1:	Média do grau de importância dos itens de avaliação do estágio probatório	59
Gráficos 2:	Média do grau de importância dos itens de avaliação do estágio probatório em ordem decrescente.	60
Gráficos 3:	Percentual de avaliação dos itens por grau de importância.	63
Gráficos 4:	Percentual de avaliação dos itens por grau de importância em ordem decrescente.	64
Quadro 1:	Registro dos Artigos sobre Serviços Públicos selecionados	25
Quadro 2:	Registro dos Artigos sobre Administração Pública selecionada	26
Quadro 3:	Referências finais dos Artigos Científicos selecionados	29
Tabela 1:	Distribuição da amostra por tema	21
Tabela 2:	Distribuição dos temas por quantidade de artigos de periódicos.	21
Tabela 3:	Distribuições da amostra sobre Serviço Público por tipo de publicação.	22
Tabela 4:	Distribuição da amostra sobre Administração Pública por tipo de publicação.	22
Tabela 5:	Distribuição de artigos sobre Serviço Público por periódico.	23
Tabela 6:	Distribuição de artigos sobre Administração Pública por periódico.	23
Tabela 7:	Distribuição dos artigos sobre Serviço Público selecionados dos periódicos.	24
Tabela 8:	Distribuição dos artigos sobre Administração Pública selecionados dos periódicos.	24
Tabela 9:	Cronologia das publicações.	29

Tabela 10: Valores do CVR calculado e do CVR crítico de cada item avaliado.

65

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

- ACG: Avaliação dos Cursos de Graduação
- CAPES: Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
- CVR: Content Validity Ratio
- ENADE: Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes
- IES: Instituição de Ensino Superior
- ISSN: International Standard Serial Number
- PDI : Plano de Desenvolvimento Institucional
- PPC: Projeto Pedagógico dos Cursos
- SINAES: Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior

SUMÁRIO

1:	INTRODUÇÃO.	15
1.1:	CONTEXTUALIZAÇÃO.	15
1.2:	OBJETIVOS.	16
1.2.1:	Objetivos Gerais.	16
1.2.2:	Objetivos Específicos.	16
1.3:	ESTRUTURAÇÃO DO TRABALHO.	16
2:	APLICAÇÃO DO MÉTODO WEBIBLIOMINING PARA SELEÇÃO DE ARTIGOS CIENTÍFICOS NA ÁREA DE PESQUISAS PARA ADMINISTRAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO.	18
2.1:	RESUMO.	18
2.2:	ABSTRACT.	18
2.3:	INTRODUÇÃO.	19
2.4:	REVISÃO DE LITERATURA.	19
2.5:	METODOLOGIA: APLICAÇÃO DO MODELO PROPOSTO.	20
2.6:	RESULTADOS E DISCUSSÃO.	22
2.6.1:	Identificação de periódicos e artigos científicos.	22
2.6.2:	Cronologia e seleção dos artigos como “núcleo de partida”.	28
2.7:	CONCLUSÃO.	31
2.8:	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34
3:	VALIDAÇÃO DE ITENS AVALIADOS NO ESTÁGIO PROBATÓRIO SEGUNDO A PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DO IFFLUMINENSE.	35
3.1:	RESUMO.	25

3.2:	ABSTRACT.	35
3.3:	INTRODUÇÃO.	36
3.4:	REVISÃO DE LITERATURA.	37
3.4.1:	Estabilidade e estágio probatório.	37
3.4.2:	Histórico	40
3.4.3:	Curva de aprendizado.	43
3.4.4:	Avaliação de desempenho do servidor	45
3.4.5:	Avaliação institucional.	51
3.5:	METODOLOGIA.	53
3.6:	RESULTADOS E DISCUSSÃO.	55
3.6.1:	Assiduidade.	56
3.6.2:	Disciplina	56
3.6.3:	Capacidade de Iniciativa.	57
3.6.4:	Produtividade	57
3.6.5:	Responsabilidade.	58
3.6.6:	Resultados Encontrados.	58
3.6.7:	Valores e Cálculo do CVR.	65
3.7:	CONCLUSÃO	66
3.8:	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
4:	CONSIDERAÇÕES FINAIS.	73
4.1:	CONCLUSÃO	73
4.2:	TRABALHOS FUTUROS	74
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	75
	APÊNDICE A: QUESTIONÁRIO: VALIDAÇÃO DOS ITENS DA AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO CONFORME SUA IMPORTÂNCIA E ESSENCIALIDAD.	85

1. INTRODUÇÃO

1.1. CONTEXTUALIZAÇÃO

São visíveis as mudanças ao longo dos anos no Serviço Público. Atualmente busca-se sua melhoria com a informatização e maior controle dos procedimentos. Tanto ocorre que se pode observar maior número de pesquisas na área com o passar dos tempos.

Com isso, os mecanismos devem acompanhar a evolução da administração para não se manterem intactos frente às mudanças. Um destes mecanismos é a avaliação do estágio probatório, método utilizado para avaliar o servidor público nos primeiros anos de trabalho.

Este método de avaliação surgiu com a Emenda Constitucional em 1998 e até então o mesmo modelo de avaliação é utilizado para mensurar o potencial do servidor no cargo que ocupa. Sendo de grande importância, deve sempre acompanhar a evolução no serviço público.

A questão é se este método utilizado acompanhou a modernização ou se manteve intacto tendo pouca utilização, sendo apenas um procedimento rotineiro para cumprimento de uma burocracia.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivos Gerais

(I). Identificar periódicos e artigos científicos sobre os temas “Administração Pública” e “Serviço Público”.

(II). Avaliar itens do estágio probatório segundo a percepção dos Servidores do IFFluminense, quanto à sua importância e à sua essencialidade.

1.2.2. Objetivos Específicos

(I). Apresentar um quadro de referências de artigos científicos para uma futura pesquisa sobre a área de Administração Pública e sobre Serviço Público.

(II). Validar itens do questionário aplicado aos servidores do Instituto Federal Fluminense sobre o instrumento utilizado para avaliar o período de estágio probatório dos servidores.

1.3. ESTRUTURAÇÃO DO TRABALHO

O trabalho está estruturado em 04 capítulos. Os capítulos 2 e 3 constam no formato de artigo:

(I). O primeiro capítulo: Introdução: apresenta a contextualização do tema, os objetivos da pesquisa e a estruturação do trabalho.

(II). O capítulo 2: apresenta a aplicação do método *webibliomining* para seleção de artigos científicos na área de pesquisas para administração do serviço público, com o mapeamento da produção científica sobre a área.

(III). O capítulo 3: dispõe sobre a validação de itens avaliados no estágio probatório segundo a percepção dos servidores do IFFluminense, utilizando o método Lawshe. O referido capítulo também apresenta os resultados e discussão obtidos por meio da aplicação deste método.

(IV). O capítulo 4: Considerações finais: apresenta as conclusões e a proposta para trabalhos futuros.

2. APLICAÇÃO DO MÉTODO WEBIBLIOMINING PARA SELEÇÃO DE ARTIGOS CIENTÍFICOS NA ÁREA DE PESQUISAS PARA ADMINISTRAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO

2.1. RESUMO

O presente artigo aplica o modelo de mineração de bibliografias, o *Webibliomining*, em plataformas de busca e acesso a dados bibliográficos para a identificação de um referencial de publicações científicas. A aplicação foi realizada sobre os temas “Serviço Público” e “Administração Pública” no Portal de periódicos CAPES em 12 de fevereiro de 2015. Após a análise sobre os temas selecionados, foi possível fazer a cronologia das publicações selecionadas, apresentando que o maior número de artigos científicos publicados foi no ano de 2011. A Revista de Administração Pública se destacou com maior número de publicações na área e os autores apresentaram quantidade semelhante de publicações sobre um dos temas. A seleção final resultou em um quadro com as referências finais dos artigos científicos selecionados para uma futura pesquisa sobre a área administrativa/gestão de pessoas do Serviço Público.

PALAVRAS-CHAVE: Administração Pública. Bibliometria. Serviço público. Webibliomining.

2.2. ABSTRACT

This article applies the mining model bibliographies, the *Webibliomining*, in search platforms and access to bibliographic data for identifying a benchmark of

scientific publications. The application was made on the issues Public Service and Public Administration in periodic Portal CAPES. After all analysis on the topics selected, it was possible to make the chronology of selected publications, with higher number of scientific articles published in 2011. The Journal of Public Administration stood out with the highest number of publications in the area and no author presented many publications on a specific topic. The final selection resulted in a frame with the final results of the selected papers for future research on the administrative area / people management of the Public Service.

KEYWORDS: Public Administration. Bibliometrics. Public Service. Webibliomining

2.3. INTRODUÇÃO

Este artigo apresenta a aplicação do método *Webibliomining* (garimpagem de texto na *web*) para a busca e identificação de artigos científicos sobre Serviço Público e Administração Pública.

O objetivo deste artigo é criar uma base de referências bibliográficas como ponto de partida que auxilie uma futura pesquisa científica sobre os temas citados, com a finalidade de selecionar artigos científicos sobre pesquisas realizadas no âmbito do serviço público, ênfase em Gestão de Pessoas, com o objetivo de melhorias na sua administração.

Os artigos obtidos foram apenas para áreas administrativas do serviço público com ênfase em pesquisas para a área, particularmente a área de Gestão de Pessoas.

2.4. REVISÃO DE LITERATURA

Segundo Costa (2010), existem dois conceitos de busca na *web*: a Infometria e a Webmetria, sendo que o primeiro aplica busca de bibliometrias a bases não acadêmicas, enquanto a Webmetria é restrita a princípios de bases acadêmicas.

Neste artigo foi usada a Webmetria, pois a base de consulta dos periódicos é pertencente à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

(CAPES), que atua na expansão e consolidação da pós-graduação *stricto sensu* (Mestrado e Doutorado) no Brasil.

A CAPES possui um Portal de Periódicos para consulta de publicações em diversas bases, revistas, assim como dissertações, artigos não científicos, atas, livros, entre outros, e abrange todas as áreas do conhecimento.

O método *Webibliomining*, citado por Costa (2010), fornece a um pesquisador um acervo inicial de artigos referente a determinado tema para uma pesquisa bibliográfica.

Este modelo define uma amostra pesquisada por uma palavra-chave e, a partir dos resultados, definem-se os periódicos com maior número de artigos publicados, os autores mais atuantes em publicações na área, a cronologia da produção e, por fim, fornece a base de dados contendo a seleção de artigos para uma pesquisa bibliográfica na área (COSTA, 2010).

As palavras-chave foram selecionadas no intuito de pesquisar se há muitos registros de publicações sobre o Serviço Público e, por isso, esta expressão foi utilizada, juntamente com a variação Administração Pública.

Segundo Meirelles (2013), Serviço Público é todo aquele prestado pela administração, com controles estatais, para servir a coletividade em suas necessidades ou atender a simples demandas do Estado.

2.5. METODOLOGIA: APLICAÇÃO DO MODELO PROPOSTO

A amostra foi definida por artigos selecionados na Base de Dados e acessados pelo Portal de Periódicos CAPES em 12 de Fevereiro de 2015, escolhida pela possibilidade de acesso ao Portal e, também, por ser uma base acadêmica de grande representatividade.

A busca foi feita utilizando as palavras-chave “Serviço Público” e “Administração Pública”, retornando os seguintes resultados:

Tabela 1. Distribuições da amostra por tema

Palavra-chave	Quantidade encontrada
Administração Pública	3.279
Serviço Público	1.553

Fonte: Elaborado pela Autora (2016).

Para fins deste trabalho, foi aplicado o filtro para a seleção de apenas de Artigos de periódicos, reduzindo esta base para o resultado abaixo:

Tabela 2: Distribuições dos temas por quantidade de artigos de periódicos

Palavra-chave	Quantidade de artigos encontrados
Administração Pública	2.433
Serviço Público	1.146

Fonte: Elaborado pela Autora (2016).

Após estas definições, foi procedida uma análise de cada palavra-chave separadamente para um detalhamento minucioso de cada tema. Nesta pesquisa foram analisados todos os periódicos encontrados e o resumo de cada publicação a fim de selecionar apenas os artigos científicos de pesquisas realizadas no âmbito administrativo de cada área. As pesquisas encontradas na área de Saúde foram retiradas por não fazer parte do objetivo da Bibliometria deste artigo.

Todas as pesquisas foram feitas com as palavras entre aspas para restringir a busca. Os periódicos encontrados com artigos não científicos foram retirados e publicações duplicadas foram desconsideradas.

2.6. RESULTADOS E DISCUSSÃO

2.6.1. Identificação de periódicos e artigos científicos

Primeiramente os registros encontrados foram distribuídos por Tipo de Publicação, sendo os resultados apresentados nas Tabelas 3 e 4.

Tabela 3: Distribuições da amostra sobre Serviço Público por tipo de publicação

SERVIÇO PÚBLICO	
Tipo de Publicação	Quantidade
Artigos	1.146
Dissertações	382
Recursos Textuais	15
Livros	07
Atas de Congresso	02
Artigo de Jornal	01

Fonte: Elaborado pela Autora (2016).

Tabela 4: Distribuições da amostra sobre Administração Pública por tipo de publicação

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	
Tipo de Publicação	Quantidade
Artigos	2.433
Dissertações	625
Recursos Textuais	64
Livros	23
Atas de Congresso	06

Fonte: Elaborado pela Autora (2016).

Após esta distribuição, foram selecionadas apenas as publicações referentes a Artigos, retiradas as duplicidades e os artigos não científicos e separadas por periódico no qual o Artigo foi publicado:

Tabela 5: Distribuição dos artigos sobre Serviço Público por periódico

SERVIÇO PÚBLICO	
Periódico	Número de artigos publicados
Ciência & Saúde Coletiva	136
Revista de Saúde Pública	20
Revista da Semana	36
Cadernos de Saúde Pública	31
Exame	27
Revista de Direito, Estado e Telecomunicações	23
Revista Panamericana de Salud Publica	14
Psicologia: Teoria e Pesquisa	15
Revista Brasileira de Ginecologia e Obstetrícia	14
Revista CEFAC: Atualização Científica em Fonoaudiologia e Educação	13
Revista de Administração Pública	10
Revista da Escola de Enfermagem da USP	08
Arquivos Brasileiros de Oftalmologia	07
Revista da Associação Médica Brasileira	06

Fonte: Elaborado pela Autora (2016).

Tabela 6: Distribuição dos artigos sobre Administração Pública por periódico

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	
Periódico	Número de artigos publicados
Revista de Administração Pública	645
Ciência & Saúde Coletiva	38
Revista de Administração Contemporânea	35
Revista de Gestão USP	26
Cadernos Ebape.br	22
Rege: Revista de Gestão	18
Revista de Administração Mackenzie	15
Cadernos de Saúde Pública	10
Ciências da Administração	10
Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ	07
Lua Nova: Revista de Cultura e Política	06
Estudios Gerenciales	05
Gestão & Produção	05
Sequência: Estudos Jurídicos e Políticos	04
Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM	03

Fonte: Elaborado pela Autora (2016).

A pesquisa desconsiderou publicações na área de saúde, selecionando apenas artigos referentes a áreas administrativas, com ênfase na Gestão de Pessoas, em pesquisas feitas para o serviço público. Após estas definições, foram indicados os artigos selecionados de cada periódico, considerando o método da pesquisa. O resultado obtido encontra-se nas Tabelas 7 e 8.

Tabela 7: Distribuição dos artigos sobre Serviço Público selecionados dos periódicos

SERVIÇO PÚBLICO		
Periódico	Número de artigos publicados	Utilizados
Ciência & Saúde Coletiva	136	00
Revista de Saúde Pública	20	00
Cadernos de Saúde Pública	31	00
Revista de Direito, Estado e Telecomunicações	23	00
Revista Panamericana de Salud Publica	14	00
Psicologia: Teoria e Pesquisa	15	02
Revista Brasileira de Ginecologia e Obstetrícia	14	00
Revista CEFAC: Atualização Científica em Fonoaudiologia e Educação	13	00
Revista de Administração Pública	10	04
Revista da Escola de Enfermagem da USP	08	00
Arquivos Brasileiros de Oftalmologia	07	00
Revista da Associação Médica Brasileira	06	00

Fonte: Elaborado pela Autora (2016).

Tabela 8: Distribuição dos artigos sobre Administração Pública selecionados dos periódicos

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA		
Periódico	Número de artigos publicados	Utilizados
Revista de Administração Pública	645	15
Ciência & Saúde Coletiva	38	00
Revista de Administração Contemporânea	35	01
Revista de Gestão USP	26	01
Revista de Administração Mackenzie	15	00
Cadernos de Saúde Pública	10	00
Ciências da Administração	10	01
Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ	07	00
Lua Nova: Revista de Cultura e Política	06	00
Estudios Gerenciales	05	01
Gestão & Produção	05	00
Sequência: Estudos Jurídicos e Políticos	04	00
Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM	03	00

Fonte: Elaborado pela Autora (2016).

Os artigos selecionados sobre cada tema estão listados nos Quadros 1 e 2, indicando o título, os autores, o ano da publicação, o periódico publicado com ISSN (*International Standard Serial Number*) e o idioma da publicação:

SERVIÇO PÚBLICO					
Título	Autores	Ano	Periódico	ISSN	Idioma
Comprometimento de servidores públicos e alcance de missões organizacionais	Dulce Pires Flauzino Jairo Eduardo Borges Andrade	2008	Revista de Administração Pública	00347612	Português
Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: O descompasso entre problemas e práticas gerenciais	Mário César Ferreira Luciana Alves Natália Tostes	2009	Psicologia: Teoria e Pesquisa	01023772	Português
Mal-estar no trabalho: análise da cultura organizacional de um contexto bancário brasileiro	Mário César Ferreira Juliana Seidl	2009	Psicologia: Teoria e Pesquisa	01023772	Português
Comprometimento organizacional: um estudo no Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais	Renata Dias Botelho Kely César Martins de Paiva	2011	Revista de Administração Pública	00347612	Português
Qualidade e formação como fatores importantes na reestruturação da administração pública portuguesa: o exemplo do setor da saúde	Noemi Alice Oliveira Bonina Costa Jofrina Zinaenda Patrício	2012	Revista de Administração Pública	00347612	Português
Aprendizagem organizacional socioprática no serviço público: Um estudo de caso interpretativo	Rosangela Violetti Bertolin Elisa Zwick Mozar José de Brito	2013	Revista de Administração Pública	00347612	Português

Quadro 1: Registro dos Artigos sobre Serviço Público selecionados
Fonte: Elaborado pela Autora (2016).

(CONTINUA)

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA					
Título	Autores	Ano	Periódico	ISSN	Idioma
Relacionamentos interpessoais e emoções nas organizações: uma visão biológica	Sergio Proença Leitão Graziela Fortunato Angilberto Sabino de Freitas	2006	Revista de Administração Pública	00347612	Português
A LDB/96 e a qualidade de vida no trabalho: Com a palavra os docentes da rede pública de belo horizonte	Antônio Luiz Marques Renata Simões Guimarães e Borges Ronara Dias Adorno	2008	Ciências da Administração	2175-8077	Português
Liderança no contexto da nova administração pública: Uma análise sob a perspectiva de gestores públicos de Minas Gerais e Rio de Janeiro	Fátima Bayma de Oliveira Anderson de Souza Sant'Anna Samir Lofti Vaz	2010	Revista de Administração Pública	00347612	Português
A gestão de recursos humanos em uma instituição pública brasileira de ciência e tecnologia em saúde: o caso Fiocruz	Márcio Luiz Braga Corrêa de Mello Antenor Amâncio Filho	2010	Revista de Administração Pública	00347612	Português
A política de treinamento dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Viçosa (UFV) na percepção dos treinados e dos dirigentes da instituição	Elenice Maria de Magalhães; Adriel Rodrigues de Oliveira Nina Rosa da Silveira Cunha Afonso Augusto Teixeira de Freitas de Carvalho Lima Daniela Cristina da Silveira Campos	2010	Revista de Administração Pública	00347612	Português

Quadro 2: Registro dos Artigos sobre Administração Pública selecionados
Fonte: Elaborado pela Autora (2016).

(CONTINUA)

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA					
Título	Autores	Ano	Periódico	ISSN	Idioma
Los institutos de administración pública en España: programas de formación para el personal al servicio de la administración	Sergio Jiménez Meroño Rubén Sánchez Medero Gema Sánchez Medero	2010	Estudios Gerenciales	0123-5923	Espanhol
Administração pública e políticas públicas	Marta Ferreira Santos Farah	2011	Revista de Administração Pública	00347612	Português
A expectativa em relação ao treinamento influencia o impacto das ações de capacitação?	Arquileia Gonçalves Luciana Mourão	2011	Revista de Administração Pública	00347612	Português
Uma metodologia para diagnóstico de clima organizacional: integrando motivos sociais e cultura brasileira com fatores do ambiente de trabalho do Poder Judiciário	Beatriz Quiroz Villardi Viviane Narducci Ferraz Veranise Jacobowski Correia Dubeux	2011	Revista de Administração Pública	00347612	Português
Análise da gestão de conflitos interpessoais nas organizações públicas de ensino profissionalizante em Nova Iguaçu--RJ	Talita Almeida de Campos Nascimento Janaina Machado Simões	2011	Revista de Gestão USP	1809-2276	Espanhol
A avaliação de programas de capacitação: Um estudo de caso na administração pública	Jorge Eduardo Tasca Leonardo Ensslin Sandra Rolim Ensslin	2012	Revista de Administração Pública	00347612	Português
Gestão do conhecimento numa instituição pública de assistência técnica e extensão rural do nordeste do Brasil	Lydia Maria Pinto Brito Patrícia Webber Souza de Oliveira Ahiram Brunni Cartaxo de Castro,	2012	Revista de Administração Pública	00347612	Português

Quadro 2: Registro dos Artigos sobre Administração Pública selecionados
Fonte: Elaborado pela Autora (2016).

(FINAL)

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA					
Título	Autores	Ano	Periódico	ISSN	Idioma
Características de personalidade e qualidade de vida de gestores no Rio Grande do Sul.	Simoni Missel D'amico Janine Kieling Monteiro	2012	Revista de Administração Contemporânea	1415-6555	Espanhol
Reforma da administração pública e carreiras de Estado: O caso dos especialistas em políticas públicas e gestão governamental no Poder Executivo federal	Lorena Madruga Monteiro	2013	Revista de Administração Pública	00347612	Português
Ética na administração pública: Desafios e possibilidades	Nanci Fonseca Gomes	2014	Revista de Administração Pública	00347612	Português
A gestão do conhecimento na administração pública municipal em Curitiba com a aplicação do método OKA	Carla Cristine Braun Rafael Rodrigo Mueller	2014	Revista de Administração Pública	00347612	Português
As influências na motivação para o trabalho em ambientes com metas e recompensas: Um estudo no setor público	Weslei Alves Rodrigues Mário Teixeira Reis Neto Cid Gonçalves Filho	2014	Revista de Administração Pública	00347612	Português

Quadro 2: Registro dos Artigos sobre Administração Pública selecionados
Fonte: Elaborado pela Autora (2016).

2.6.2. Cronologia e seleção dos artigos como “núcleo de partida”

Após a análise sobre os temas selecionados, foi possível fazer a cronologia das publicações selecionadas, apresentando que o maior número de artigos científicos publicados foi no ano de 2011 (Tabela 9).

Tabela 9: Cronologia das publicações

TOTAL							
2006	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
01	02	02	04	05	04	02	03

Fonte: Elaborado pela Autora (2016).

A Revista de Administração Pública se destacou com o maior número de publicações na área, sendo que os autores apresentaram quantidade semelhante de publicações sobre um dos temas.

A seleção final resultou do Quadro 3 com as referências finais dos artigos científicos selecionados para uma futura pesquisa sobre a área administrativa/gestão de pessoas do Serviço Público.

(CONTINUA)

BERTOLIN, Rosângela Violetti; ZWICK, Elisa; BRITO, Mozar José de. Aprendizagem organizacional socioprática no serviço público: um estudo de caso interpretativo. Revista de Administração Pública , Rio de Janeiro, v. 47, n. 2, p.493-513, mar. 2013.
BOTELHO, Renata Dias; PAIVA, Kely César Martins de. Comprometimento organizacional: um estudo no Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. Revista de Administração Pública , Rio de Janeiro, v. 45, n. 5, p.1249-1283, out. 2011.
BRAUN, Carla Cristine; MUELLER, Rafael Rodrigo. A gestão do conhecimento na administração pública municipal em Curitiba com a aplicação do método OKA - Organizational Knowledge Assessment. Revista de Administração Pública , Rio de Janeiro, v. 48, n. 4, p.983-1006, ago. 2014.
BRITO, Lydia Maria Pinto; OLIVEIRA, Patrícia Webber Souza de; CASTRO, AHIRAM BRUNNI CARTAXO de. Gestão do conhecimento numa instituição pública de assistência técnica e extensão rural do Nordeste do Brasil. Revista de Administração Pública , Rio de Janeiro, v. 46, n. 5, p.1341-1366, set. 2012.
COSTA, Noemi Alice Oliveira Bonina; PATRÍCIO, Jofrina Zinaenda. Qualidade e formação como fatores importantes na reestruturação da administração pública portuguesa: o exemplo do setor da saúde. Revista de Administração Pública , Rio de Janeiro, v. 46, n. 1, p.271-290, fev. 2012.
D'AMICO, Simoni Missel; MONTEIRO, Janine Kieling. Características de personalidade e qualidade de vida de gestores no Rio Grande do Sul. Revista de Administração Contemporânea , Curitiba, v. 16, n. 3, p.381-396, jun. 2012.
NASCIMENTO, Talita Almeida de Campos; SIMÕES, Janaina Machado. Análise da gestão de conflitos interpessoais nas organizações públicas de ensino profissionalizante em Nova Iguaçu - RJ. Rege: Revista de Gestão , São Paulo, v. 18, n. 4, p.585-604, dez. 2011.
MAGALHÃES, Elenice Maria de et al. A política de treinamento dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Viçosa (UFV) na percepção dos treinados e dos dirigentes da instituição. Revista de Administração Pública , [s.l.], v. 44, n. 1, p.55-86, fev. 2010
MELLO, Márcio Luiz Braga Corrêa de; AMÂNCIO FILHO, Antenor. A gestão de recursos humanos em uma instituição pública brasileira de ciência e tecnologia em saúde: o caso Fiocruz. Revista de Administração Pública , Rio de Janeiro, v. 44, n. 3, p.613-636, jun. 2010.

Quadro 3: Referências finais dos Artigos Científicos selecionados

Fonte: Elaborado pela Autora (2016).

(FINAL)

OLIVEIRA, Fátima Bayma de; SANT'ANNA, Anderson de Souza; VAZ, Samir Lofti. Liderança no contexto da nova administração pública: uma análise sob a perspectiva de gestores públicos de Minas Gerais e Rio de Janeiro. Revista de Administração Pública , Rio de Janeiro, v. 44, n. 6, p.1453-1475, dez. 2010.
FARAH, Marta Ferreira Santos. Administração pública e políticas públicas. Revista de Administração Pública , Rio de Janeiro, v. 45, n. 3, p.813-836, maio 2011.
FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. Psicologia: Teoria e Pesquisa , Brasília, v. 25, n. 3, p.319-327, set. 2009.
FERREIRA, Mário César; SEIDL, Juliana. Mal-estar no Trabalho: Análise da Cultura Organizacional de um Contexto Bancário Brasileiro. Psicologia: Teoria e Pesquisa , Brasília, v. 25, n. 2, p.245-254, abr. 2009.
FLAUZINO, Dulce Pires; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Comprometimento de servidores públicos e alcance de missões organizacionais. Revista de Administração Pública , Rio de Janeiro, v. 42, n. 2, p.253-273, mar. 2008.
GOMES, Nanci Fonseca. Ética na administração pública: desafios e possibilidades. Revista de Administração Pública , Rio de Janeiro, v. 48, n. 4, p.1029-1050, ago. 2014.
GONÇALVES, Arquiléia; MOURÃO, Luciana. A expectativa em relação ao treinamento influencia o impacto das ações de capacitação? Revista de Administração Pública , Rio de Janeiro, v. 45, n. 2, p.483-513, abr. 2011.
LEITÃO, Sergio Proença; FORTUNATO, Graziela; FREITAS, Angilberto Sabino de. Relacionamentos interpessoais e emoções nas organizações: uma visão biológica. Revista de Administração Pública , Rio de Janeiro, v. 40, n. 5, p.883-907, out. 2006.
MARQUES, Antônio Luiz; BORGES, Renata Simões Guimarães e; ADORNO, Ronara Dias. A LDB/96 e a qualidade de vida no trabalho: com a palavra os docentes da rede pública de Belo Horizonte. Revista de Ciências da Administração , Florianópolis, v. 10, n. 20, p.72-94, jan. 2008.
MEROÑO, Sergio Jiménez; MEDERO, Rubén Sánchez; MEDERO, Gema Sánchez. Los institutos de administración pública en España: Programas de formación para el personal al servicio de la administración. Estudios Gerenciales , Madrid, v. 26, n. 116, p.169-192, jul. 2010.
MONTEIRO, Lorena Madruga. Reforma da administração pública e carreiras de Estado: o caso dos especialistas em políticas públicas e gestão governamental no Poder Executivo federal. Revista de Administração Pública , Rio de Janeiro, v. 47, n. 5, p.1117-1143, set. 2013.
RODRIGUES, Wesley Alves; REIS NETO, Mário Teixeira; GONÇALVES FILHO, Cid. As influências na motivação para o trabalho em ambientes com metas e recompensas: um estudo no setor público. Revista de Administração Pública , Rio de Janeiro, v. 48, n. 1, p.253-273, fev. 2014.
TASCA, Jorge Eduardo; ENSSLIN, Leonardo; ENSSLIN, Sandra Rolim. A avaliação de programas de capacitação: um estudo de caso na administração pública. Revista de Administração Pública , Rio de Janeiro, v. 46, n. 3, p.647-675, jun. 2012.
VILLARDI, Beatriz Quiroz; FERRAZ, Viviane Narducci; DUBEUX, Veranise Jacobowski Correia. Uma metodologia para diagnóstico de clima organizacional: integrando motivos sociais e cultura brasileira com fatores do ambiente de trabalho do Poder Judiciário. Revista de Administração Pública , Rio de Janeiro, v. 45, n. 2, p.303-329, mar. 2011.
OLIVEIRA, Fátima Bayma de; SANT'ANNA, Anderson de Souza; VAZ, Samir Lofti. Liderança no contexto da nova administração pública: uma análise sob a perspectiva de gestores públicos de Minas Gerais e Rio de Janeiro. Revista de Administração Pública , Rio de Janeiro, v. 44, n. 6, p.1453-1475, dez. 2010.

Quadro 3: Referências finais dos Artigos Científicos selecionados
 Fonte: Elaborado pela Autora (2016).

2.7. CONCLUSÃO

Por meio da Pesquisa, pôde ser criada uma referência bibliográfica inicial utilizando o método Webibliomining e resultou em um acervo de trabalho na área.

Com o trabalho, foi possível identificar também o veículo com maior número de publicações e o ano de destaque com maior número de artigos publicados na área.

2.8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERTOLIN, Rosangela Violetti; ZWICK, Elisa; BRITO, Mozar José de. Aprendizagem organizacional socioprática no serviço público: um estudo de caso interpretativo. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 47, n. 2, p.493-513, mar. 2013. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rap/v47n2/v47n2a10.pdf> >. Acesso em: 12 jan. 2016.

BOTELHO, Renata Dias; PAIVA, Kely César Martins de. Comprometimento organizacional: um estudo no Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 5, p.1249-1283, out. 2011. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rap/v45n5/v45n5a02.pdf> >. Acesso em: 12 fev. 2016.

BRAUN, Carla Cristine; MUELLER, Rafael Rodrigo. A gestão do conhecimento na administração pública municipal em Curitiba com a aplicação do método OKA - Organizational Knowledge Assessment. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 48, n. 4, p.983-1006, ago. 2014. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/30903/29719>>. Acesso em: 12 mar. 2016.

BRITO, Lydia Maria Pinto; OLIVEIRA, Patrícia Webber Souza de; CASTRO, Ahiram Brunni Cartaxo de. Gestão do conhecimento numa instituição pública de assistência técnica e extensão rural do Nordeste do Brasil. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 46, n. 5, p.1341-1366, set. 2012. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/7146/5697>>. Acesso em: 21 dez. 2015.

COSTA, Helder Gomes. Modelo para Webibliomining: proposta e caso de aplicação. **Revista da FAE**, v. 13, n.1. p. 115-125, 2010. Disponível em: <img.fae.edu/galeria/getImage/351/780580343311021.pdf >. Acesso em: 12 fev. 2016.

COSTA, Noemi Alice Oliveira Bonina; PATRÍCIO, Jofrina Zinaenda. Qualidade e formação como fatores importantes na reestruturação da administração pública portuguesa: o exemplo do setor da saúde. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 46, n. 1, p.271-290, fev. 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v46n1/v46n1a13.pdf>>. Acesso em: 12 jan. 2016.

D'AMICO, Simoni Missel; MONTEIRO, Janine Kieling. Características de personalidade e qualidade de vida de gestores no Rio Grande do Sul. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 16, n. 3, p.381-396, jun. 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v16n3/v16n3a04.pdf>>. Acesso em: 12 mar. 2016.

FARAH, Marta Ferreira Santos. Administração pública e políticas públicas. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 3, p.813-836, maio 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v45n3/11.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 25, n. 3, p.319-327, set. 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n3/a05v25n3.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

FERREIRA, Mário César; SEIDL, Juliana. Mal-estar no Trabalho: Análise da Cultura Organizacional de um Contexto Bancário Brasileiro. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 25, n. 2, p.245-254, abr. 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n2/a13v25n2.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

FLAUZINO, Dulce Pires; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Comprometimento de servidores públicos e alcance de missões organizacionais. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 42, n. 2, p.253-273, mar. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n2/03.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

GOMES, Nanci Fonseca. Ética na administração pública: desafios e possibilidades. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 48, n. 4, p.1029-1050, ago. 2014. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/30916/29734>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

GONÇALVES, Arquiléia; MOURÃO, Luciana. A expectativa em relação ao treinamento influencia o impacto das ações de capacitação? **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 2, p.483-513, abr. 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v45n2/09.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

LEITÃO, Sergio Proença; FORTUNATO, Graziela; FREITAS, Angilberto Sabino de. Relacionamentos interpessoais e emoções nas organizações: uma visão biológica. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 5, p.883-907, out. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n5/a07v40n5.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

MAGALHÃES, Elenice Maria de et al. A política de treinamento dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Viçosa (UFV) na percepção dos treinados e dos dirigentes da instituição. **Revista de Administração Pública**, v. 44, n. 1, p.55-86, fev. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v44n1/v44n1a04.pdf>>. Acesso em: 12 mar. 2016.

MARQUES, Antônio Luiz; BORGES, Renata Simões Guimarães e; ADORNO, Ronara Dias. A LDB/96 e a qualidade de vida no trabalho: com a palavra os docentes da rede pública de Belo Horizonte. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 10, n. 20, p.72-94, jan. 2008. Rio de Janeiro, v. 40, n. 5, p.883-907, out. 2006. Disponível em: <http://www.vdl.ufc.br/solar/aula_link/bagp/l_a_P/metodologia_pesq_adiminis/aula_03-5442/imagens/02/aula_03_top_02_texto_09_LDB_qualidade_vida_trabalho.pdf>. Acesso em: 13 fev. 2016.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2013. 378 p.

MELLO, Márcio Luiz Braga Corrêa de; AMÂNCIO FILHO, Antenor. A gestão de recursos humanos em uma instituição pública brasileira de ciência e tecnologia em saúde: o caso Fiocruz. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 44, n. 3, p.613-636, jun. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v44n3/04.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

MEROÑO, Sergio Jiménez; MEDERO, Rubén Sánchez; MEDERO, Gema Sánchez. Los institutos de administración pública en España: Programas de formación para el personal al servicio de la administración. **Estudios Gerenciales**, Madrid, v. 26, n. 116, p.169-192, jul. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v26n116/v26n116a09.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

MONTEIRO, Lorena Madruga. Reforma da administração pública e carreiras de Estado: o caso dos especialistas em políticas públicas e gestão governamental no Poder Executivo federal. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 47, n. 5, p.1117-1143, set. 2013. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/12045/10965>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

NASCIMENTO, Talita Almeida de Campos; SIMÕES, Janaína Machado. Análise da gestão de conflitos interpessoais nas organizações públicas de ensino profissionalizante em Nova Iguaçu - RJ. **Rege: Revista de Gestão**, São Paulo, v. 18, n. 4, p.585-604, dez. 2011. Disponível em: <<http://www.regeusp.com.br/arquivos/1246.Pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

OLIVEIRA, Fátima Bayma de; SANT'ANNA, Anderson de Souza; VAZ, Samir Lofti. Liderança no contexto da nova administração pública: uma análise sob a perspectiva de gestores públicos de Minas Gerais e Rio de Janeiro. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 44, n. 6, p.1453-1475, dez. 2010. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6970/5534>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

RODRIGUES, Weslei Alves; REIS NETO, Mário Teixeira; GONÇALVES FILHO, Cid. As influências na motivação para o trabalho em ambientes com metas e recompensas: um estudo no setor público. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 48, n. 1, p.253-273, fev. 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v48n1/a11v48n1.pdf> >. Acesso em: 13 fev. 2016.

TASCA, Jorge Eduardo; ENSSLIN, Leonardo; ENSSLIN, Sandra Rolim. A avaliação de programas de capacitação: um estudo de caso na administração pública. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 46, n. 3, p.647-675, jun. 2012. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rap/v46n3/a02v46n3.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

VILLARDI, Beatriz Quiroz; FERRAZ, Viviane Narducci; DUBEUX, Veranise Jacubowski Correia. Uma metodologia para diagnóstico de clima organizacional: integrando motivos sociais e cultura brasileira com fatores do ambiente de trabalho do Poder Judiciário. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 2, p.303-329, mar. 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v45n2/02.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

3. VALIDAÇÃO DE ITENS AVALIADOS NO ESTÁGIO PROBATÓRIO SEGUNDO A PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DO IFFLUMINENSE

3.1. RESUMO

O presente trabalho analisa os itens utilizados para a avaliação dos servidores públicos no início de sua carreira no Serviço Público Federal, período denominado estágio probatório. Foi aplicado um questionário em Novembro de 2015 para os servidores do Instituto Federal Fluminense para responderem sobre a importância de cada item e sua essencialidade. A pesquisa resultou em uma classificação de itens de maior e menor importância, quais sejam “comparecer regularmente ao trabalho” e “utilizar vestimentas adequadas” respectivamente. Por fim foi avaliado por seu CVR que todos os itens devem ser mantidos no questionário por serem considerados relevantes.

PALAVRAS-CHAVE: Estágio Probatório. Administração Pública. Serviço Público. Lawshe. Questionário. Content Validity Ratio (CVR).

3.2. ABSTRACT

This paper analyzes the items used for the evaluation of civil servants at the beginning of his career in the Federal Public Service, called probation period. A questionnaire to the servers of the Federal Fluminense Institute to respond to the importance of each item and its essentiality appears. The research resulted in a ranking of most items and minor, namely "attend regularly to work" and "use

appropriate clothing" respectively. Finally it was evaluated by her CVR that all items must be kept in the questionnaire to be considered relevant.

KEYWORDS: Probationary stage; Public administration; Public Service; Lawshe, Questionnaire, Content Validity Ratio (CVR).

3.3. INTRODUÇÃO

O serviço público sofreu e vem sofrendo modificações ao longo dos anos, principalmente no que diz respeito aos mecanismos de controle e a informatização dos procedimentos.

A avaliação de desempenho é de suma importância e precisaria acompanhar esta modernização, porém não é o que se vê. As formas de avaliar o servidor no cargo, seu desenvolvimento e crescimento se tornaram defasadas e até mesmo sem uma utilidade prática, sendo apenas uma formalidade (FINCAGNA et al., 2014).

A avaliação de estágio probatório surgiu com a Emenda Constitucional de 1998, na qual é indicado que se utilize um mecanismo para avaliar o desempenho do servidor no cargo para que se alcance a estabilidade no serviço público.

O período probatório segue paralelo à estabilidade: o estágio probatório avalia o desempenho do servidor no cargo e só após ser considerado apto é que ele se torna estável no serviço público.

A estabilidade no serviço público é garantida ao servidor por toda sua vida pública, porém o estágio probatório é realizado novamente caso haja mudança de cargo por ser uma avaliação de desempenho das atribuições no cargo ocupado.

3.4. REVISÃO DE LITERATURA

3.4.1. Estabilidade e estágio probatório

Estabilidade é a garantia após três anos de efetivo exercício de permanecer no serviço público. Nestes três anos, o servidor passa por um período de avaliação denominado estágio probatório. A estabilidade se dá no serviço público, enquanto a avaliação de estágio probatório dispõe sobre a atuação no cargo (BRASIL, 1988).

De acordo com o § 1º Art. 41, da Constituição Federal, um servidor estável só perderá seu cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado, processo administrativo e procedimento de avaliação periódica de desempenho. No §4º, do Art. 49 da referida Lei, é prevista, em último caso, a exoneração de servidores efetivos para o cumprimento dos limites de despesa com pessoal (BRASIL, 1988).

A avaliação do estágio probatório surgiu a partir da Emenda Constitucional Nº 19 de 04 de junho de 1998 que incluiu a redação “§ 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade” ao Art. 41 da Constituição Federal (BRASIL, 1998).

O estágio probatório, como consta na Lei 8.112/1990, é a avaliação da aptidão e capacidade para o desempenho do cargo, referentes à assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade. O servidor passa por três avaliações durante os primeiros 24 meses e 04 meses antes de findar o prazo, a avaliação do desempenho do servidor será submetida à homologação pela autoridade competente (BRASIL, 1990).

De acordo com os §§ 4º e 5º da Lei 8.112/1990, durante o período de estágio probatório, o servidor só poderá se afastar em situações que caracterizem efetivo exercício, caso contrário, a contagem de tempo do estágio probatório ficará suspenso e em outros casos, o afastamento é proibido (BRASIL, 1990).

Caso o servidor não seja aprovado na avaliação de estágio probatório, poderá ser exonerado do cargo por inaptidão no procedimento de avaliação periódica de desempenho, assegurada sempre a ampla defesa, conforme § 1º Art. 41, da

Constituição Federal (BRASIL, 1988).

A avaliação do estágio probatório é de grande valor no serviço público, uma vez que são poucas as ferramentas institucionalizadas para análise do desempenho do servidor. No concurso público, é avaliado o conhecimento do candidato e não suas competências (FICAGNA et. al, 2014).

Existem três limitações, definidas por Camões, Pantoja e Bergue (2010), na Gestão do Desempenho no setor público que são: o sistema de avaliação utilizado pelas instituições, os executores das atividades de avaliação, a cultura organizacional e os fatos externos à instituição.

A estabilidade é um direito constitucional fundamentado nos princípios da impessoalidade e da continuidade dos serviços públicos que garante ao servidor a segurança em seu cargo público, perdendo-o somente em caso de sentenças irrecorríveis, respeitado em todo caso o direito de ampla defesa. O estágio probatório é um dever infraconstitucional, baseado no princípio da eficiência da Administração Pública, no qual se avalia as dimensões descritas na Lei 8.112/90 de assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade (OLIVEIRA, 2011).

Hansen e Silva (2009) classificam as dimensões de avaliação no estágio probatório da seguinte forma:

I. Assiduidade: Com que regularidade o servidor comparece ao serviço e participa de eventos e capacitações;

II. Disciplina: Avaliação da ética profissional na execução do trabalho, a capacidade do servidor em lidar com o público, com os subordinados e com seus pares;

III. Capacidade de Iniciativa: Considera-se a capacidade de domínio do trabalho e a visão crítica dos seus pontos relevantes, agindo corretamente quando necessário, e o relacionamento com os demais servidores;

IV. Produtividade: Na produtividade avalia-se a seriedade e a efetividade com as quais o avaliado desempenha as suas atividades, e;

V. Responsabilidade: Neste último item, é considerada a disposição para aprimorar-se e a habilidade do servidor em observar os resultados decorrentes de suas decisões no setor de trabalho.

Para os dias atuais, este modelo de avaliação precisa de adaptações, pois é necessária a inclusão de maiores informações para se analisar adequadamente um servidor antes de torná-lo estável. O fato que vem ocorrendo é que praticamente 100% dos servidores são efetivados e muitos deles sem os atributos importantes e que fazem a diferença para atuar no cargo. A Administração precisa observar até que ponto o que está sendo avaliado no servidor é eficaz e traz resultados positivos para a administração e, a partir daí, decidir pela reformulação da avaliação do estágio probatório (FICAGNA et al., 2014).

Segundo Chiavenato (2009), a avaliação de desempenho é uma apreciação sistemática de cada servidor no cargo que ocupa e de sua capacidade de desenvolvimento. Ela dá aos gestores a oportunidade de conhecer o comportamento humano com suas limitações e motivações, levando a identificar a necessidade de autodesenvolvimento, correções e ajustes.

Outro quesito importante de se observar na avaliação do estágio probatório é o *feedback* que os órgãos precisam dar ao servidor a cada avaliação para que ele possa reposicionar suas ações, melhorando, com isso, seu desempenho no trabalho (FICAGNA et al., 2014).

Para Hilsdorf (2012), o *feedback* não deve ser punitivo, pois perderia sua funcionalidade. Ao contrário, o mesmo tem a característica principal de validação e parabenização de condutas e resultados positivos. Para o autor, deve sempre haver uma relação de confiança e respeito entre as partes para que se haja êxito na avaliação.

De acordo com Sudano (2011), o estágio probatório é uma complementação do processo seletivo de concurso público como um período de formação do novo servidor para a função pública para determinar se ele é provido de requisitos para

sua permanência no serviço público, aferindo sua aptidão para o cargo que ocupa. No formulário de avaliação o órgão determina critérios que indicam ao novo servidor o que é esperado dele e o que será comparado em seu comportamento às expectativas da organização.

3.4.2. Histórico

Nos Estados Unidos, em 1883, a partir da promulgação da Pendleton Act, Lei Federal norte-americana com o objetivo de implementar o sistema de mérito no serviço civil do País, iniciou o processo no qual os servidores públicos federais ingressavam por exames baseados no mérito e não poderiam mais ser demitidos por razões políticas (SUDANO, 2011).

Porém, somente em 1940 foi regulamentado o período probatório nos EUA com o Civil Service Rules. Segundo este dispositivo, o servidor seria nomeado e receberia um certificado probatório para a avaliação da sua conduta e capacidade durante os seis primeiros meses de trabalho (BITTENCOURT, 1949, apud SUDANO, 2011).

Foi a partir do Pendleton Act que a permanência no serviço público se baseou no mérito e a seleção passou a ser feita por métodos que se fundamentam nas qualidades do servidor. O estágio probatório surgiu como um período para se analisar o progresso dos empregados nas funções ocupadas (ELLIOTT; PEATON, 1994, apud SUDANO, 2011).

Por meio do Relatório de Macaulay, que se formaram as diretrizes para a seleção dos funcionários da Companhia das Índias Ocidentais, foi fixado o estágio probatório na Inglaterra. O período de avaliação inglês variava conforme a classe na qual o servidor ingressava, que poderia ser *Writing Assistant Class*, *Clerical Class*, *Executive Class* e *Administrative Class*, com duração máxima de três anos (BITTENCOURT, 1949, apud SUDANO, 2011).

Na Alemanha, o período probatório já existia desde 1935 para os cargos vitalícios, e também eram submetidos a provas formais ao final do período de avaliação (BITTENCOURT, 1949, apud SUDANO, 2011).

No Brasil, abordagens com foco em mensurar e conhecer o potencial dos colaboradores surgiram com a formação da Escola das Relações Humanas a partir da Revolução Industrial. Este período foi marcado por movimentos de bem-estar e motivaram as pessoas e as instituições e definiu que a melhoria da produção estava diretamente ligada à satisfação dos empregados. Entre essas mudanças surge a teoria neoclássica da administração que se objetiva em um método de avaliação e controle sobre o desempenho das organizações (MAXIMIANO, 1997).

Com o aparelhamento entre as organizações, anseia-se por melhorias e a partir daí surgem novos métodos formais de avaliação com o objetivo de suprir metas e prioridades, levando à necessidade de acompanhamento das ações, do conhecimento e das habilidades dos empregados. Com isso, exige-se uma regulamentação da avaliação do desempenho a fim de avaliar as atividades desenvolvidas pelas pessoas nas organizações, visando melhorias (SANTOS, LIMA, 2011).

O cumprimento do estágio probatório se tornou uma exigência a partir da Constituição de 1934, que menciona, em seu Art. 169, sobre um período de dois anos no qual o servidor, após seu cumprimento, só poderia ser demitido mediante sentença judiciária ou processo administrativo, assegurada plena defesa (BRASIL, 1934).

Este período de dois anos para adquirir a estabilidade é reafirmado em todas as Constituições Federais; 1947, 1946, 1969 e 1988. Somente a partir da segunda metade da década de 1990 que o período de estágio probatório sofre algumas alterações devido à reforma administrativa que cria o Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, com o objetivo de formular diretrizes para reestruturação do Estado baseado nos princípios de qualidade do serviço público, modernidade e eficiência (SANTOS, 2002).

O objetivo dessa reforma refere-se à introdução da eficiência no serviço público, buscando qualidade nos serviços prestados e equilíbrio nas estatais. Pretende-se ajustar a imagem do servidor público diante da sociedade e, para isso, são introduzidos mecanismos de avaliação do desempenho deste servidor, de incentivo à profissionalização, de métodos atualizados de gestão (BORGES, 2011).

A inserção do estágio probatório no Brasil se baseou nos documentos da *Commission of Inquiry on Public Personnel*, a Comissão de inquérito sobre o funcionalismo público de 1935, que só considera a nomeação do servidor como estável, após se comprovar a capacidade para o trabalho (MEDEIROS, 1961, apud SUDANO, 2011).

O Decreto-Lei n. 1713, de 28 de outubro de 1939 que criou o primeiro estatuto dos funcionários civis da União regulamenta o estágio probatório como um período de setecentos e trinta dias de exercício para se apurar a idoneidade moral, a aptidão no cargo, a disciplina, a assiduidade, a dedicação ao serviço e a eficiência (BRASIL, 1939).

Para se apurar o período de estágio probatório, seria enviado um boletim de merecimento de pessoal à Comissão de Eficiência quatro meses antes do término do estágio probatório para que seja emitido um parecer em relação a cada um dos requisitos, confirmando seu merecimento ou não (BRASIL, 1939).

A Constituição Federal de 1988 estabelece o concurso público como a única forma de ingresso de servidores e garante a estabilidade após dois anos de efetivo exercício. A Constituição indica a necessidade da avaliação do servidor no período do estágio probatório, porém não vincula nenhum veículo de avaliação (BRASIL, 1988).

No ano de 1990, foi criado o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das Fundações Públicas Federais, Lei 8.112/90, que indica o período de avaliação do estágio probatório em seu Art. 20 e define os critérios a serem avaliados, quais sejam assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade (BRASIL, 1990).

As mudanças também se destacam a partir da Emenda Constitucional Nº 19 de 04 de junho de 1998, que altera o período do estágio probatório de dois para três anos e indica uma avaliação periódica do desempenho durante os anos como requisito indispensável para se adquirir a estabilidade (BRASIL, 1998).

Hoje, mesmo atrelado à Constituição Federal e ao Estatuto dos Servidores Públicos, a avaliação do estágio probatório depende dos setores de Recursos

Humanos para sua implementação e para a garantia de um resultado em vez de ser apenas um simples lapso de tempo. Para isso, necessita-se que o instrumento seja conhecido, visando à efetividade em sua utilização dentro das demandas existentes para cada carreira (SUDANO, 2011).

Outra crítica proferida ao estágio probatório é que ele impõe um limite de desempenho, ou seja, ele indica os servidores que atingiram ou não determinada meta, deixando de lado, com isso, aqueles que superaram as expectativas na função executada (SUDANO, 2011).

3.4.3. Curva de aprendizado

As curvas de aprendizado seguem o pressuposto de que com o passar do tempo há um crescimento na aprendizagem e, com isso, uma tarefa repetitiva tende a ser realizada com maior rapidez, ou seja, há um aumento de produção (STROIEKE; FOGLIATTO; ANZANELLO, 2013).

Essas curvas foram introduzidas por Wright em 1922 por meio da comprovação da melhoria de tempo e custos necessários para a produção de aviões durante a Primeira Guerra Mundial e a partir daí tem sido utilizada para avaliar o desempenho dos trabalhadores quando submetidos a novas tarefas. O modelo de Wright é conhecido como Modelo Potencial, dado seu pioneirismo (ANZANELLO, 2004).

Torna-se possível monitorar o desempenho de um trabalhador submetido a atividades repetidas por meio de ferramenta da curva de aprendizado. À medida que se repete a tarefa, o trabalhador necessita de menos tempo para realizá-las, seja pela adaptação aos meios de produção, seja pela familiaridade com as ferramentas ou por maiores facilidades na sua realização (ARGOTE, 1999; DAR-EL, 2000).

Segundo Demeester (2005), para se gerenciar um grupo, é preciso de ferramentas que auxiliem na obtenção de informações para a tomada de decisão. E, a cada dia, diversas ferramentas da qualidade estão sendo disseminadas em organizações modernas. As atividades que agregam valor necessitam ser preservadas e, para isso, técnicas de gerenciamento são essenciais (STROIEKE;

FOGLIATTO; ANZANELLO, 2013).

Com o desenvolvimento do aprendizado, ocorre um maior desempenho da produção no decorrer dos ciclos, devido ao aumento do conhecimento sobre a atividade que se executa e pelo hábito de atuar naquele local de trabalho (LUTZ, 1994, apud LEITE, 2002).

As curvas de aprendizado demonstram que os indivíduos crescem em eficiência com a experiência. No início da realização das atividades, normalmente o trabalho é ineficiente e de baixa qualidade. Com o passar do tempo, a experiência é adquirida e, com isso, aumenta-se a eficiência e a qualidade (LEITE, 2002).

De acordo com Anzanello e Fogliatto (2007), a aprendizagem de forma gradual conduz ao alcance de padrões de produtividade mais elevados. Já o rápido aprendizado leva ao esquecimento já durante os intervalos de produção.

Diversos modelos de curvas foram desenvolvidos por motivo da grande utilidade da curva de aprendizado em avaliação de desempenho e monitoramento de trabalhadores. Os modelos são constituídos por funções matemáticas diversas, podendo, com isso, descrever e analisar o processo de aprendizado em muitos setores (ANZANELLO, 2004).

Dentre os modelos, existe o de curva de aprendizado "S". Este modelo assume um aprendizado de forma mais lenta e gradual na primeira etapa, por motivo de estar havendo uma adequação dos trabalhadores às ferramentas e aos procedimentos. A partir da segunda etapa, considera-se a fase do aprendizado efetivo, no qual se aprimora a execução da atividade. A terceira etapa acontece a consolidação do aprendizado (TEPLITZ, 1991, apud ANZANELLO, 2004).

Na avaliação do estágio probatório é possível observar a evolução do servidor, pois o mesmo realiza atividades durante todo o período de trabalho e, na maioria das vezes, o trabalho é repetitivo. As tarefas a se observar podem ser analisadas e o convívio com o próximo também é um quesito que se repete e pode criar laços ou não. Isso pode ser citado em um formulário de avaliação de estágio probatório e apresentar ao fim a curva de aprendizado de cada servidor.

3.4.4. Avaliação de desempenho do servidor

Qualidade dos professores e qualidade no ensino é algo distinto. A primeira se destaca por perspectivas, por traços pessoais, destrezas, domínio do conhecimento pedagógico e de conteúdo, capacidade de se comunicar e de agir da melhor forma para atender às necessidades dos alunos, imparcialidade, capacidade de estimular a aprendizagem atual e para toda carreira, entre outros aspectos. A qualidade no ensino é uma função da qualidade do professor, mas está fortemente ligada ao contexto de ensino e às condições em que o realiza, pois um excelente professor pode não ser capaz de proporcionar qualidade no ensino ou pode ter recursos escassos para se oferecer a qualidade na sala de aula (DARLING-HAMMOND, 2008).

A avaliação do ensino e dos professores está vinculada desde a prestação de contas até o crescimento pessoal. Com isso, é necessário deixar claro para quem serve a avaliação: Para maior eficácia dos professores? Para promover o desenvolvimento pessoal? Para aumentar a qualidade do ensino e da aprendizagem? Para maiores resultados dos alunos? Para o controle de processos, práticas, programas e estratégias? Para comparar os resultados aos objetivos propostos? Para reestruturação de currículos e programas? Para gerenciar carreiras? Responder o propósito da avaliação irá remeter aos efeitos dela (FLORES, 2009).

Em Portugal, com a recente reforma da carreira docente, definiram-se os aspectos da avaliação destes funcionários. O Decreto Lei Nº 15/2007 dispõe que a avaliação docente visa “a melhoria dos resultados escolares dos alunos e da qualidade das aprendizagens e proporcionar orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional no quadro de um sistema de reconhecimento do mérito e da excelência”. Também neste decreto, determinam-se os objetivos da avaliação de desempenho, quais sejam (PORTUGAL, 2007):

- i) contribuir para a melhoria da prática pedagógica do docente;
- ii) contribuir para a valorização e aperfeiçoamento individual do docente;
- iii) permitir a inventariação das necessidades de formação do pessoal docente;

- iv) detectar os fatores que influenciam o rendimento profissional do pessoal docente;
- v) diferenciar e premiar os melhores profissionais;
- vi) facultar indicadores de gestão em matéria de pessoal docente;
- vii) promover o trabalho de cooperação entre os docentes, tendo em vista a melhoria dos resultados dos alunos;
- viii) promover a excelência e a qualidade dos serviços prestados à comunidade”

A avaliação no contexto português baseia-se nos seguintes aspectos: Primeiro o coordenador, por meio de observação na sala de aula, avalia a qualidade científico-pedagógica do professor, levando em consideração a preparação e a realização das atividades, a relação do professor com o aluno pedagogicamente, a forma de avaliar a aprendizagem dos discentes (LUCENA, 1992).

Após esta etapa, há uma avaliação dos seguintes quesitos por parte da direção executiva (FLORES, 2009, p. 248):

- i) nível de assiduidade;
- ii) serviço distribuído;
- iii) progresso dos resultados escolares esperados para os alunos e redução das taxas de abandono escolar, tendo em conta o contexto socioeducativo;
- iv) participação dos docentes na escola ou agrupamento com base no número de atividades constantes do projeto curricular de turma e plano anual de atividades e qualidade e importância da intervenção do docente para o cumprimento dos objetivos;
- v) ações de formação contínua que incidam sobre conteúdos de natureza científico-didática relacionados com a matéria curricular que leccionam e com as necessidades do agrupamento ou da escola;
- vi) exercício de cargos ou funções de natureza pedagógica;
- vii) dinamização de projetos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa.

Lucena (1992) propõe uma avaliação que contemple a dinâmica do processo gerencial e possui quatro características básicas: a continuidade da avaliação, para que esta não seja feita apenas no momento do preenchimento do formulário; a periodicidade, com definição de prazos para o acompanhamento mais sistemático; flexibilidade, para que a avaliação possa se adaptar a cada realidade tanto organizacional quanto de cada empregado; individualidade, para que seja possível determinar metas pessoais. Estas características devem estar presentes em todos os processos de avaliação, podendo ser distribuídas em cinco fases: análise da capacitação profissional, negociação do desempenho, acompanhamento do desempenho, avaliação do desempenho e comprometimento.

A partir dos ideais positivistas, surgiu a avaliação de desempenho nas organizações, uma época em que a matemática se destacava para as validações dos procedimentos operacionais. Isto serviu de inspiração para futuros estudiosos da administração, como Taylor e Fayol que se basearam no cálculo e no tempo para encontrar um resultado mais positivo nos processos operacionais (CUNHA; CORREA, 2013).

Na época de 1950, já se utilizava uma forma de avaliação de desempenho, porém sem maturidade, pois a formulação de indicadores era subjetiva e sem ponderação. Nesse momento, a busca era o melhor monitoramento do desempenho das atividades quantificando as medidas operacionais (CUNHA, 1986 apud CUNHA; CORREA, 2013).

Deve-se pautar na concepção de causa-efeito nas avaliações de desempenho e também a junção de indicadores financeiros e não financeiros para se medir a eficiência organizacional (KAPLAN; NORTON, 2004 apud CUNHA; CORREA, 2013).

A avaliação de desempenho possui destaque no serviço público. Por exemplo, em 2010 foi publicado o Decreto N^o 7.133 que regulamentou os critérios e os procedimentos para a realização das avaliações de desempenho e também o pagamento de gratificações de desempenho (BRASIL, 2010).

Um bom desempenho organizacional é mantido em qualquer empresa com uma força de trabalho estruturada. A visão da gestão de pessoas tem mudado de uma espera por comportamentos reativos para gestores mais atentos ao

investimento em formação de servidores capacitados para realizar as tarefas e alcançar um resultado satisfatório na organização (MARCONI, 2003).

São os propósitos da avaliação que irão determinar a forma como se desenvolverá o processo. Desde o recolhimento da informação necessária até o relatório final. Segundo Fernandes (2008, p. 5), existem diversos propósitos que podem se associar a uma avaliação de docentes, dentre eles:

- (a) melhorar o desempenho dos professores;
- (b) responsabilização e prestação pública de contas;
- (c) melhorar práticas e procedimentos das escolas;
- (d) compreender problemas de ensino e de aprendizagem, contribuindo para a identificação de soluções possíveis;
- (e) compreender as experiências vividas por quem está envolvido numa dada prática social". A avaliação de docentes, por exemplo, pode ser um excelente processo de melhoria na qualidade de ensino e pedagógica, culminando em ambientes abertos à inovação, ao fortalecimento da aprendizagem e ao desenvolvimento profissional.

Rodrigues (2001) analisa três paradigmas da avaliação de desempenho de professores: O Racionalismo Burocrático, o Personalismo Individualista e o Sócio-crítico. No primeiro, predomina-se a hierarquia padronizada, com autoritarismo entre o avaliador e o avaliado. A avaliação fiscaliza se o professor está seguindo o que é prescrito pelas autoridades. No paradigma do Personalismo Individualista, a avaliação se destina a apoiar o desenvolvimento dos professores, ou seja, suas ideias, perspectivas e projetos são valorizados. Este tipo de avaliação privilegia a liberdade e responsabilidade do docente. Por fim, no sócio-crítico, a avaliação visa o desenvolvimento individual e da coletividade. Os professores participam de sua avaliação que é contextualizada.

Para o Governo, a avaliação de desempenho é definida como uma forma de monitorar o servidor público enquanto alguém com metas e que integra um órgão e uma equipe, porém ela pode ser uma ferramenta de gestão eficiente e eficaz se for adaptada à realidade das pessoas e da Instituição na qual fazem parte. Os

dirigentes podem trabalhar ações coordenadas para atendimento de metas organizacionais, individuais e de equipe de trabalho (BAPTISTA, 2012).

A Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005, estruturou o Plano de Carreira do Servidor Técnico Administrativo em Educação e listou os seguintes princípios e diretrizes do Plano em seu Art. 3º (BRASIL, 2005):

I - natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;

II - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;

III - qualidade do processo de trabalho;

IV - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;

V - vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições;

VI - investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;

VII – desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;

VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;

IX - avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários;

X - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas;

Com a Lei, inicia-se a filosofia baseada na gestão por competência que faz a ligação da avaliação da carreira do servidor ao plano estratégico institucional, ofertando capacitação para o atendimento de demandas da instituição (BAPTISTA, 2012).

A Lei n. 11.784/08, que reestrutura o Plano de Carreira do Servidor Técnico Administrativo em Educação, é regulamentada pelo Decreto Nº. 7.133/2010, o qual define os procedimentos para avaliar o desempenho do servidor e da instituição. Em seu Art. 4º, cita os fatores mínimos a serem avaliados nos servidores, dentre eles (BRASIL, 2008):

I - produtividade no trabalho, com base em parâmetros previamente estabelecidos de qualidade e produtividade;

II - conhecimento de métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo na unidade de exercício;

III - trabalho em equipe;

IV - comprometimento com o trabalho; e

V - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo

Quanto à avaliação de desempenho institucional, a Lei Nº. 11.784/08 define que ela visa, conforme Art. 5º, medir o alcance de metas da instituição, considerando “projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas”.

Para Velasco e Silva (2010), a inovação advinda dessas novas regulamentações serviu para padronizar a sistemática da avaliação de desempenho

do setor público, com um olhar construtivista, incentivando a participação de toda a equipe e, com isso, colocando a democratização das relações de trabalho no centro da política institucional com seus servidores fazendo-se representar por seus pares.

3.4.5. Avaliação institucional

De acordo com Peixoto (2009), as avaliações institucionais são divididas em bases quantitativas e qualitativas. A primeira mensura os desempenhos, supervisiona e analisa o funcionamento institucional, gerando uma hierarquia entre as Instituições. A qualitativa busca solucionar as fragilidades e encontrar destaques que mereçam foco.

Por meio de processos, a avaliação institucional procura compreender o sistema educacional, apontando caminhos para que todos os sujeitos da ação participem ativamente na reflexão e implementação de políticas, não só com o objetivos de apontar a qualidade do ensino, mas também ser um instrumento de melhorias nas instituições (SOUSA; SOUSA, 2013).

As avaliações se iniciaram nos anos 80 nas pós-graduações pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Nas graduações, elas se estruturaram a partir de 1990. Após esse período, somente em 2004 foi aprovada a Lei n. 10.861 que aperfeiçoou o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – o SINAES, fazendo com que o país possuísse níveis avaliativos desde o desempenho da instituição até o do estudante (PEIXOTO, 2011).

O SINAES possui uma ampla visão de avaliação institucional, pois considera todo o processo educativo, a missão da Instituição e oferece orientação detalhada sobre como se aplicar e executar além da avaliação (BRASIL, 2004).

O Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior aproveitou as experiências já existentes no Brasil, aprimorando os instrumentos de avaliação e acrescentando itens considerados fundamentais (ABREU JÚNIOR, 2009).

Ele é composto por outros instrumentos avaliativos: Avaliação Institucional, Avaliação dos Cursos de Graduação (ACG) e o Exame Nacional de Desempenho

dos Estudantes (ENADE). Todos eles disponibilizam relatórios com o objetivo de apresentar dados sobre as várias características que fazem parte da instituição, mostrando uma visão global (RODRIGUES, PEIXOTO, 2010).

A avaliação dos cursos de graduação leva em consideração o corpo docente, a infraestrutura da organização, a interlocução entre o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e o Projeto Pedagógico dos Cursos (PPC) e a articulação com as Diretrizes Curriculares Nacionais (DIAS SOBRINHO, 2010).

O ENADE é aplicado aos alunos ingressantes e concluintes nos cursos de graduação com o objetivo de diagnosticar o quanto aquela formação agregou à qualificação dos estudantes, levando a reflexão das instituições (RODRIGUES; PEIXOTO, 2010).

O SINAES também utiliza dados de instrumentos de avaliação complementares, como o Censo da Educação Superior e o Cadastro de Cursos e Instituições. Ambos são realizados por meio de questionários eletrônicos a serem preenchidos pela Instituição de Ensino Superior Brasileira de cursos de graduação presenciais e à distância (AUGUSTO; BALZAN, 2007).

Silva e Goulart (2013) listam cinco aspectos essenciais que devem ser observados na operacionalização da avaliação, que são: a divulgação, o envolvimento dos dirigentes, a identificação das dificuldades, as formas de acesso e a construção de relatórios.

A divulgação é uma forma de tornar a avaliação institucional um instrumento que a comunidade acadêmica pode demonstrar suas opiniões e que os gestores podem se pautar para a tomada de decisões para o desenvolvimento e melhoria do planejamento em recursos humanos e financeiro (SANCHES, 2009).

Atualmente, não se discute mais se a avaliação deve ou não ser efetuada, face sua obrigatoriedade. A discussão se dá sobre como ela deve ser processada, ou seja, é necessário identificar as dificuldades para solucioná-las e apresentar uma melhor forma de utilizá-la, pois a avaliação institucional precisa ser vista como indispensável para a melhoria do padrão de qualidade nos aspectos da pesquisa, do ensino e da extensão e não como um instrumento de controle burocrático

(GADOTTI, 2009).

Silva e Goulart (2013) destacam a importância de a comunicação organizacional criar formas de acesso para dar conhecimento ao público da comunidade acadêmica das informações sobre a avaliação para que estes possam manifestar suas percepções e opiniões sobre o processo avaliativo. Os relatórios são importantes para que se tenha uma visão abrangente do todo e deve estar integrada com os setores de Tecnologia da Informação da Instituição.

A avaliação institucional é capaz de apresentar um resultado que oriente para a melhoria da qualidade das instituições educacionais. E a qualidade da educação é um dos requisitos fundamentais para do desenvolvimento científico e tecnológico.

O novo papel do Estado frente à discussão contemporânea sobre a relação das Instituições de Ensino Superior (IES) da América Latina e o governo é definir a prioridade dos mecanismos de avaliação na política de educação superior, fazendo com que, assim, os recursos financeiros e orçamentários estejam também atrelados ao desenvolvimento institucional (ABREU JÚNIOR, 2009).

O processo de avaliação necessita do envolvimento da maior parte de seus envolvidos desde o desenvolvimento do projeto até a análise e uso dos resultados, participando do crescimento humano de toda a Instituição (ABREU JÚNIOR, 2009).

3.5. METODOLOGIA

Esta pesquisa descritiva possui uma abordagem quantitativa que se utiliza de técnicas estatísticas, tendo seus dados coletados mensurados, tabulados e submetidos a análises estatísticas (MARTINS; THEÓPHILO, 2009).

Após a formulação do questionário contendo itens retirados do formulário para avaliar o servidor no período do estágio probatório, o mesmo foi analisado em um pré-teste e constatado que existiam diversos itens repetidos e, com isso, estes foram modificados para tornar o questionário mais uniforme. Após esta fase, ele foi enviado de forma *online* para todos os servidores ativos do Instituto Federal Fluminense, num total de 1.626 servidores. Todos os servidores foram consultados

para verificar a opinião de quem já havia passado pelo período probatório e dos que estão presenciando esta fase.

Ao final de um mês, 444 servidores responderam ao questionário. O questionário era composto por uma parte de identificação do perfil do respondente. Na segunda parte o servidor primeiro pontuava de 1 a 5 cada dimensão da avaliação do estágio probatório, prevista na Lei 8.112/90, considerando o grau de importância de cada uma delas: Assiduidade, Disciplina, Capacidade de iniciativa, Produtividade e Responsabilidade. Também poderia ser respondido N caso o servidor não soubesse a resposta ou preferisse não opinar.

A partir disso, cada dimensão se desdobrava nos itens utilizados para avaliar os servidores em período probatório. O respondente deveria pontuar cada ITEM considerando seu grau de IMPORTÂNCIA de 1 a 5, incluindo:

N, sendo,

(1) Muito baixa

(2) Baixa

(3) Média

(4) Alta

(5) Muito alta

(N) Não sei/prefiro não opinar, e também analisar se o considera Essencial ou não Essencial.

Após esta fase, ocorreu a tabulação das respostas e foi calculado para cada item do questionário o CVR (Content Validity Ratio) proposto por Lawshe (1975), conforme fórmula abaixo:

$$\text{CVR} = \frac{n_e - (N/2)}{N/2}$$

O CVR indica a razão da validade do conteúdo, “ne” representa a quantidade de participantes que indicam o item como essencial e “N” refere-se a quantidade total de participantes da pesquisa (AYRE; SCALLY, 2014).

Os valores de CVR variam entre -1 e +1, em que -1 representa total discordância e +1 representa o máximo de concordância (AYRE; SCALLY, 2014). Um CVR positivo indica que mais da metade dos participantes consideraram o item em questão essencial (LAWSHE, 1975). Quando o CVR é negativo, significa que menos da metade dos respondentes classificaram o item como essencial (LAWSHE, 1975). Se a metade dos participantes consideram o item essencial e a outra metade não, o CVR será igual a zero (LAWSHE, 1975).

Para realizar a verificação dos itens que devem ser mantidos no formulário final, Lawshe (1975) menciona valores críticos de CVR. Dessa forma, os itens que obtiverem o valor do CVR calculado abaixo do valor do CVR crítico podem ser desconsiderados (AYRE; SCALLY, 2014), ou seja, podem ser retirados do formulário por não serem essenciais.

A partir das respostas, será apresentada também a média relacionada ao grau de importância dada pelo respondente a cada item. Os itens foram avaliados de 1 a 5, sendo (1) Muito baixa, (2) Baixa, (3) Média, (4) Alta, (5) Muito alta e (N) Não sei/prefiro não opinar. Juntamente, é demonstrado o erro padrão da média para se indicar sua variabilidade, avaliando-se a precisão do cálculo da média populacional.

Após esta análise, será encontrado o percentual de pontuação dada por cada respondente por item, ou seja, qual o percentual de servidores que avaliaram o item como nota 1, 2, 3, 4, 5 ou N.

3.6. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo, serão demonstrados os resultados encontrados da análise dos itens feita pelos servidores, considerando sua importância e essencialidade.

Cada item avaliado se enquadra dentro de uma dimensão:

3.6.1. Assiduidade

Na dimensão ASSIDUIDADE, que representa a frequência, regularidade, pontualidade, permanência e dedicação do servidor, são avaliados 04 itens:

- (1). Comparecer regularmente ao trabalho;
- (2.). Ser pontual;
- (3). Permanecer no trabalho durante o expediente;
- (4). Dedicar-se à execução das atividades.

3.6.2. Disciplina

A avaliação da DISCIPLINA, que engloba comportamento discreto, ponderado e de acordo com os padrões estabelecidos pela Unidade de Trabalho, avalia-se:

- (1). Saber receber críticas;
- (2). Cooperar e participar efetivamente dos trabalhos em equipe;
- (3). Saber dar e receber *feedback*;
- (4). Demonstrar zelo pelo trabalho;
- (5). Informar, imediatamente, imprevistos que impeçam cumprimento do horário;
- (6). Utilizar vestimentas adequadas;
- (7). Evitar comentários prejudiciais ao ambiente de trabalho;
- (8). Manter sob o controle assuntos exclusivamente particulares.

3.6.3. Capacidade de Iniciativa

O terceiro quesito é CAPACIDADE DE INICIATIVA, que significa independência e autonomia na atuação, dentro dos limites de sua competência, e se desdobra em sete itens:

- (1). Inteirar-se da função para o qual foi designado;
- (2). Procurar atualizar-se, visando à melhoria contínua da atividade;
- (3). Buscar orientação para solucionar problemas;
- (4). Apresentar sugestões e críticas construtivas;
- (5). Contribuir para o desenvolvimento da Instituição;
- (6). Encaminhar de forma ética e adequada os assuntos que fogem da sua competência;
- (7). Colocar-se à disposição para aprender, atualizar-se, e auxiliar os colegas.

3.6.4. Produtividade

No quesito PRODUTIVIDADE que engloba rendimento compatível às condições de trabalho e qualidade do serviço na execução de suas atividades, o servidor é avaliado em cinco quesitos:

- (1). Observar os objetivos definidos no planejamento pedagógico;
- (2). Racionalizar o tempo para a execução das atividades;
- (3). Buscar a melhoria da qualidade da atividade de ensino;
- (4). Desenvolver as atividades de forma regular com o objetivo de garantir sua qualidade;
- (5). Fazer as atividades primando pela qualidade do trabalho;
- (6). Utilizar máquinas/equipamentos de forma eficiente.

3.6.5. Responsabilidade

O último quesito avaliado é RESPONSABILIDADE, abrangendo conduta moral e ética profissional. Este quesito se desdobra em seis itens:

- (1). Ser confiável, honesto, íntegro, sincero e imparcial;
- (2). Ser fiel à Instituição e aos colegas;
- (3). Agir com firmeza, discrição e coerência;
- (4). Realizar suas atividades corretamente;
- (5). Respeitar e obedecer à legislação;
- (6). Zelar pelo patrimônio da instituição.

3.6.6. Resultados Encontrados

Os resultados encontrados em cada análise são apresentados em forma de tabelas e analisados cada uma.

O gráfico 1 apresenta a média e o erro padrão das respostas de cada item das dimensões avaliadas que são discriminadas abaixo.

Todos os itens estão apresentados com a média do grau de importância no gráfico 1 na ordem que foram avaliados. No gráfico 2, eles estão discriminados por ordem decrescente, conforme avaliação feita pela população.

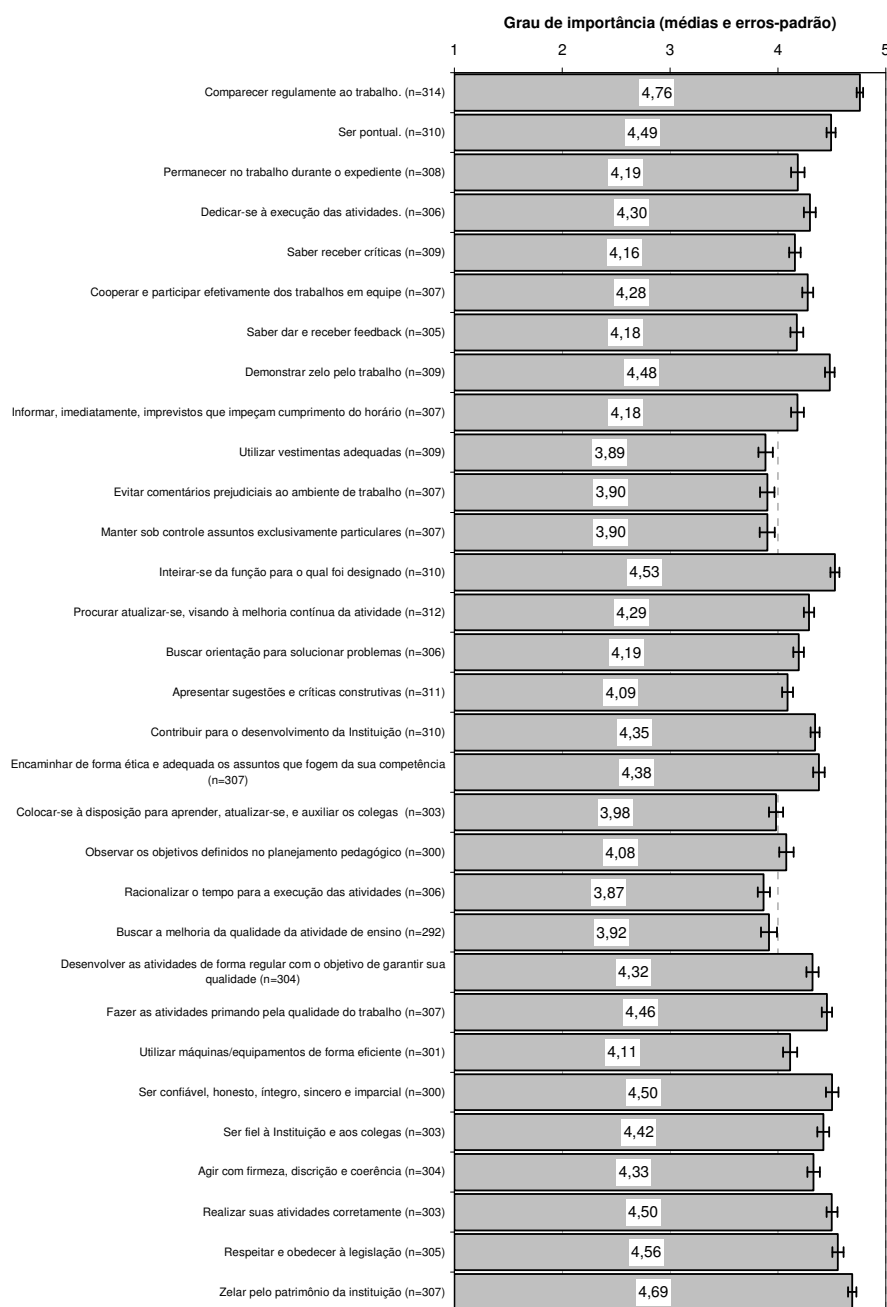


Gráfico 1: Média do grau de importância dos itens de avaliação do estágio probatório
 Fonte: Elaborado pela Autora (2016).

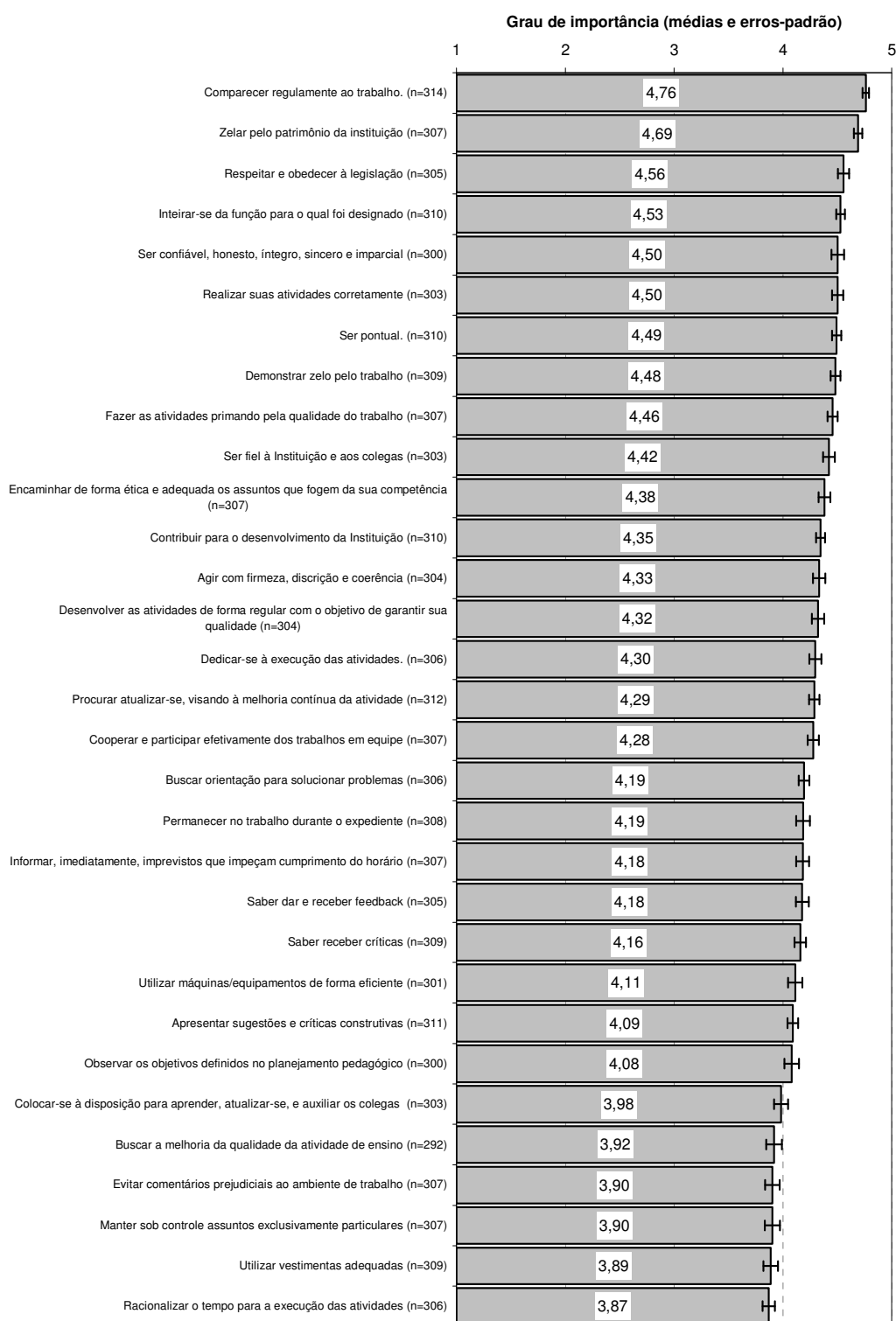


Gráfico 2: Média do grau de importância dos itens de avaliação do estágio probatório em ordem decrescente

Fonte: Elaborado pela Autora (2016).

De acordo com a avaliação dos servidores, o item “comparecer regularmente ao trabalho” foi o item considerado como de maior importância, com uma média de 4,76. O item de menor importância foi “racionalizar o tempo para a execução das atividades”, com 3,87, observando-se que todas as médias foram superiores à média da escala adotada, ou seja, 03 (três). Conforme os valores de erro padrão, conclui-se que as respostas foram homogêneas.

O gráfico 2 permite observar que os itens que apresentam índices de insatisfação ponderada acima de 4 são: “Comparecer regularmente ao trabalho” (4,76), “Zelar pelo patrimônio da instituição” (4,69), “Respeitar e obedecer à legislação” (4,56), “Inteirar-se da função para o qual foi designado” (4,53), “Ser confiável, honesto, íntegro, sincero e imparcial” (4,50), “Realizar suas atividades corretamente” (4,50), “Ser pontual” (4,49), “Demonstrar zelo pelo trabalho” (4,48), “Fazer as atividades primando pela qualidade do trabalho” (4,46), “Ser fiel à Instituição e aos colegas” (4,42), “Encaminhar de forma ética e adequada os assuntos que fogem da sua competência” (4,38), “Contribuir para o desenvolvimento da Instituição” (4,35), “Agir com firmeza, discricão e coerência” (4,33), “Desenvolver as atividades de forma regular com o objetivo de garantir sua qualidade” (4,32), “Dedicar-se à execução das atividades” (4,30), “Procurar atualizar-se, visando à melhoria contínua da atividade” (4,29), “Cooperar e participar efetivamente dos trabalhos em equipe” (4,28), “Buscar orientação para solucionar problemas” (4,19), “Permanecer no trabalho durante o expediente” (4,19), “Informar, imediatamente, imprevistos que impeçam cumprimento do horário” (4,18), “Saber dar e receber feedback, saber receber críticas” (4,18), “Utilizar máquinas/equipamentos de forma eficiente” (4,11), “Apresentar sugestões e críticas construtivas” (4,09), “Observar os objetivos definidos no planejamento pedagógico” (4,08).

Com este resultado, observa-se a grande importância da maioria dos itens utilizados para avaliar o período probatório de um servidor. A maior parte dos itens obteve uma média aproximada de importância. De 31 itens avaliados, 25 deles possuem uma média acima de 4, sendo que o mais importante foi obteve a média de 4,76, o que demonstra a grande importância do que se está avaliando.

Com uma média abaixo de 4 podemos observar apenas 6 itens: “Colocar-se à disposição para aprender, atualizar-se e auxiliar os colegas” (3,98), “Buscar a

melhoria da qualidade da atividade de ensino” (3,92), “Evitar comentários prejudiciais ao ambiente de trabalho” (3,90), “Manter sob controle assuntos exclusivamente particulares” (3,90), “Utilizar vestimentas adequadas” (3,89), “Racionalizar o tempo para a execução das atividades” (3,87). Apesar de terem sido considerados de menor importância, os itens possuem o valor acima da média de escala considerada, ou seja, 1 a 5.

Os gráficos 3 e 4 representam em percentagem o grau de importância dado a cada item de acordo com cada possibilidade/alternativa, quais sejam: Muito baixa, baixa, média, alta, muito alta, e não sei opinar. Na figura 3, os itens estão apresentados em ordem de avaliação e na figura 4, por ordem decrescente.

Pode-se observar, pela figura 4, que “comparecer regularmente ao trabalho” foi considerado com o maior percentual de grau de importância “muito alta”, com 81,5%, ou seja, este item foi o mais avaliado pelos servidores como importante dentre os demais.

O item “utilizar vestimentas adequadas” foi considerado o de menor importância. Dentre os que receberam a nota “muito baixa”, este foi o mais avaliado como menos importante, obtendo 5,2% de avaliação.

Na avaliação, 14 itens tiveram acima de 50% de avaliação como de importância “muito alta”: “Comparecer regularmente ao trabalho” (81,5%), “Zelar pelo patrimônio da instituição” (73,9%), “Ser confiável, honesto, íntegro, sincero e imparcial” (68%), “Respeitar e obedecer à legislação” (65,9%), “Realizar suas atividades corretamente” (61,4%), “Inteirar-se da função para o qual foi designado” (61%), “Demonstrar zelo pelo trabalho” (60,5%), “Ser pontual” (58,7%), “Ser fiel à Instituição e aos colegas” (58,1%), “Fazer as atividades primando pela qualidade do trabalho” (57,7%), “Encaminhar de forma ética e adequada os assuntos que fogem da sua competência” (55,4%), “Agir com firmeza, discrição e coerência” (54,6%), “Desenvolver as atividades de forma regular com o objetivo de garantir sua qualidade” (52,3%), “Permanecer no trabalho durante o expediente” (51,3%).

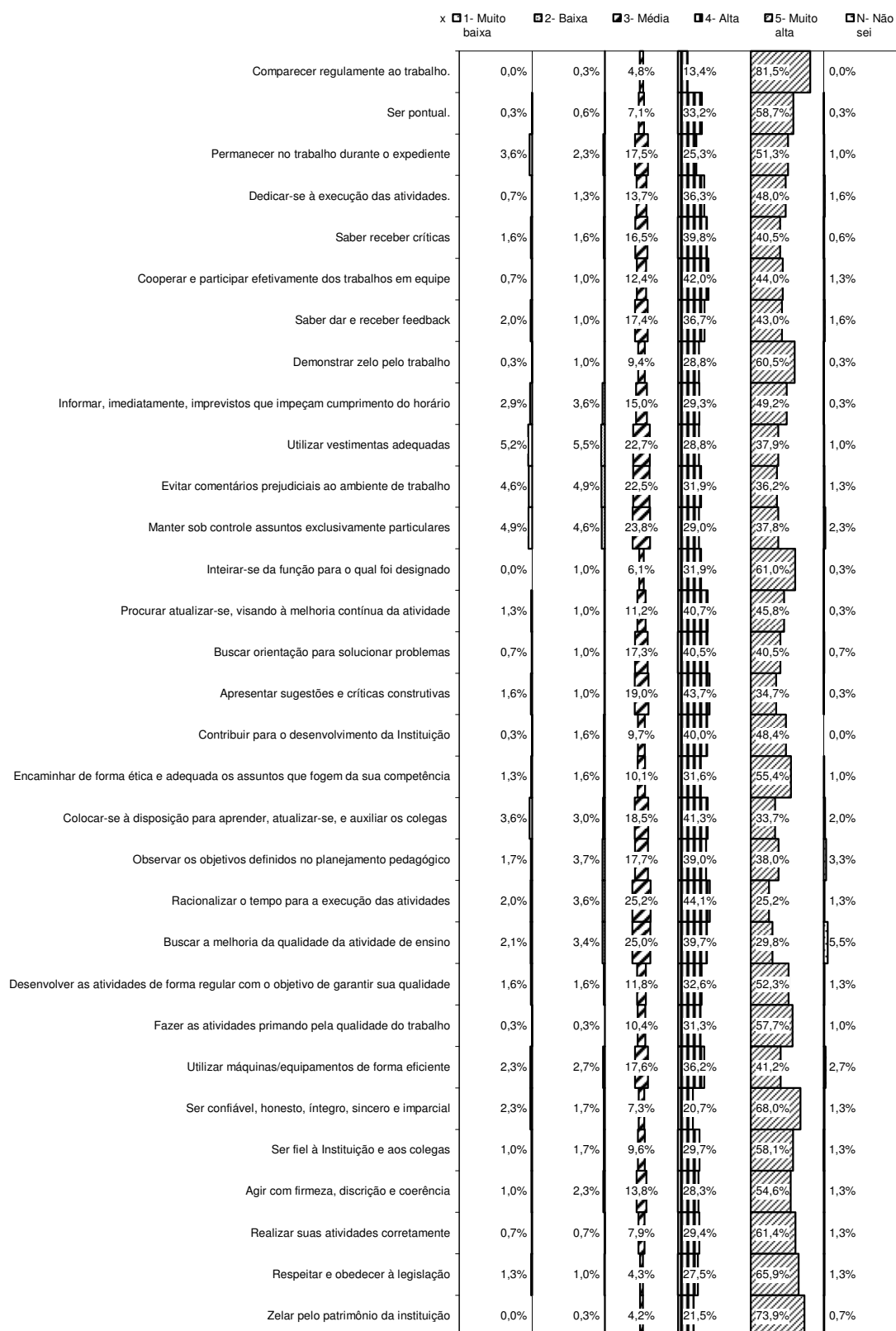


Gráfico 3: Percentual de avaliação dos itens por grau de importância
Fonte: Elaborado pela Autora (2016).

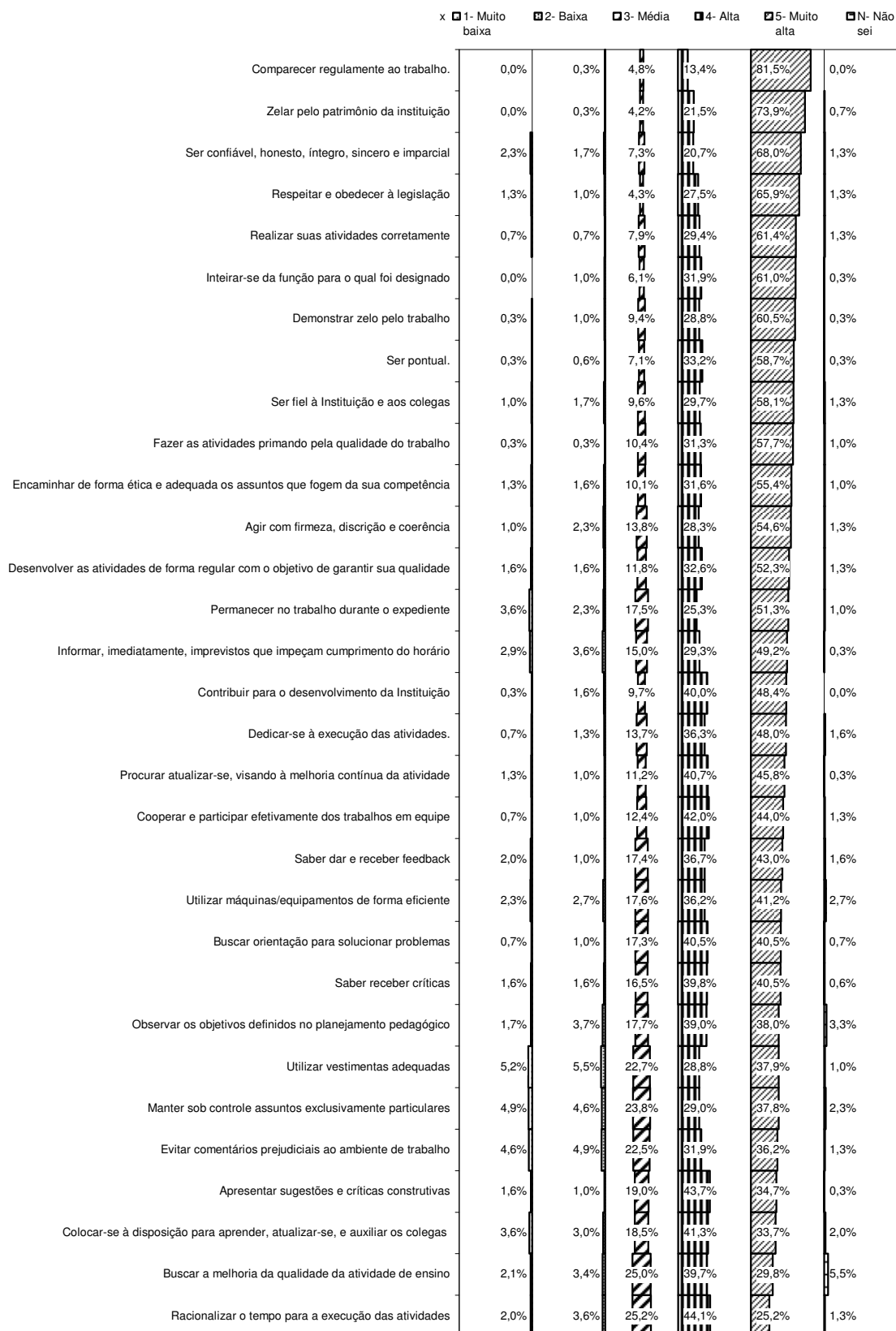


Gráfico 4: Percentual de avaliação dos itens por grau de importância em ordem decrescente
Fonte: Elaborado pela Autora (2016).

3.6.7. Valores e Cálculo do CVR.

Tabela 10: Valores do CVR calculado e CVR crítico de cada item

Item	Ne	N	%Ne	CVR _{calc}	CVR _{crit}	Dec.
Comparecer regulamente ao trabalho.	306	318	96,2%	0,925	0,110	Manter
Ser pontual.	288	314	91,7%	0,834	0,111	Manter
Permanecer no trabalho durante o expediente	233	312	74,7%	0,494	0,111	Manter
Dedicar-se à execução das atividades.	259	309	83,8%	0,676	0,112	Manter
Saber receber críticas	251	312	80,4%	0,609	0,111	Manter
Cooperar e participar efetivamente dos trabalhos em equipe	257	311	82,6%	0,653	0,111	Manter
Saber dar e receber feedback	242	310	78,1%	0,561	0,111	Manter
Demonstrar zelo pelo trabalho	268	308	87,0%	0,740	0,112	Manter
Informar, imediatamente, imprevistos que impeçam cumprimento do horário	234	308	76,0%	0,519	0,112	Manter
Utilizar vestimentas adequadas	198	308	64,3%	0,286	0,112	Manter
Evitar comentários prejudiciais ao ambiente de trabalho	201	307	65,5%	0,309	0,112	Manter
Manter sob controle assuntos exclusivamente particulares	188	303	62,0%	0,241	0,113	Manter
Inteirar-se da função para o qual foi designado	294	313	93,9%	0,879	0,111	Manter
Procurar atualizar-se, visando à melhoria contínua da atividade	271	313	86,6%	0,732	0,111	Manter
Buscar orientação para solucionar problemas	239	304	78,6%	0,572	0,112	Manter
Apresentar sugestões e críticas construtivas	227	307	73,9%	0,479	0,112	Manter
Contribuir para o desenvolvimento da Instituição	247	307	80,5%	0,609	0,112	Manter
Encaminhar de forma ética e adequada assuntos que fogem da sua compet.	261	308	84,7%	0,695	0,112	Manter
Colocar-se à disposição para aprender, atualizar-se, e auxiliar os colegas	210	306	68,6%	0,373	0,112	Manter
Observar os objetivos definidos no planejamento pedagógico	236	304	77,6%	0,553	0,112	Manter
Racionalizar o tempo para a execução das atividades	202	307	65,8%	0,316	0,112	Manter
Buscar a melhoria da qualidade da atividade de ensino	185	299	61,9%	0,237	0,113	Manter
Desenvolver as ativid. de forma regular com objetivo de garantir sua qualidade	269	307	87,6%	0,752	0,112	Manter
Fazer as atividades primando pela qualidade do trabalho	274	310	88,4%	0,768	0,111	Manter
Utilizar máquinas/equipamentos de forma eficiente	211	302	69,9%	0,397	0,113	Manter
Ser confiável, honesto, íntegro, sincero e imparcial	246	301	81,7%	0,635	0,113	Manter
Ser fiel à Instituição e aos colegas	261	307	85,0%	0,700	0,112	Manter
Agir com firmeza, discrição e coerência	247	305	81,0%	0,620	0,112	Manter
Realizar suas atividades corretamente	274	305	89,8%	0,797	0,112	Manter
Respeitar e obedecer à legislação	285	308	92,5%	0,851	0,112	Manter
Zelar pelo patrimônio da instituição	292	309	94,5%	0,890	0,112	Manter

Fonte: Elaborado pela Autora (2016).

No cálculo do CRV, todos obtiveram valores positivos e foram considerados, portanto, como essenciais, ou seja, todos os itens podem ser mantidos no formulário de avaliação. Outro detalhe é que, em todos os casos, o valor do CVR calculado está acima do valor do CVR crítico, o que confirma a manutenção de todos os itens para avaliar os servidores.

O item “comparecer regularmente ao trabalho” foi respondido por 318 participantes e considerado essencial por 306 respondentes. Portanto, 96,2% dos servidores que responderam o questionário consideraram essencial este item.

De 299 respondentes no item “Buscar a melhoria da qualidade da atividade de ensino”, apenas 185 o consideraram essencial, ou seja, 61,9% dos participantes. Apesar de considerável o resultado e tendo sido mantido no questionário, este foi o item avaliado como de menor essencialidade.

3.7. CONCLUSÕES

Foi apresentando que os itens utilizados para avaliar o servidor público são de grande importância, sendo todos considerados válidos e, com isso, mantido no formulário. Conclui-se que, apesar da avaliação de estágio probatório ter um mesmo mecanismo de avaliação desde seu surgimento em 1998, os itens de avaliação do servidor continuam considerados importantes e essenciais, segundo a perspectiva de servidores públicos federais do Instituto Federal Fluminense.

3.8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU JÚNIOR, Nelson de. Sistema(s) de avaliação da educação superior brasileira. **Cadernos CEDES**, Campinas, v. 29, n. 78, p.257-269, maio 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ccedes/v29n78/v29n78a08.pdf>>. Acesso em: 12 mar. 2016.

ANZANELLO, Michel José. **Curvas de aprendizado como balizadoras da alocação de modelos de produtos a equipes de trabalhadores**. 2004. 124 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Engenharia de Produção, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004.

ANZANELLO, Michel José; FOGLIATTO, Flavio Sanson. Learning curve modelling of work assignment in mass customized assembly lines. **International Journal Of Production Research**, v. 45, n. 13, p.2919-2938, jul. 2007. Disponível em: <<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00207540600725010>>. Acesso em: 12 mar. 2016.

ARGOTE, Linda. **Organizational Learning: creating, retaining and transferring knowledge**. Berlim: Springer Science and Business Media, 1999.

AUGUSTO, Rosana; BALZAN, Newton Cesar. A vez e a voz dos coordenadores das CPAS das IES de Campinas que integram o SINAES. **Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**, Sorocaba, v. 12, n. 4, p.597-622, dez. 2007. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/aval/v12n4/a04v12n4.pdf> >. Acesso em: 12 mar. 2016.

AYRE, Colin; SCALLY, Andrew John. Critical Values for Lawshe's Content Validity Ratio: Revisiting the Original Methods of Calculation. **Measurement And Evaluation In Counseling And Development**, Bradford, v. 47, n. 1, p.79-86, dez. 2013. Disponível em: <<http://file.qums.ac.ir/repository/snm/Critical%20Values%20for%20Lawshe%E2%80>

%99s%20%20Content%20Validity%20Ratio.pdf. >. Acesso em: 12 dez. 2016.

BAPTISTA, André de Lima Xandó; SANABIO, Marcos Tanure. Avaliação de desempenho de técnico-administrativos em educação no âmbito das Instituições Federais de Ensino Superior. **Gestão Universitária na América Latina: GUAL**, Florianópolis, v. 7, n. 3, p.182-205, nov. 2014. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/viewFile/1983-4535.2014v7n3p182/28261>>. Acesso em: 12 dez. 2016.

BITTENCOURT, Carlos Alberto Lúcio. **Do estágio probatório e sua efetiva utilização**. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1949. 163 p.

BORGES, Maria Creusa de Araújo. O Estágio Probatório do Professor em Início de Carreira na Rede Municipal do Ensino de Recife. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA, 11, 2003, 5 set; Campinas-SP. . **Anais...** . Campinas-SP: Unicamp, 2003. Disponível em: <http://www.sbsociologia.com.br/portal/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=1595&Itemid=170>. Acesso em: 22 jan. 2015.

BRASIL PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. . **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 16 de julho de 1934**: nós, os representantes do povo brasileiro, pondo a nossa confiança em Deus, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico, decretamos e promulgamos a seguinte. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em: 13 fev. 2016.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 13 fev. 2016.

_____. **Decreto n. 7.133, de 19 de março de 2010**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7133.htm>. Acesso em: 13 fev. 2016.

_____. **Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990**: regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Cíveis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 13 fev.

2016.

_____. **Emenda Constitucional n. 19, de 04 de junho de 1998.** Disponível em: < <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/688521.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

_____. **Lei n. 10.861, de 14 de abril de 2004:** Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.861.htm>. Acesso em: 13 fev. 2016.

_____. **Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm>. Acesso em: 13 fev. 2016.

_____. **Lei n 11.784, de 22 de setembro de 2008.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/Lei/L11784.htm>. Acesso em: 13 fev. 2016.

CAMÕES, Marizaura Reis de Souza; PANTOJA, Maria Júlia; BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas:** bases teóricas e experiências no setor público. Brasília: ENAP, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho Humano nas Empresas:** como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados. São Paulo: Manole, 2009.

CUNHA, Júlio Araújo Carneiro da; CORRÊA, Hamilton Luiz. Avaliação de desempenho organizacional: um estudo aplicado em hospitais filantrópicos. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 53, n. 5, p.485-499, out. 2013. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rae/v53n5/v53n5a06.pdf> >. 12 fev. 2016.

DAR-EL, Ezey. **Human Learning:** from Learning Curves to Learning Organizations. New York: Springer, 2000.

DARLING-HAMMOND, Linda. **Recognizing and Enhancing Teacher Effectiveness:** a policy maker's guide. Washington, DC: Council for Chief State School Officers, 2007.

DEMEESTER, Lieven; Qi, Mei. Managing learning resources for consecutive product generations. **International Journal of Production Economics**, Singapura, v. 95, n.

2, p.265-283, fev. 2005. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925527304000350>>. Acesso em: 12 fev. 2016.

DIAS SOBRINHO, J. Avaliação e transformações da educação superior brasileira (1995-2009): do provão ao SINAES. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**, v. 15, n. 1, p. 195–224, jan. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/aval/v15n1/v15n1a11.pdf>>. Acesso em: 12 fev. 2016.

ELLIOTT, Robert. Henry; PEATON, Allen. The Probationary Period in the Selection Process: A Survey of its Use at the State Level. **Public Personnel Management**, v. 23, n. 1, p. 47-59. 1994. Disponível em: <<http://ppm.sagepub.com/content/23/1/47.short>>. Acesso em: 12 fev. 2016.

FERNANDES, Domingos. **Avaliação do Desempenho Docente**: desafios, problemas e oportunidades. Cacém: Textos Editores, 2008.

FICAGNA, Alba Valéria Oliveira. et al. Sistema de Avaliação de Estágio Probatório: O caso da Prefeitura de Sarandi-RS. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 38, 2014, 13-17 set; Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2015. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2014_EnANPAD_APB1024.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2016.

FLORES, Maria Assunção. Avaliação de professores: reflexões sobre o caso português. **Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa**, Lisboa, v. 2, n. 1, p. 240-256, abr. 2009. Disponível em: <<https://repositorio.uam.es/handle/10486/661563>>. Acesso em: 12 fev. 2016.

GADOTTI, Moacir. **Avaliação Institucional**: necessidade e condições para a sua realização. 2009. Disponível em: <http://www.drb-assessoria.com.br/Avali_Institucional.pdf>. Acesso em: 10 maio 2015.

HANSEN, Adriana de Oliveira; SILVA, Marco Antônio Costa da. **Avaliação de desempenho nas organizações públicas**. Disponível em: <www.ead.fea.usp.br>. Acesso em: 30 maio 2015.

HILSDORF, Carlos. **O que é feedback?** Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-que-e-feedback/64884/>>. Acesso em: 18 out. 2015.

LAWSHE, C H. A quantitative approach to content validity. **Personnel Psychology**, Washington, v. 28, n. 4, p.563-575, jul. 1975. Disponível em: <<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.460.9380&rep=rep1&type=pdf>>. Acesso em: 18 out. 2015.

LUCENA, Maria Diva de Salete. **Avaliação de Desempenho**. São Paulo: Atlas, 1992.

LUTZ, James D.; HALPIN, Daniel W.; WILSON, James R.. Simulation of Learning Development in Repetitive Construction. **Journal Of Construction Engineering And Management**, v. 120, n. 4, p.753-773, dez. 1994. Disponível em: <<http://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/%28ASCE%290733-9364%281994%29120%3A4%28753%29>>. Acesso em: 18 out. 2015.

LEITE, Madalena Osório. **A utilização das curvas de aprendizagem no planejamento da construção civil**. 2002. 93 f. Dissertação (Mestrado em Construção Civil) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

LIKERT, R. A technique for the measurement of attitudes. **Archives in Psychology**, 140, p. 1-55, 1932. Disponível em: <http://www.voteview.com/pdf/Likert_1932.pdf>. Acesso em: 18 out. 2015.

MARCONI, Nelson. A evolução do perfil da força de trabalho e das remunerações nos setores público e privado ao longo da década de 1990. **Revista do Serviço Público**, São Paulo, v. 54, n. 1, p.9-45, mar. 2003. Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/ver_file_3.asp?id=1787>. Acesso em: 18 out. 2015.

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2009.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Teoria geral da administração: da escola científica a competitividade em economia globalizada**. São Paulo: Atlas, 1997.

MEDEIROS, José. **O Problema do Estágio Probatório**. Rio de Janeiro: Ensaio de Administração, 1961.

OLIVEIRA, Katiane da Silva. As repercussões da Emenda Constitucional no 19/98 sobre os institutos da estabilidade e do estágio probatório. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande do Sul, v. 90, n. 14, p.4-7, jul. 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9840>. Acesso em: 18 out. 2015.

PEIXOTO, Maria do Carmo de Lacerda. A avaliação institucional nas universidades federais e as comissões próprias de avaliação. **Revista da Avaliação da Educação Superior (campinas)**, Sorocaba, v. 14, n. 1, p.9-28, mar; 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/aval/v14n1/a02v14n1.pdf>>. Acesso em: 18 out. 2015.

_____. Avaliação institucional externa no SINAES: considerações sobre a prática recente. **Revista da Avaliação da Educação Superior (campinas)**, Sorocaba, v. 16, n. 1, p. 11–36, mar. 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/aval/v16n1/v16n1a02.pdf>>. Acesso em: 18 out. 2015.

PORTUGAL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Decreto-lei nº 15, de 19 de janeiro de 2007**. Disponível em: <http://www.aeps.pt/cfps/Decreto_Lei15_2007.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2016.

RODRIGUES, Pedro. A formação no contexto da avaliação do professor In: SEMINÁRIO REPENSAR A FORMAÇÃO CONTÍNUA NA CONSTRUÇÃO DA PROFISSÃO DOCENTE, 2011, 05 fev; Guimarães-Portugal. **Actas....** Guimarães: Centro de Formação Francisco de Holanda, 2012. p. 34-52.

RODRIGUES, Viviane Aparecida; PEIXOTO, Maria do Carmo de Lacerda. Desvendando a Caixa Preta do ENADE: Considerações Sobre o Processo de Avaliação. **Trabalho e Educação**, Belo Horizonte, v. 18, n. 2, p.1-15, maio 2009. Disponível em: <<http://www.portal.fae.ufmg.br/seer/index.php/trabedu/article/view/427>>. Acesso em: 12 mar. 2016.

SANCHES, Raquel Cristina Ferraroni. **Avaliação Institucional**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2009.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A Globalização e as Ciências Sociais**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2002 .

SANTOS, Edilson Sousa dos; LIMA, Tatiana Aguiar **Porfírio de. Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório na Prefeitura Municipal de Santa Terezinha**. Terezinha-Paraíba: Universidade Federal da Paraíba, 2011. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/2632997-Avaliacao-de-desempenho-em-estagio-probatorio-na-prefeitura-municipal-de-santa-terezinha-pb-resumo.html>>. Acesso em: 12 mar. 2016.

SILVA, Claudemir Martins da; GOULART, Elias Estevão. A função da comunicação na autoavaliação das Instituições de Ensino Superior do ABC Paulista. **Educar em Revista**, Curitiba, v. 1, n. 47, p.231-247, mar. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/er/n47/12.pdf>>. Acesso em: 12 mar. 2016.

SOUSA, Beatriz Pereira Batista de; SOUSA, José Vieira de. Resultados do ENADE na gestão acadêmica de cursos de licenciaturas: um caso em estudo. **Estudos em Avaliação Educacional**, São Paulo, v. 23, n. 52, p.232-253, maio 2012. Disponível em: <<http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/eae/article/viewFile/1938/1921>>. Acesso em: 12 mar. 2016.

STROIEKE, Renato Eduardo; FOGLIATTO, Flavio Sanson; ANZANELLO, Michel Jose. Análise de conglomerados em curvas de aprendizado para formação de agrupamentos homogêneos de trabalhadores. **Produção**, São Paulo, v. 23, n. 3, p.537-547, set. 2013. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/114951?locale=pt_BR>. Acesso em: 12 jan. 2016

_____;_____;_____. Estado da arte das aplicações de curvas de aprendizado. **Gestão e Produção**, São Carlos, v. 20, n. 3, p.681-694, jan. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/gp/v20n3/v20n3a13.pdf>>. Acesso em: 12 fev.2016.

SUDANO, Andréia Di Camilla Ghirghi Pires. **Estágio probatório e reformas na gestão pública**: um estudo de caso da avaliação no início de carreira no Estado de São Paulo. 2011. 166 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Escola de Administração de Empresas - Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2011. Disponível em: < <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/8226> >. Acesso em: 12 mar. 2016.

TEPLITZ, C. J. **The learning curve Deskbook**: The reference Guide to theory, calculations and applications. New York: Quorum Books, 1991.

VELASCO, Simone Maria Vieira de; SILVA, Marcela Tapajós e. Sistemática da Avaliação de Desempenho na Administração Pública Federal. In: CONGRESSO DO CONSELHO NACIONAL DE SECRETÁRIOS DE ESTADO ADMINISTRAÇÃO DE GESTÃO PÚBLICA, 4., 2011, 20-25 maio; Brasília. **Anais...** Brasília: CONSAD, 2011. p. 1 - 26. Disponível em:<<http://repositorio.fjp.mg.gov.br/consad/handle/123456789/767?mode=full>>. Acesso em: 13 dez. 2015.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este capítulo apresenta as conclusões relativas ao presente estudo, advindas da revisão de literatura, da determinação dos itens para questionário final e da aplicação do referido questionário a todos os 1.626 servidores do Instituto Federal Fluminense. Além das conclusões, serão apresentadas propostas para futuras pesquisas.

4.1. CONCLUSÕES

Para alcançar um dos propósitos desta pesquisa, foi realizado um mapeamento da produção científica sobre trabalhos na área de serviço público, diretamente ligados à Administração Pública. Com isso, criou-se uma referência bibliográfica inicial utilizando o método Webibliomining e resultou em um acervo de 23 trabalhos publicados na área.

Foi possível identificar também que a Revista de Administração Pública foi o veículo com maior número de publicações e o ano de 2011 com maior número de artigos publicados na área.

O propósito principal da pesquisa também obteve resposta, apresentando que o formulário utilizado atualmente no serviço público para avaliar os servidores em estágio probatório possui itens de grande importância e, com isso, pode ser considerado válido. Segundo as respostas encontradas, nenhum item necessita ser retirado da avaliação, sendo todos considerados essenciais.

4.2. TRABALHOS FUTUROS

Para futuras pesquisas na área, sugere-se que se analise a forma como é realizada a avaliação. Atualmente o servidor em estágio probatório é avaliado apenas por seu chefe imediato, portanto, pode-se desenvolver trabalhos que tratem sobre como é a relação entre avaliador e avaliado e o *feedback* dos resultados alcançados após a avaliação.

Sugere-se estratificar a pesquisa de acordo com cargo ocupado pelo servidor: administrativo ou docente e também de acordo com seu tempo de serviço público, se ainda em estágio probatório ou não, ou seja, qual a avaliação de cada segmento e de cada servidor em período probatório ou fora do mesmo.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU JÚNIOR, Nelson de. Sistema(s) de avaliação da educação superior brasileira. **Cadernos CEDES**, Campinas, v. 29, n. 78, p.257-269, maio 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ccedes/v29n78/v29n78a08.pdf>>. Acesso em: 12 mar. 2016.

ANZANELLO, Michel José. **Curvas de aprendizado como balizadoras da alocação de modelos de produtos a equipes de trabalhadores**. 2004. 124 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Engenharia de Produção, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004.

ANZANELLO, Michel José; FOGLIATTO, Flavio Sanson. Learning curve modelling of work assignment in mass customized assembly lines. **International Journal Of Production Research**, v. 45, n. 13, p.2919-2938, jul. 2007. Disponível em: <<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00207540600725010>>. Acesso em: 12 mar. 2016.

ARGOTE, Linda. **Organizational Learning: creating, retaining and transferring knowledge**. Berlim: Springer Science and Business Media, 1999.

AUGUSTO, Rosana; BALZAN, Newton Cesar. A vez e a voz dos coordenadores das CPAS das IES de Campinas que integram o SINAES. **Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**, Sorocaba, v. 12, n. 4, p.597-622, dez. 2007. . Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/aval/v12n4/a04v12n4.pdf> >. Acesso em: 12 mar. 2016.

AYRE, Colin; SCALLY, Andrew John. Critical Values for Lawshe's Content Validity Ratio: Revisiting the Original Methods of Calculation. **Measurement And Evaluation In Counseling And Development**, Bradford, v. 47, n. 1, p.79-86, dez. 2013. Disponível em: <<http://file.qums.ac.ir/repository/snm/Critical%20Values%20for%20Lawshe%E2%80>

%99s%20%20Content%20Validity%20Ratio.pdf. >. Acesso em: 12 dez. 2016.

BAPTISTA, André de Lima Xandó; SANABIO, Marcos Tanure. Avaliação de desempenho de técnico-administrativos em educação no âmbito das Instituições Federais de Ensino Superior. **Gestão Universitária na América Latina: GUAL**, Florianópolis, v. 7, n. 3, p.182-205, nov. 2014. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/viewFile/1983-4535.2014v7n3p182/28261>>. Acesso em: 12 dez. 2016.

BERTOLIN, Rosangela Violetti; ZWICK, Elisa; BRITO, Mozar José de. Aprendizagem organizacional socioprática no serviço público: um estudo de caso interpretativo. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 47, n. 2, p.493-513, mar. 2013. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rap/v47n2/v47n2a10.pdf> >. Acesso em: 12 jan. 2016.

BOTELHO, Renata Dias; PAIVA, Kely César Martins de. Comprometimento organizacional: um estudo no Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 5, p.1249-1283, out. 2011. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rap/v45n5/v45n5a02.pdf>>. Acesso em: 12 fev. 2016.

BITTENCOURT, Carlos Alberto Lúcio. **Do estágio probatório e sua efetiva utilização**. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1949. 163 p.

BORGES, Maria Creusa de Araújo. O Estágio Probatório do Professor em Início de Carreira na Rede Municipal do Ensino de Recife. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA, 11, 2003, 5 set; Campinas-SP. . **Anais...** . Campinas-SP: Unicamp, 2003. Disponível em: <http://www.sbsociologia.com.br/portal/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=1595&Itemid=170. >. Acesso em: 22 jan. 2015.

BRASIL PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. . **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 16 de julho de 1934**: nós, os representantes do povo brasileiro, pondo a nossa confiança em Deus, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico, decretamos e promulgamos a seguinte. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em: 13 fev. 2016.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 13 fev. 2016.

_____. _____. **Decreto n. 7.133, de 19 de março de 2010.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7133.htm>. Acesso em: 13 fev. 2016.

_____. _____. **Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990:** regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 13 fev. 2016.

_____. _____. **Emenda Constitucional n. 19, de 04 de junho de 1998.** Disponível em: < <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/688521.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

_____. _____. **Lei n. 10.861, de 14 de abril de 2004:** Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.861.htm>. Acesso em: 13 fev. 2016.

_____. _____. **Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm>. Acesso em: 13 fev. 2016.

_____. _____. **Lei n 11.784, de 22 de setembro de 2008.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/Lei/L11784.htm>. Acesso em: 13 fev. 2016.

BRAUN, Carla Cristine; MUELLER, Rafael Rodrigo. A gestão do conhecimento na administração pública municipal em Curitiba com a aplicação do método OKA - Organizational Knowledge Assessment. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 48, n. 4, p.983-1006, ago. 2014. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/30903/29719>>. Acesso em: 12 mar. 2016.

BRITO, Lydia Maria Pinto; OLIVEIRA, Patrícia Webber Souza de; CASTRO, Ahiram Brunni Cartaxo de. Gestão do conhecimento numa instituição pública de assistência técnica e extensão rural do Nordeste do Brasil. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 46, n. 5, p.1341-1366, set. 2012. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/7146/5697>>. Acesso em: 21 dez. 2015.

CAMÕES, Marizaura Reis de Souza; PANTOJA, Maria Júlia; BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas:** bases teóricas e experiências no setor público. Brasília: ENAP, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho Humano nas Empresas**: como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados. São Paulo: Manole, 2009.

COSTA, Helder Gomes. Modelo para Webibliomining: proposta e caso de aplicação. **Revista da FAE**, v. 13, n.1. p. 115-125, 2010. Disponível em: <img.fae.edu/galeria/getImage/351/780580343311021.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2016.

COSTA, Noemi Alice Oliveira Bonina; PATRÍCIO, Jofrina Zinaenda. Qualidade e formação como fatores importantes na reestruturação da administração pública portuguesa: o exemplo do setor da saúde. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 46, n. 1, p.271-290, fev. 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v46n1/v46n1a13.pdf>>. Acesso em: 12 jan. 2016.

CUNHA, Júlio Araújo Carneiro da; CORRÊA, Hamilton Luiz. Avaliação de desempenho organizacional: um estudo aplicado em hospitais filantrópicos. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 53, n. 5, p.485-499, out. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v53n5/v53n5a06.pdf>>. 12 fev. 2016.

D'AMICO, Simoni Missel; MONTEIRO, Janine Kieling. Características de personalidade e qualidade de vida de gestores no Rio Grande do Sul. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 16, n. 3, p.381-396, jun. 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v16n3/v16n3a04.pdf>>. Acesso em: 12 mar. 2016.

DAR-EL, Ezey. **Human Learning**: from Learning Curves to Learning Organizations. New York: Springer, 2000.

DARLING-HAMMOND, Linda. **Recognizing and Enhancing Teacher Effectiveness**: a policy maker's guide. Washington, DC: Council for Chief State School Officers, 2007.

DEMEESTER, Lieven; QI, Mei. Managing learning resources for consecutive product generations. **International Journal of Production Economics**, Singapura, v. 95, n. 2, p.265-283, fev. 2005. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925527304000350>>. Acesso em: 12 fev. 2016.

DIAS SOBRINHO, J. Avaliação e transformações da educação superior brasileira (1995-2009): do provão ao SINAES. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**, v. 15, n. 1, p. 195–224, jan. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/aval/v15n1/v15n1a11.pdf>>. Acesso em: 12 fev. 2016.

ELLIOTT, Robert. Henry; PEATON, Allen. The Probationary Period in the Selection

Process: A Survey of its Use at the State Level. **Public Personnel Management**, v. 23, n. 1, p. 47-59. 1994. Disponível em: <<http://ppm.sagepub.com/content/23/1/47.short>>. Acesso em: 12 fev. 2016.

FARAH, Marta Ferreira Santos. Administração pública e políticas públicas. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 3, p.813-836, maio 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v45n3/11.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

FERNANDES, Domingos. **Avaliação do Desempenho Docente**: desafios, problemas e oportunidades. Cacém: Textos Editores, 2008.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 25, n. 3, p.319-327, set. 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n3/a05v25n3.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

FERREIRA, Mário César; SEIDL, Juliana. Mal-estar no Trabalho: Análise da Cultura Organizacional de um Contexto Bancário Brasileiro. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 25, n. 2, p.245-254, abr. 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n2/a13v25n2.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

FICAGNA, Alba Valéria Oliveira. et al. Sistema de Avaliação de Estágio Probatório: O caso da Prefeitura de Sarandi-RS. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 38, 2014, 13-17 set; Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2015. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2014_EnANPAD_APB1024.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2016.

FLAUZINO, Dulce Pires; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Comprometimento de servidores públicos e alcance de missões organizacionais. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 42, n. 2, p.253-273, mar. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n2/03.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

FLORES, Maria Assunção. Avaliação de professores: reflexões sobre o caso português. **Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa**, Lisboa, v. 2, n. 1, p. 240-256, abr. 2009. Disponível em: <<https://repositorio.uam.es/handle/10486/661563>>. Acesso em: 12 fev. 2016.

GADOTTI, Moacir. **Avaliação Institucional**: necessidade e condições para a sua realização. 2009. Disponível em: <http://www.drb-assessoria.com.br/Avali_Institucional.pdf>. Acesso em: 10 maio 2015.

GOMES, Nanci Fonseca. Ética na administração pública: desafios e possibilidades. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 48, n. 4, p.1029-1050, ago. 2014. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/30916/29734>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

GONÇALVES, Arquiléia; MOURÃO, Luciana. A expectativa em relação ao treinamento influencia o impacto das ações de capacitação? **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 2, p.483-513, abr. 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v45n2/09.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

HANSEN, Adriana de Oliveira; SILVA, Marco Antônio Costa da. **Avaliação de desempenho nas organizações públicas**. Disponível em: <www.ead.fea.usp.br>. Acesso em: 30 maio 2015.

HILSDORF, Carlos. **O que é feedback?**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-que-e-feedback/64884/>>. Acesso em: 18 out. 2015.

LAWSHE, C H. A quantitative approach to content validity. **Personnel Psychology**, Washington, v. 28, n. 4, p.563-575, jul. 1975. Disponível em: <<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.460.9380&rep=rep1&type=pdf>>. Acesso em: 18 out. 2015.

LUCENA, Maria Diva de Salete. **Avaliação de Desempenho**. São Paulo: Atlas, 1992.

LUTZ, James D.; HALPIN, Daniel W.; WILSON, James R.. Simulation of Learning Development in Repetitive Construction. **Journal Of Construction Engineering And Management**, v. 120, n. 4, p.753-773, dez. 1994. Disponível em: <<http://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/%28ASCE%290733-9364%281994%29120%3A4%28753%29>>. Acesso em: 18 out. 2015.

LEITE, Madalena Osório. **A utilização das curvas de aprendizagem no planejamento da construção civil**. 2002. 93 f. Dissertação (Mestrado em Construção Civil) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

LEITÃO, Sergio Proença; FORTUNATO, Graziela; FREITAS, Angilberto Sabino de. Relacionamentos interpessoais e emoções nas organizações: uma visão biológica. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 5, p.883-907, out. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n5/a07v40n5.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

LIKERT, R. A technique for the measurement of attitudes. **Archives in Psychology**, 140, p. 1-55, 1932. Disponível em: < http://www.voteview.com/pdf/Likert_1932.pdf>. Acesso em: 18 out. 2015.

MAGALHÃES, Elenice Maria de et al. A política de treinamento dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Viçosa (UFV) na percepção dos treinados e dos dirigentes da instituição. **Revista de Administração Pública**, v. 44, n. 1, p.55-86, fev. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v44n1/v44n1a04.pdf>>. Acesso em: 12 mar. 2016.

MARCONI, Nelson. A evolução do perfil da força de trabalho e das remunerações nos setores público e privado ao longo da década de 1990. **Revista do Serviço Público**, São Paulo, v. 54, n. 1, p.9-45, mar. 2003. Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/ver_file_3.asp?id=1787>. Acesso em: 18 out. 2015.

MARQUES, Antônio Luiz; BORGES, Renata Simões Guimarães e; ADORNO, Ronara Dias. A LDB/96 e a qualidade de vida no trabalho: com a palavra os docentes da rede pública de Belo Horizonte. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 10, n. 20, p.72-94, jan. 2008. Rio de Janeiro, v. 40, n. 5, p.883-907, out. 2006. Disponível em: <http://www.vdl.ufc.br/solar/aula_link/bagp/l_a_P/metodologia_pesq_adiminis/aula_03-5442/imagens/02/aula_03_top_02_texto_09_LDB_qualidade_vida_trabalho.pdf>. Acesso em: 13 fev. 2016.

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2009.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Teoria geral da administração: da escola científica a competitividade em economia globalizada**. São Paulo: Atlas, 1997.

MEDEIROS, José. **O Problema do Estágio Probatório**. Rio de Janeiro: Ensaio de Administração, 1961.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2013. 378 p.

MELLO, Márcio Luiz Braga Corrêa de; AMÂNCIO FILHO, Antenor. A gestão de recursos humanos em uma instituição pública brasileira de ciência e tecnologia em saúde: o caso Fiocruz. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 44, n. 3, p.613-636, jun. 2010. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rap/v44n3/04.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

MEROÑO, Sergio Jiménez; MEDERO, Rubén Sánchez; MEDERO, Gema Sánchez.

Los institutos de administración pública en España: Programas de formación para el personal al servicio de la administración. **Estudios Gerenciales**, Madrid, v. 26, n. 116, p.169-192, jul. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v26n116/v26n116a09.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

MONTEIRO, Lorena Madruga. Reforma da administração pública e carreiras de Estado: o caso dos especialistas em políticas públicas e gestão governamental no Poder Executivo federal. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 47, n. 5, p.1117-1143, set. 2013. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/12045/10965>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

NASCIMENTO, Talita Almeida de Campos; SIMÕES, Janaína Machado. Análise da gestão de conflitos interpessoais nas organizações públicas de ensino profissionalizante em Nova Iguaçu - RJ. **Rege: Revista de Gestão**, São Paulo, v. 18, n. 4, p.585-604, dez. 2011. Disponível em: <<http://www.regeusp.com.br/arquivos/1246.Pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

OLIVEIRA, Fátima Bayma de; SANT'ANNA, Anderson de Souza; VAZ, Samir Lofti. Liderança no contexto da nova administração pública: uma análise sob a perspectiva de gestores públicos de Minas Gerais e Rio de Janeiro. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 44, n. 6, p.1453-1475, dez. 2010. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6970/5534>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

OLIVEIRA, Katiane da Silva. As repercussões da Emenda Constitucional no 19/98 sobre os institutos da estabilidade e do estágio probatório. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande do Sul, v. 90, n. 14, p.4-7, jul. 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9840>. Acesso em: 18 out. 2015.

PEIXOTO, Maria do Carmo de Lacerda. A avaliação institucional nas universidades federais e as comissões próprias de avaliação. **Revista da Avaliação da Educação Superior (campinas)**, Sorocaba, v. 14, n. 1, p.9-28, mar; 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/aval/v14n1/a02v14n1.pdf>>. Acesso em: 18 out. 2015.

_____. Avaliação institucional externa no SINAES: considerações sobre a prática recente. **Revista da Avaliação da Educação Superior (campinas)**, Sorocaba, v. 16, n. 1, p. 11-36, mar. 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/aval/v16n1/v16n1a02.pdf>>. Acesso em: 18 out. 2015.

PORTUGAL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Decreto-lei nº 15, de 19 de janeiro de 2007**. Disponível em: <http://www.aeps.pt/cfps/Decreto_Lei15_2007.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2016.

RODRIGUES, Pedro. A formação no contexto da avaliação do professor In: SEMINÁRIO REPENSAR A FORMAÇÃO CONTÍNUA NA CONSTRUÇÃO DA PROFISSÃO DOCENTE, 2011, 05 fev; Guimarães-Portugal. **Actas....** Guimarães: Centro de Formação Francisco de Holanda, 2012. p. 34-52.

RODRIGUES, Weslei Alves; REIS NETO, Mário Teixeira; GONÇALVES FILHO, Cid. As influências na motivação para o trabalho em ambientes com metas e recompensas: um estudo no setor público. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 48, n. 1, p.253-273, fev. 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v48n1/a11v48n1.pdf> >. Acesso em: 13 fev. 2016.

RODRIGUES, Viviane Aparecida; PEIXOTO, Maria do Carmo de Lacerda. Desvendando a Caixa Preta do ENADE: Considerações Sobre o Processo de Avaliação. **Trabalho e Educação**, Belo Horizonte, v. 18, n. 2, p.1-15, maio 2009. Disponível em: <<http://www.portal.fae.ufmg.br/seer/index.php/trabedu/article/view/427> >. Acesso em: 12 mar. 2016.

SANCHES, Raquel Cristina Ferraroni. **Avaliação Institucional**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2009.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A Globalização e as Ciências Sociais**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2002 .

SANTOS, Edilson Sousa dos; LIMA, Tatiana Aguiar **Porfírio de. Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório na Prefeitura Municipal de Santa Terezinha**. Terezinha-Paraíba: Universidade Federal da Paraíba, 2011. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/2632997-Avaliacao-de-desempenho-em-estagio-probatorio-na-prefeitura-municipal-de-santa-terezinha-pb-resumo.html> >. Acesso em: 12 mar. 2016.

SILVA, Claudemir Martins da; GOULART, Elias Estevão. A função da comunicação na autoavaliação das Instituições de Ensino Superior do ABC Paulista. **Educar em Revista**, Curitiba, v. 1, n. 47, p.231-247, mar. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/er/n47/12.pdf> >. Acesso em: 12 mar. 2016.

SOUSA, Beatriz Pereira Batista de; SOUSA, José Vieira de. Resultados do ENADE na gestão acadêmica de cursos de licenciaturas: um caso em estudo. **Estudos em Avaliação Educacional**, São Paulo, v. 23, n. 52, p.232-253, maio 2012. Disponível em: <<http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/eae/article/viewFile/1938/1921>>. Acesso em: 12 mar. 2016.

STROIEKE, Renato Eduardo; FOGLIATTO, Flavio Sanson; ANZANELLO, Michel Jose. Análise de conglomerados em curvas de aprendizado para formação de

agrupamentos homogêneos de trabalhadores. **Produção**, São Paulo, v. 23, n. 3, p.537-547, set. 2013. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/114951?locale=pt_BR>. Acesso em: 12 jan. 2016

_____;_____;_____. Estado da arte das aplicações de curvas de aprendizado. **Gestão e Produção**, São Carlos, v. 20, n. 3, p.681-694, jan. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/gp/v20n3/v20n3a13.pdf>>. Acesso em: 12 fev.2016.

SUDANO, Andréia Di Camilla Ghirghi Pires. **Estágio probatório e reformas na gestão pública**: um estudo de caso da avaliação no início de carreira no Estado de São Paulo. 2011. 166 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Escola de Administração de Empresas - Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2011. Disponível em: < <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/8226> >. Acesso em: 12 mar. 2016.

TASCA, Jorge Eduardo; ENSSLIN, Leonardo; ENSSLIN, Sandra Rolim. A avaliação de programas de capacitação: um estudo de caso na administração pública. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 46, n. 3, p.647-675, jun. 2012. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rap/v46n3/a02v46n3.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

TEPLITZ, C. J. **The learning curve Deskbook**: The reference Guide to theory, calculations and applications. New York: Quorum Books, 1991.

VELASCO, Simone Maria Vieira de; SILVA, Marcela Tapajós e. Sistemática da Avaliação de Desempenho na Administração Pública Federal. In: CONGRESSO DO CONSELHO NACIONAL DE SECRETÁRIOS DE ESTADO ADMINISTRAÇÃO DE GESTÃO PÚBLICA, 4., 2011, 20-25 maio; Brasília. **Anais...** Brasília: CONSAD, 2011. p. 1 - 26. Disponível em:<<http://repositorio.fjp.mg.gov.br/consad/handle/123456789/767?mode=full>>. Acesso em: 13 dez. 2015.

VILLARDI, Beatriz Quiroz; FERRAZ, Viviane Narducci; DUBEUX, Veranise Jacobowski Correia. Uma metodologia para diagnóstico de clima organizacional: integrando motivos sociais e cultura brasileira com fatores do ambiente de trabalho do Poder Judiciário. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 2, p.303-329, mar. 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v45n2/02.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

APÊNDICE A: QUESTIONÁRIO: VALIDAÇÃO DOS ITENS DA AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO CONFORME SUA IMPORTÂNCIA E ESSENCIALIDAD.



UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES

INSTITUTO UNIVERSITÁRIO CANDIDO MENDES-CAMPOS

Prezado(a) servidor(a),

O presente questionário tem como objetivo identificar como se encontra o clima organizacional do IFF *campus* Campos-Centro e quais os principais fatores que levam à satisfação de um funcionário desta Instituição. Ressalta-se que o anonimato dos entrevistados será preservado, sem qualquer menção aos nomes ou identidade dos participantes. Compete ressaltar que os resultados da pesquisa serão a base para elaboração de uma dissertação de mestrado.

Desde já agradecemos a compreensão e a participação neste trabalho.

Gênero:

- (1) Masculino
- (2) Feminino

Faixa etária:

- (1) Até 20 anos
- (2) Entre 21 e 30 anos
- (3) Entre 31 e 40 anos
- (4) Entre 41 e 50 anos
- (5) Acima de 50 anos

Grau de escolaridade:

- (1) ensino fundamental
- (2) ensino médio e/ou técnico
- (3) ensino superior
- (4) especialização
- (5) mestrado
- (6) doutorado

Cargo:	Carga horária semanal	Dedicação exclusiva?
(1) docente	(1) 20h (3) 40h	(1) não (2) sim
(2) técnico administrativo – nível médio	(1) 20h (2) 30h (3) 40h	(-----)
(3) técnico administrativo – nível superior	(1) 20h (2) 30h (3) 40h	(-----)

Ocupa cargo de confiança ou função gratificada?

- (1) não
- (2) sim

Tempo de serviço no IFF: _____ anos

ESCALA DE IMPORTÂNCIA

Como o(a) senhor(a) classifica, de forma geral, a IMPORTÂNCIA das **DIMENSÕES** (TABELA 1) e **ITENS** (TABELA 2) para avaliação do servidor durante o período probatório?

(1) Muito baixa	(2) Baixa	(3) Média	(4) Alta	(5) Muito alta	(N) Não sei / prefiro não opinar
-----------------	-----------	-----------	----------	----------------	-------------------------------------

TABELA 1

Dimensão	Import./Peso (1 a 5 ou N)
I – ASSIDUIDADE (frequência, regularidade, pontualidade, permanência e dedicação)	
II – DISCIPLINA (comportamento discreto, ponderado e de acordo com os padrões estabelecidos pela Unidade de Trabalho).	
III – CAPACIDADE DE INICIATIVA (independência e autonomia na atuação, dentro dos limites de sua competência).	
IV – PRODUTIVIDADE (rendimento compatível às condições de trabalho. Disponibilidade de material/equipamento, prazos, etc. e qualidade do serviço na execução de suas atividades)	
V – RESPONSABILIDADE (conduta moral e ética profissional).	

TABELA 2

Dimensão	Item	Import./ Peso (1 a 5 ou N)	Essencial? (marcar quantas convier com "x")
I – ASSIDUIDADE (frequência, regularidade, pontualidade, permanência e dedicação)	1. Comparecer regulamente ao trabalho		
	2. Ser pontual nos horários de atividades de ensino, pesquisa, extensão e/ou de administração conforme planejamento da instituição de ensino		
	3. Permanecer no trabalho durante o expediente		
II – DISCIPLINA (comportamento discreto, ponderado e de acordo com os padrões estabelecidos pela Unidade de Trabalho).	4. Dedicar-se à execução das atividades de ensino, pesquisa, extensão e/ou administrativas conforme planejamento da Instituição de Ensino		
	1. Ajustar-se ao ambiente de trabalho, sabendo receber críticas e aceitando mudanças para melhoria da atividade		
	2. Cooperar e participar efetivamente dos trabalhos em equipe, revelando consciência de grupo.		
	3 – Assimilar ensinamentos e fazer transferência de aprendizagem. Saber dar e receber feedback (retorno quanto a seu comportamento e desempenho).		
	4a – Demonstrar zelo pelo trabalho.		
	4b – Manter reserva sobre assunto de interesse exclusivamente interno.		
	5 – Informar, imediatamente, imprevistos que impeçam o seu comparecimento ao trabalho ou cumprimento do horário.		
	6 – Apresentar-se ao trabalho com vestimentas adequadas ao exercício da função.		
III – CAPACIDADE DE INICIATIVA (independência e autonomia na atuação, dentro dos limites de sua competência).	7 – Evitar comentários comprometedores ao conceito da Unidade de Trabalho/Ensino, imagem dos servidores e/ou prejudiciais ao ambiente de trabalho.		
	8 – Manter sob controle assuntos exclusivamente particulares.		
	1a – Procurar comparecer a instituição.		
	1b – Inteirar-se da sua estrutura e funcionamento e da função para o qual foi designado.		
	2a- Investir no autodesenvolvimento.		
	2b- Procurar atualizar-se, conhecer a legislação, instruções e normas/manuais e promover retorno técnico e/ou pedagógico ao Instituto através de conhecimentos adquiridos visando à melhoria contínua da atividade docente ou administrativa e dos serviços prestados.		
	3. Buscar orientação para solucionar problemas/dúvidas do dia-a-dia e resolver situações embaraçosas.		
IV – PRODUTIVIDADE (rendimento compatível às condições de trabalho. Disponibilidade de material/equipamento. prazos, etc. e qualidade do serviço na execução de suas atividades)	4. Apresentar sugestões e críticas construtivas para o bom funcionamento das atividades inerentes ao cargo.		
	5. Contribuir para o desenvolvimento da Instituição com sua experiência.		
	6. Encaminhar de forma ética e adequada os assuntos que fogem da sua competência decisória.		
	7. Colocar-se à disposição da Administração para aprimorar seus serviços, aprender outros e auxiliar os colegas sempre que possível.		
	1. Organizar as atividades, observando os objetivos definidos no planejamento pedagógico		
V – RESPONSABIL. (conduta moral e ética profissional).	2. Racionalizar o tempo para a execução das atividades. Aproveitar eventual disponibilidade para a melhoria da qualidade da atividade de ensino		
	3. Desenvolver as atividades de forma regular, conforme carga horária de trabalho e regime de trabalho com o objetivo de garantir sua qualidade		
	4. Fazer as atividades primando pelo alcance dos objetivos e pela qualidade do ensino/ atividades administrativas		
	5. Utilizar máquinas/equipamentos, observando a sua melhor qualidade produtiva segundo orientações técnicas		
	1. Inspirar confiança, revelar-se como um indivíduo honesto, íntegro, sincero e imparcial		
	2. Ser fiel à Instituição, respeitando seus colegas e assumindo suas obrigações de trabalho		
	3. Agir com firmeza, discrição e coerência de atitudes compatíveis com o trabalho		
	4. Apresentar predisposição para fazer as coisas corretamente. E no caso dos docentes, em conformidade com propostas pedagógicas dos cursos		
	5. Respeitar e obedecer à legislação, utilizar-se do poder discricionário de forma consciente e justa		
	6. Zelar pelo patrimônio da instituição, evitar desperdícios de material e gastos desordenados		