UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
CENTRO DE POLÍTICAS PÚBLICAS E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO PROFISSIONAL EM GESTÃO E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO PÚBLICA

OSVALDA MARCELINO COSTA

O ESTÁGIO PROBATÓRIO DOS DOCENTES NO ESTADO DE RONDÔNIA: ELEMENTOS INICIAIS PARA A CONSTRUÇÃO DO PROCESSO

JUIZ DE FORA
2019

OSVALDA MARCELINO COSTA

O ESTÁGIO PROBATÓRIO DOS DOCENTES NO ESTADO DE RONDÔNIA: ELEMENTOS INICIAIS PARA A CONSTRUÇÃO DO PROCESSO

Dissertação apresentada como requisito parcial para a conclusão do Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública, da Faculdade de Educação, Universidade Federal de Juiz de Fora.

Orientador: Prof. Dr. Rubem Barboza Filho

JUIZ DE FORA
2019

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração
automática da Biblioteca Universitária da UFJF,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Costa, Osvalda Marcelino.
O ESTÁGIO PROBATÓRIO DOS DOCENTES NO ESTADO DE RONDÔNIA: ELEMENTOS INICIAIS PARA A CONSTRUÇÃO DO PROCESSO / Osvalda Marcelino Costa. -- 2019.
116 f. : il.

Orientador: Rubem Barboza Filho
Coorientador: Daniel Eveling da Silva
Dissertação (mestrado acadêmico) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Educação/CAEd. Programa de Pós Graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública, 2019.

1. Estágio Probatório. 2. Avaliação docente. 3. Monitoramento. I. Filho, Rubem Barboza , orient. II. Silva, Daniel Eveling da , coorient. III. Título.

OSVALDA MARCELINO COSTA

O ESTÁGIO PROBATÓRIO DOS DOCENTES NO ESTADO DE RONDÔNIA: ELEMENTOS INICIAIS PARA A CONSTRUÇÃO DO PROCESSO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão e Avaliação da Educação Pública.

Aprovada em 31/01/2019.

Prof. Dr. Rubem Barboza Filho (Orientador)
Universidade Federal de Juiz de Fora - UFJF

Profa. Dra. Ilka Schapper Santos
Universidade Federal de Juiz de Fora - UFJF

Prof. Dr. Rodrigo Chaves de Mello Rodrigues de Carvalho
Universidade do Vale do Acaraú - UVA

Como é de são efeito, ajudo com meu querer acreditar. Mas nem sempre posso. O senhor saiba: eu toda a minha vida pensei por mim, forro, sou nascido diferente. Eu sou é eu mesmo. Divêrjo de todo o mundo... Eu quase que nada não sei. Mas desconfio de muita coisa

Guimarães Rosa

AGRADECIMENTOS

Ao governo do Estado de Rondônia, à Secretaria da Educação, que por meio da visão empreendedora do governo estadual, proporcionou esta oportunidade de investimento profissional a mim e aos outros companheiros da Educação pública rondoniense, visando a melhoria da gestão pública na educação no nosso estado.

A todos os meus companheiros e companheiras de caminhada nesse mestrado, sem eles eu não teria conseguido lograr êxito; aos colegas da SEDUC e de todas as CREs do estado, aos colegas de trabalho, em especial, Elizabeth Colaço, que dividiu comigo essa jornada chamada mestrado; a todos os mestres, doutores e Phds que encontrei pelo caminho trilhado durante a minha trajetória e aos professores orientadores do CAEd/UFJF. Especial agradecimento aos ASAS, principalmente ao Daniel Eveling da Silva, que com paciência e sapiência incomum conduziu-me de maneira extraordinária até a finalização desse processo; também ao meu orientador, Prof. Dr. Rubem Barboza Filho, ambos souberam orientar-me e guiar-me na direção correta para o meu crescimento, enquanto técnica da Educação pública brasileira, sendo possível, por meio dos seus ensinamentos, refletir sobre a minha experiência e prática.

Ainda, o agradecimento especial, é à minha sogra Maria Eliza. Sim, muitos poderão pensar porque não à mãe, mas ela é uma mãe para mim e criou o meu maior tesouro, o amor de minha vida. O homem que me amparou durante esses 30 anos de vida juntos, meu esposo Pedro. Nesse período de mestrado foi mais um ASA (Assistente acadêmico); ele foi também suporte, não só pedagógico, mas do psicológico e do real. E ele só é tudo isso porque teve minha sogra como mãe, que é referência de mulher e exemplo de força, coragem e luta; sustentáculo da nossa formação pessoal e profissional. Também dedico este trabalho aos meus amados filhos, Amanda Costa Wessler, André Costa Wessler e Sofia Costa Wessler. A Amanda sabe que sem ela esse mestrado não seria possível , desde a inscrição até o suporte para ficar com os irmão pequenos. Aos pequenos, por se conformarem muitas vezes com minha ausência.

Enfim, meus sinceros agradecimentos a todos aqueles que me inspiram a querer e fazer sempre o melhor para mim e para os outros. Os meus sinceros agradecimentos.

RESUMO

A presente dissertação é desenvolvida no âmbito do Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação do Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora (CAEd/UFJF). O caso de gestão busca discutir formas de estruturar práticas iniciais para a elaboração e acompanhamento do Estágio Probatório dos docentes da rede estadual de educação de Rondônia. Em um primeiro momento, realizou-se um estudo de natureza documental, nas normativas federais e estaduais para identificar como o Estágio Probatório é definido. Para a construção do processo de evidências, ainda na primeira etapa da pesquisa, realizou-se contato com os órgãos governamentais de Rondônia e, por meio da lei de acesso à informação, questionou-se sobre o período. A partir da resposta da não execução do estágio, observou-se, em um segundo momento da pesquisa, as legislações dos estado do Amazonas e do Ceará para análise de como esses estados têm conduzido tal período para os seus professores. Esse elemento foi complementado com entrevista com gestores das redes estaduais de ensino desses estados de modo a compreender os principais elementos existentes para a avaliação dos professores dentro das escolas e sua importância para o processo. Ao identificar os elementos centrais existentes nas escolas e nas determinações estaduais, observou-se a necessidade de construção de uma discussão inicial para a conscientização sobre o Estágio Probatório na Secretaria de Estado da Educação de Rondônia (SEDUC/RO) e possível efetivação do período probatório.

Palavras-Chave: Estágio Probatório. Avaliação docente. Monitoramento.

ABSTRACT

The present master's dissertation is developed in the Professional Master in Education Management and Evaluation of the Public Policy and Evaluation's Centre of the Federal University of Juiz de Fora (CAEd/UFJF). The management case intends to discuss ways of structuring initial practices for the development and monitoring of the probationary phase of teachers from the state education network of Rondônia. At first, a documental study of state and federal regulations was carried out to identify how is defined the probationary phase. In the first stage of the research, for building process of the evidences, governmental agencies were contacted and questioned about the probationary phase. By answering of non-execution of the probationary phase, the laws of the Amazonas and Ceará states was observed in a second stage of the research, to analyze how they have conducted such period for their teachers. This element was supplemented by interview with managers of the state education networks in order to understand the main elements existing for evaluation of the teachers within schools and its importance for the process. Identifying the central elements existing in schools and state determinations, was observed a need of construction of initial discussion in the Education Department of Rondônia State (SEDUC/RO) awareness about the probationary phase and possibility of its fulfilment.

Keywords: Probationary phase; Teachers evaluation; Monitoring

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Mapa das coordenadorias regionais de educação de Rondônia 24
Figura 2 - Organograma da SEDUC/RO 26
Figura 3 - Organograma da CRE/ Pimenta Bueno.....28
Figura 4 - Objetivos do Ceará para o Estágio Probatório.....45
Figura 5 - Ferramentas de avaliação para os professores – Amazonas.....49

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Caracterização dos sujeitos da entrevista..... 53
Quadro 2 - Normatização Da Lei 680.....71
Quadro 3 - Organização Dos Dados Do Servidor.....73
Quadro 4 - Informações em tempo real no sistema 76
Quadro 5 - Necessidades Das Comissões 76
Quadro 6 - Monitoramento Da Avaliação Do Servidor.....79
Quadro 7 - Proposição da cartilha informativa 80
Quadro 8 - Exemplo de questões a serem propostas na cartilha.....81

LISTA DE ABREVIATURAS

AGP	Agente de portaria
ART	Artigo
CAEd	Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação
CDS	Cargo de Direção Superior
CEEJA	Centro Educacional de Jovens e Adultos
CENTEC	Centro Técnico Estadual de Educação Rural Abaitará
CF	Constituição Federal
CIE	Coordenação de Inspeção Escolar
CRE	Coordenadoria Regional de Educação
CPF	Cadastro de Pessoa Física
CRH	Coordenadoria de Recursos Humanos
EAD	Educação a Distância
EC	Emenda Constitucional
EEEF	Escola Estadual de Ensino Fundamental
EEEFM	Escola Estadual de Ensino Fundamental e Médio
EIEEF	Escola Indígena Estadual de Ensino Fundamental
EMATER	Empresa Estadual de Assistência Técnica e Extensão Rural do Estado de Rondônia
e-SIC	Sistema Eletrônico de Serviço de Informações ao Cidadão
FUNDEF	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério.
GE	Gestão Escolar
GPASO	Gerência de Provimento, Avaliação de Desempenho e Saúde Ocupacional
NTE	Núcleo de Tecnologia Educacional
PAE	Plano de Ação Educacional
PCA	Professor Coordenador de Área
PPGP	Programa de Pós-Graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública
RH	Recursos Humanos
SEDUC/RO	Secretaria da Educação do Estado do Rondônia
SEI	Sistema Eletrônico de Informação

SCAGE	Subgerência de Acompanhamento, Controle e Gestão Escolar
TIC	Tecnologias da Informação e Comunicação
UFJF	Universidade Federal de Juiz de Fora

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....15
1. O ESTÁGIO PROBATÓRIO DOCENTE EM RONDÔNIA: ASPECTOS DAS LEGISLAÇÕES.....20
1.1 A Secretaria de Educação de Rondônia.....22
1.2 Estágio Probatório docente em Rondônia.....31
1.3 A falta de avaliação do Estágio Probatório em Rondônia e em Pimenta Bueno: evidências do caso 36
2 AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO ADOTADAS PELOS ESTADOS DO CEARÁ E DO AMAZONAS.....42
2.1 A avaliação dos docentes: elementos para o debate.....42
2.1.2 O que o Estado do Ceará e Amazonas priorizam em sua avaliação do Estágio Probatório?.....44
2.2 Delineamento Metodológico.....52
2.3 Análise dos dados 54
2.3.1 Percepções sobre Estágio Probatório.....54
2.3.2 Estágio Probatório na secretaria..... 59
2.3.3 Estágio Probatório na escola.....66
3. PLANO DE AÇÃO EDUCACIONAL.....70
3.1 Planejamentos das ações.....71
3.1.1 Aspectos legais 71
3.1.2 Organização de um sistema para dados dos servidores.....73
3.1.3 Registro de documentação do servidor.....75
3.1.4 - Comissão de avaliação e desempenho dos servidores.....75
3.1.5 Recursos para as comissões de avaliação 76
3.1.6 Monitoramento das avaliações de desempenho.....77
3.1.7 Elaboração de cartilha sobre o estágio probatório.....79

CONSIDERAÇÕES FINAIS.....84
REFERÊNCIAS.....86
APÊNDICES 91

INTRODUÇÃO

Segundo a Constituição Federal de 1988, no art. 37, inciso II[1], no Brasil, a seleção dos servidores públicos é realizada por meio de concursos públicos. Após aprovação no concurso, o servidor, em todas as diversas funções existentes, em todas as fases dos certames, passa por um período de Estágio Probatório com duração de três anos que antecedem a efetivação no cargo, conforme rege o art. 41 da Carta Magna (BRASIL, 1988).

Ainda, no artigo 37, a Constituição dispõe que os servidores vinculados à administração pública devem pautar-se em obediência aos seguintes princípios: impessoalidade, publicidade, moralidade, legalidade e eficiência. Prescreve, frente a isso, a convergência de estruturas regulamentares com vistas a estabelecer a igualdade e a isonomia nos processos empregatícios públicos.[2] Dessa maneira, entende-se que os diferentes entes federativos devem seguir os princípios da legalidade, priorizando a transparência no trâmite do concurso público, desde a elaboração das provas até a posse dos aprovados no certame; e, consequentemente, nos processos avaliativos dos servidores empossados no período de Estágio Probatório. A Carta Magna, por meio do artigo 41, parágrafo 4, prescreve :

> Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.
> [...]
> § 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade (BRASIL, 1988).

A interpretação do artigo acima não deixa dúvidas quanto à necessidade da avaliação do Estágio Probatório para que o servidor seja considerado estável em sua contratação pública. Sendo entendido o Estágio Probatório como o procedimento que, com base na atuação profissional do servidor, visa a aferir o seu desempenho com a finalidade de ponderar a sua capacidade e

---

[1] Art. 37, II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (BRASIL, 1988).

[2]**Isonomia** – (Gr. *isonomia.*) *S.f.* Condição ou estado de todas as pessoas que são, indistintamente ou com igualdade, submetidas à mesma regra jurídica. **Isonomia jurídica** – Igualdade de todos perante a lei, assegurada como princípio constitucional. (SANTOS, 2001, P. 131).

aptidão para o cargo ocupado. O período de estágio estrutura-se ao longo de três anos - a partir da entrada do servidor em atividade - e durante esse período devem ser realizados acompanhamentos e avaliações com a finalidade de verificar as capacidades e competências dos servidores recém-concursados. Seguindo as determinações nacionais, aspectos como comissões avaliadoras e princípios como a assiduidade e disciplina devem ser estruturados nos processos avaliativos (BRASIL, 1990).

O Estado de Rondônia, na orientação do que propõe a Constituição Federal, em sua Constituição própria estabelece que : “aplicam-se aos servidores públicos civis estaduais as normas dos arts. 39, 40 e 41 da Constituição Federal e as desta Constituição (RONDÔNIA, 1989. p 5). Frente a essas indicações, o Estado estabeleceu, em regulamentações do ano de 2012, princípios como assiduidade, capacidade técnica, entre outros; ainda a efetivação dos servidores, transcorridos três anos do concurso prestado (RONDÔNIA, 2012a).

As informações apresentadas até este momento já permitem a compreensão da relevância do Estágio Probatório para a garantia do serviço público de qualidade, o que se ampara não somente na Constituição Federal, mas também na dos Estados e em outras leis suplementares. No entanto, apesar de toda uma legislação voltada a exigências para posse de um servidor público, foi detectado, pela pesquisadora desta dissertação, quando aprovada em concurso público para professora das séries iniciais, no ano de 2002, a inexistência do processo avaliativo durante o cumprimento do Estágio Probatório.

Na prática, a pesquisadora, ao tomar posse em 2004, percebeu que ao término do período de Estágio Probatório, não havia sido submetida a nenhuma avaliação sobre o período, ou ainda, não recebeu nenhum comentário/parecer sobre o mesmo. A situação relatada despertou, portanto, o interesse em pesquisar como o período de Estágio Probatório acontecia na SEDUC/RO. O que se somou ainda ao fato da atual lotação da pesquisadora na Coordenadoria Regional de Ensino (CRE) de Pimenta Bueno, em Rondônia, com a incumbência de lançar dados dos servidores no Diário Eletrônico.

As ideias iniciais que embasaram esta pesquisa surgiram em conversas informais com professores vinculados à Secretaria de Estado e Educação de Rondônia (SEDUC/RO). Percebeu-se, por meio de diálogos, ainda pelo que havia sido vivenciado pela pesquisadora, destacando o discurso de profissionais já efetivados, indícios do não reconhecimento do período probatório, bem como o desconhecimento das características e possibilidades existentes nesse.

A partir dessa primeira impressão, foi realizado um questionamento, via Sistema Eletrônico de Serviço de Informações ao Cidadão (e-SIC)[3], para a SEDUC/RO sobre a aplicação do Estágio Probatório. Nesse contato, oficial, nos foi informado que, até aquele momento, nunca havia sido realizado tal processo. Ainda, a secretaria afirmou estar em fase de implantação de um sistema para acompanhamento dos profissionais em período de avaliação com implantação iniciada no ano de 2016 e previsão de conclusão em 2020.

Assim, no intuito de se obter mais informações sobre o processo de acompanhamento do Estágio Probatório em Rondônia, passou-se a solicitar informações sobre as formas de registro desse período do servidor por meio do Sistema Eletrônico de Serviço de Informações ao Cidadão (e-SIC). E, desse modo, registrou –se como informação final do sistema a seguinte afirmativa: “Não se realiza avaliação do Estágio Probatório junto aos servidores públicos do Estado de Rondônia” [4].

Diante desse cenário, a presente pesquisa visa à proposição de elementos iniciais a serem considerados para a construção do período de Estágio Probatório no estado de Rondônia , uma vez que se entende, amparado na lei, que o Estágio Probatório é obrigatório e necessário como forma de verificar e atestar as habilidades profissionais dos novos servidores públicos, em especial , dos professores da rede estadual de educação, contexto desta pesquisa.

Como pergunta de pesquisa temos: quais elementos podemos propor para elaboração e acompanhamento inicial do Estágio Probatório dos docentes na rede estadual de educação de Rondônia?

---

[3] Ver apêndice C.
[4] Ver apêndice C.

Ao compreender essas questões, colocou-se como objetivo propositivo estruturar práticas iniciais de acompanhamento dos servidores em Estágio Probatório. Entende-se que os processos de avaliação, no período probatório docente de Rondônia, precisam ser estruturados buscando observar o cumprimento e normatização da legislação existente. Os trâmites do período probatório também devem ser explicitados e analisados de forma a constituir um quadro de profissionais da Educação com práticas pedagógicas verificadas e adquiridas durante esse período, estabelecendo um acompanhamento do elemento formativo desses profissionais, dado que nos três anos do período do Estágio Probatório, são estabelecidos elementos de acompanhamento profissional a serem observados antes de se efetivar o vínculo público.

A partir das preocupações apresentadas como norte para o presente trabalho, baseou-se a pesquisa em uma estruturação qualitativa almejando a "objetivação do fenômeno; a hierarquização das ações de descrever, compreender , explicar a precisão das relações entre o global e o local em determinado fenômeno (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 32)". Mediante a isso, para o levantamento de evidências , foram utilizadas referências bibliográficas, assim como dados do e-SIC, e-mails enviados à Seduc/RO e Relatório do RH da CRE de Pimenta Bueno. Tais elementos estão expostos no capítulo 1, no qual se aborda as legislações brasileiras e rondonienses pertinentes à avaliação dos docentes estaduais.

No primeiro capítulo, apresenta-se uma descrição do caso, destacando o contexto hierárquico das instituições Secretaria de Estado de Educação de Rondônia (SEDUC/RO) e Coordenadoria Regional de Ensino (CRE), cenário no qual as ações educacionais são planejadas e executadas. Ainda no primeiro capítulo, é descrito como acontece o Estágio Probatório em Rondônia , ainda como deveria ser executado, e o reconhecimento oficial da não aplicabilidade das avaliações. A descrição desse cenário de pesquisa é importante para a compreensão das nuances e das características existentes em cada um dos momentos da política pública de avaliação dos professores.

No segundo capítulo, apresenta-se o Estágio Probatório em dois estados brasileiros: no Ceará e no Amazonas. Buscou-se entender como o processo de

avaliação de desempenho é estruturado por esses estados. Nesse sentido, alguns modelos de instrumentais adotados foram destacados, bem como suas prioridades administrativas e/ou pedagógicas. Com base nos modelos avaliativos analisados, pretendeu-se, nesta pesquisa, compreender o processo de desenvolvimento do Estágio Probatório e buscar subsídios para a estruturação de uma metodologia avaliativa para o Estado de Rondônia. Para tal, desenvolveu-se uma análise do processo em questão de modo a auxiliar a SEDUC/RO e suas Regionais, na tomada de decisões mais consistentes no intuito de desenvolver as competências dos professores da sua Rede.[5]

Em um terceiro momento, no capítulo 2, apresentou-se a análise de entrevistas realizadas com gestores das redes estaduais do Amazonas e do Ceará, mais uma vez a proposta foi conhecer as principais potencialidades e fragilidades dos processos de avaliação do Estágio Probatório desses estados. O que ocorreu em virtude da proximidade com o estado do Amazonas e pelas referências de políticas públicas adotadas pelo estado do Ceará, reconhecido pela sua qualidade educacional. A partir desses elementos, foi desenvolvido, no capítulo 3, um Plano de Ação Educacional (PAE).No capitulo 3, a partir da proposta do PAE, buscou-se apresentar propostas relacionadas à questão legal relacionada ao Estágio Probatório; sobre a necessidade de organização, registro e monitoramento dos dados dos servidores; além disso, promover a conscientização de todos os envolvidos no cenário educacional sobre a relevância e possibilidades oriundas do desenvolvimento de um Estágio Probatório sério e de qualidade. Entre as propostas apresentadas, destaca-se a elaboração de uma cartilha com orientações e dúvidas frequentes, a fim de orientar o servidor no desenvolvimento do seu Estágio Probatório. Destaca-se, pois, que o PAE elaborado busca auxiliar na avaliação dos docentes do estado de Rondônia de modo a iniciá-la observando os aspectos que garantam a eficiência e eficácia das ações dos servidores públicos.

---

[5]CARNOY, M..**A vantagem acadêmica de Cuba:** Por que seus alunos vão melhor na escola. São Paulo: Edouro, 2009.; MANZI, J.**Implementação, resultados e ajustes dos sistemas de avaliação docente: o caso do Chile.** [200?]. Texto adaptado da apresentação de Jorge Manzi. Disponível em: <http://www.ppgp3.caedufjf.net/mod/resource/view.php?id=4298>. Acesso em: 02 jun. 2017; FERNANDES, D. **Avaliação do desempenho docente:** desafios, problemas e oportunidades. Lisboa: Texto Editores, 2008; PONTES, L. A. F.. Indicadores educacionais no Brasil e no mundo: as diversas faces da educação. In: David, M. V. et al. (Org.). **Avaliação e indicadores educacionais** - Políticas públicas e escola. 1ed. Juiz de Fora: Editora UFJF, 2012, v. 2, p. 65-85.

1 O ESTÁGIO PROBATÓRIO DOCENTE EM RONDÔNIA: ASPECTOS DAS LEGISLAÇÕES

A Constituição Federal de 1988, fundamento do Estado, foi criada para estruturar e rever as normas e dispositivos legais, pós-ditadura, e estabelecer os direitos e deveres do Estado e do cidadão (BRASIL, 1988). Um dos pontos da Lei Magna diz respeito aos estágios probatórios do funcionalismo público de âmbito geral, sendo delimitada, também, a carreira de professor público dentro dos pontos abordados. É preciso ressaltar que apesar da Constituição Federal ser clara em relação à existência e desenvolvimento do Estágio Probatório, esse deve ser normatizado por cada Estado em legislação própria e em consonância com a legislação maior.

Os objetivos do Estágio Probatório, nos temas relacionadas à carreira, consideram: contratação, efetivação, promoção e demissão. Dentre esses objetivos, alguns pontos são destaques: avaliar a qualidade dos serviços prestados e dos processos em que eles são desenvolvidos; estimular reflexões sobre a prática profissional; identificar pontos fortes e fracos dos avaliados; prescrever políticas que ajudem a resolver os problemas encontrados; orientar programas de treinamento e formação em serviço; e providenciar retorno de treinamento para professores e gestores.

O Artigo 41 da Constituição Federal trata da necessidade de se realizar a avaliação do Estágio Probatório. De acordo com o texto:

(continua)

> Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.
> § 1º O servidor público estável só perderá o cargo:
> I – em virtude de sentença judicial transitada em julgado;
> II – mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;
> III – mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.
> § 2º Invalidada por sentença judicial a demissão do servidor estável, será ele reintegrado, e o eventual ocupante da vaga, se estável, reconduzido ao cargo de origem, sem direito a indenização, aproveitado em outro cargo ou posto em disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de serviço.
> § 3º Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo.

(conclusão)

> § 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade (BRASIL, 1988).

Ao observar o parágrafo acima transcrito, é possível verificar que a avaliação do Estágio Probatório é fator determinante para a estabilidade do servidor público em seu vínculo empregatício. Fator esse também determinado pela Constituição Estadual de Rondônia e que de versa também em diversas legislações afins. O artigo 41 da Constituição Federal trata ainda, por meio de sua alínea III, da avaliação periódica que visa ao princípio da moralidade e do interesse coletivo. Por meio desse, garante-se que o servidor avaliado estará sempre apto a cumprir de forma satisfatória a função para a qual foi contratado. Os apontamentos da lei são elementos constantes nas preocupações relativas ao processo de efetivação dos servidores[6] e tais preocupações reforçam a necessidade da realização das avaliações docentes antes da efetivação no cargo.

Ao abordar a avaliação de professores, é preciso ponderar os diferentes aspectos existentes em sua composição, a saber: pedagógicos, sociais, culturais, políticos e técnicos. Pressupõe-se, portanto, que a partir de uma avaliação estruturada e com bases sólidas, pode-se ter políticas públicas favoráveis ao docente e ao aluno. Desse modo, para a estruturação de uma avaliação eficiente, é preciso saber, primeiro, que tipo de avaliação e quais instrumentos deverão ser adotados para a sua efetivação. Frente a isso, entende-se que outros elementos, tais como a legislação, a mobilização dos docentes e da sociedade e os recursos disponíveis, interferem diretamente nos processos e seus desdobramentos. Entretanto, esses não podem se sobrepor

---

[6] A título de exemplo de tais elementos, podemos citar o **Parecer nº 07/99-SAFF/ de** Roberto Benjó, Procurador Geral da Câmara Municipal do Rio de Janeiro. Na contenda movida sobre a não aplicabilidade do procedimento de acompanhamento do Estágio Probatório, o procurador estabeleceu que, para aquela cidade, mesmo que transcorridos o prazo de três anos de contratação, caso seja provada a não avaliação do servidor público, ele não poderá adquirir estabilidade em seu cargo. A partir de uma discussão, amparada na Lei Magna do Brasil, Benjó apresentou, à Câmara Municipal da cidade do Rio de Janeiro, a estruturação argumentativa, na qual mostrou a ilegalidade de contratações sem o período avaliativo. Para isso, ancorou o seu parecer nos princípios da Administração Pública, que devem prezar pela moralidade, demonstrando que a inaplicabilidade de procedimentos avaliatórios se contrapõem ao apontado nas leis nacionais. Mesmo se tratando de um parecer para a cidade do Rio de Janeiro, tal caso se torna interessante ao estudo, aqui apresentado, por mostrar os possíveis problemas da não aplicabilidade do processo, assim como possíveis desdobramentos, caso não seja considerado o exposto na Constituição (RIO DE JANEIRO, 1999).

às definições constitucionais, que serão apresentadas ao longo do presente capítulo.

Diante do exposto, torna-se possível questionar se o servidor público com mais de 3 anos de atuação não realizou a avaliação do Estágio Probatório, o mesmo não possui a estabilidade necessária? Poderia, portanto, ser demitido a qualquer momento, se considerada a legislação vigente? No entanto, dado que a não realização dessa avaliação é decorrência do empregador, o servidor não poderia ser penalizado por esse erro. É preciso atentar-se ainda para o fato de que os novos servidores contratados deverão realizar a avaliação, conforme informações da SEDUC. No entanto, nesse caso, como fica a situação dos demais servidores que já estão trabalhando há anos, ou décadas, e não foram devidamente avaliados?

Ponderadas as questões apresentadas, o presente capítulo foi estruturado, inicialmente, de modo a conhecer um pouco mais sobre a organização dos órgãos diretamente relacionados ao caso de gestão: a Secretaria Estadual de Educação de Rondônia (SEDUC/RO) e as Coordenadorias Regionais de Educação (CREs).

Na sequência, apresenta-se a CRE de Pimenta Bueno, com seu organograma e a descrição de seus setores, incluindo o setor de Recursos Humanos (RH). Julgou-se relevante destacar essa coordenadoria, em específico, pois devido à lotação da pesquisadora nela foi possível levantar evidências sobre a não aplicação do Estágio Probatório. Após essa seção, passou-se a explanar sobre a avaliação do Estágio Probatório docente no Estado de Rondônia e a legislação que rege a realização e avaliação nesse período. Da mesma maneira, pretendeu-se apresentar as evidências do caso analisado, ou seja, o não cumprimento das determinações legais.

1.1 A Secretaria de Educação de Rondônia

A SEDUC/RO é vinculada ao Gabinete do Governador do Estado e apresenta em seu primeiro nível de estruturação a figura do Secretário Estadual de Educação, cargo responsável por acompanhar os projetos,

políticas e programas educacionais a nível estadual. Assim, compete à SEDUC:

> I – a formulação e execução das políticas educacionais do Estado, elaborando, em conformidade com as diretrizes e metas governamentais os planos, programas, projetos e atividades técnico-pedagógicas, educacionais em todos os seus níveis, coordenando e avaliando as atividades técnico-pedagógicas, bem como orientando e assistindo aos municípios na área educacional, em regime de colaboração; II – a manutenção, expansão, melhoria e modernização da rede de ensino, a promoção e apoio às atividades culturais recreativas e do desporto escolar, zelando pelo cumprimento das normas pertinentes à sua função institucional; III – a promoção e a coordenação do ensino superior, nas diversas áreas, bem como a promoção da pesquisa científica e tecnológica e o desenvolvimento das atividades de extensão, na conformidade com a legislação pertinente (RONDÔNIA, 2000, pp. 1-2).

Como a citação permite entender, a centralidade dos processos da SEDUC voltam-se para fornecer e estruturar subsídios educacionais para os 52 municípios do estado. Destaca-se que esse setor organiza-se em quatro níveis diferentes de atuação,

> [...] sendo o primeiro o nível superior e diretoria técnica, o segundo, o nível de assessoramento, o terceiro, nível de execução instrumental e programática e, por último, em sua base, o nível de atuação regionalizada. Este último é composto pelas CRE, Núcleo de Apoio à CRE e as unidades escolares (BERTOTTI, 2018, p.35).

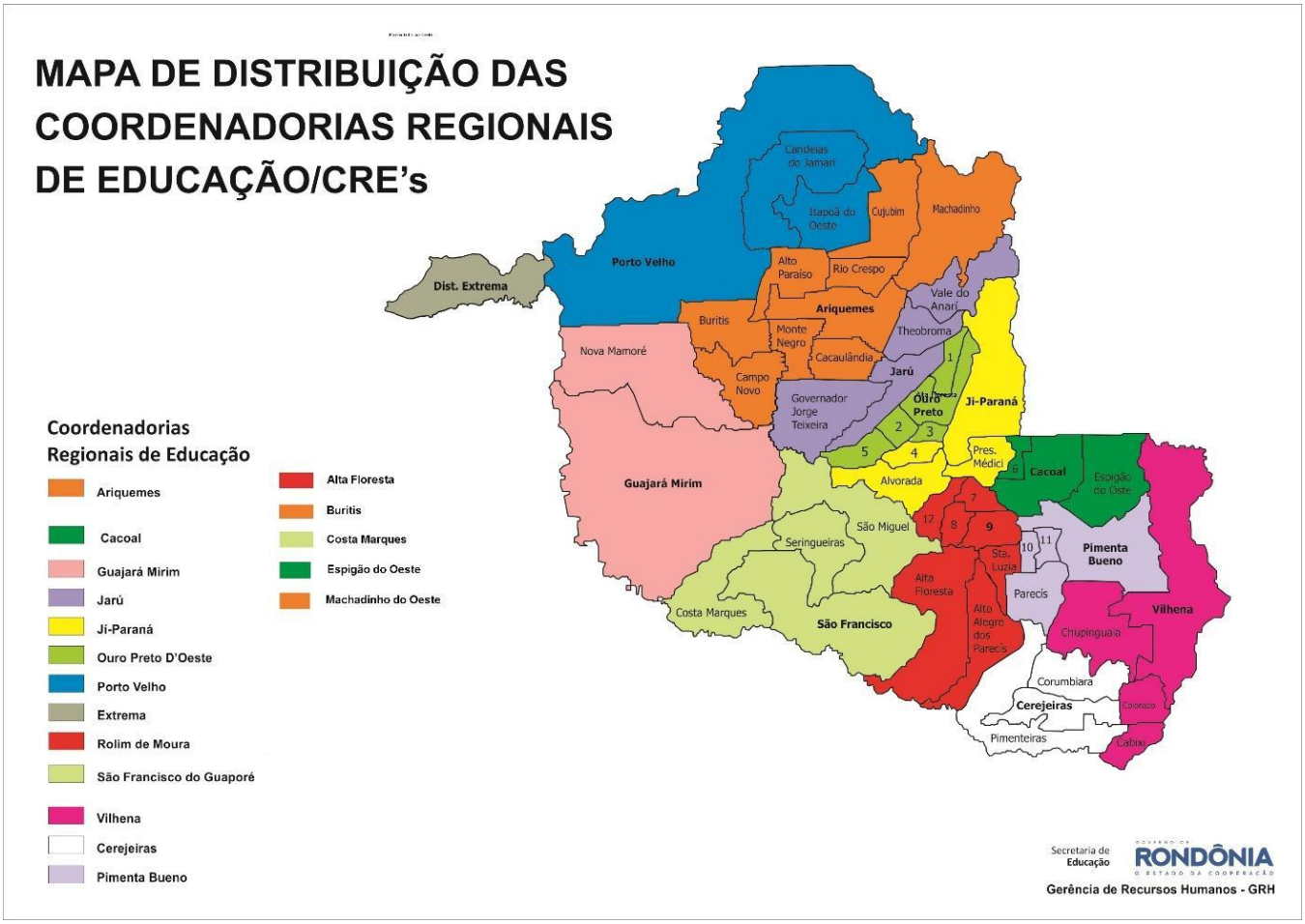
Dessa maneira, as CREs estruturam-se a partir de municípios sedes e são responsáveis por dar suporte às escolas estaduais que se encontram sob sua jurisdição. Segundo a lei complementar n. 829, de 15 de julho de 2015:

> Art. 6º. As Coordenadorias Regionais de Educação terão as seguintes atribuições principais:
> I - implantar e implementar a política de educação da Secretaria de Estado de Educação, nas unidades educacionais da área de abrangência da Coordenadoria Regional;
> II - promover a interação entre órgãos públicos e privados no contexto regional;
> III - atender as necessidades de informações pedagógicas e administrativas a nível local e a nível central; e.
> IV - coordenar, orientar, acompanhar e avaliar as ações das unidades escolares da área de sua abrangência (RONDÔNIA, 2016).

Atualmente, existem 18 CREs responsáveis por gerirem a educação estadual na região a qual pertencem e estão localizadas nos seguintes

municípios, a saber: Alta Floresta, Ariquemes, Ji Paraná, Buritis, Cacoal, Cerejeiras, Costa Marques, Espigão do Oeste, Extrema, Guajará Mirim, Jaru, Machadinho do Oeste, Ouro Preto do Oeste, Porto Velho, Pimenta Bueno, Rolim de Moura, São Francisco do Guaporé e Vilhena. A figura 1 apresenta o mapa de Rondônia e essas organizações administrativas.

Figura 1 - Mapa das coordenadoria regionais de educação de Rondônia.



Fonte: Desenvolvido pela equipe GTI/SEDUC-RO e editado pela pesquisadora com as informações atualizadas da SEDUC, 2018.

As CREs têm como responsabilidade representar os interesses da comunidade escolar e dos funcionários de sua jurisdição à SEDUC na capital, ao mesmo tempo, devem zelar pelo cumprimento das políticas públicas estaduais e das resoluções de situações de problemas que, eventualmente, possam surgir em sua área de abrangência. Para exercício de suas funções, as CREs trabalham com uma equipe que é constituída de gerente pedagógico, subgerentes e coordenadores.

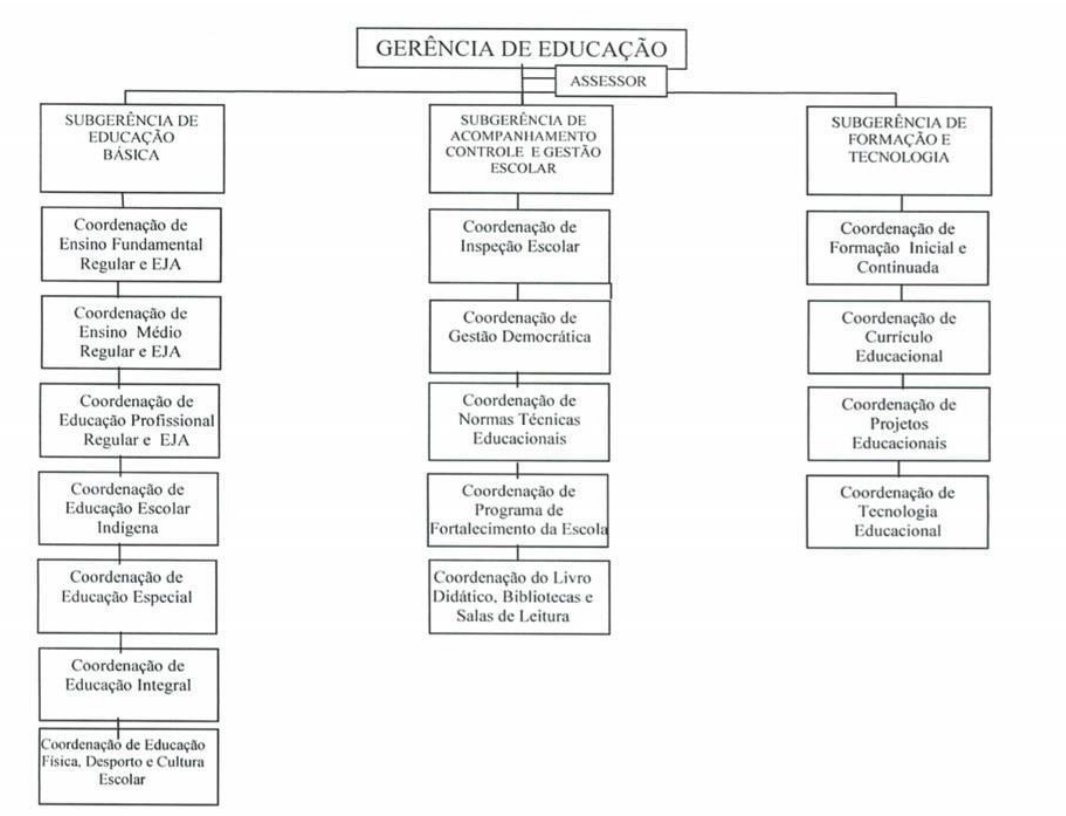
Ao coordenador regional compete, nomeado para o cargo por meio de indicação política, compete representar os atos da Seduc no município no qual atua; ainda, sob sua responsabilidade estão os departamentos pedagógico, financeiro, acadêmico e de recursos humanos.

Dentro das CREs de Rondônia, há a figura do gerente pedagógico que é responsável por representar os atos pedagógicos tratando das reuniões realizadas com os gestores escolares. Além disso, ele deve realizar os acompanhamentos de ordem operacional das escolas e, em conjunto com o RH, gerir a equipe de formação da CRE. De forma análoga, é possível compreender a função do subgerente como funções semelhantes à de um gerente administrativo. Na CRE esse sujeito educacional deve realizar o acompanhamento dos elementos financeiros[7] da CRE e na ausência do coordenador geral torna-se o responsável imediato, passando a responder em caso de ausência momentânea desse.

Para desempenhar suas ações e monitorar a aplicação das políticas públicas educacionais, a SEDUC divide-se em subgerências e coordenações. Essas se encontram divididas conforme exposto na Figura 2.

[7] Atualmente esse acompanhamento retornou para o cargo do coordenador.

Figura 2 - Organograma da SEDUC/RO



Fonte: Decreto n. 16.860, de 25 de julho de 2012 (RONDÔNIA, 2012).

A criação dessas subgerências, ou subdivisões, destina-se às ações norteadoras do trabalho cotidiano da SEDUC e possibilitam uma visualização completa da composição ativa da organização, além do detalhamento exclusivo de cada departamento que a compõe, oferecendo organicidade aos projetos e concepções a serem instituídos pelas integrações de ensino.

A fim de compreender o organograma, é importante a apresentação das funções de algumas subgerências. A de Educação Básica funciona como uma parte inerente da secretaria, tendo em vista a sincronia das ações entre as necessidades cotidianas das escolas, das gerências de educação e da administração central. Essa secretaria é voltada para as questões dos processos de ensino e aprendizagem, finalidade das instituições escolares sejam em modalidades regulares, presenciais, semipresenciais, virtuais ou técnicas, acompanhando e orientando o trabalho do setor pedagógico em todas

as CREs. Para tal, busca-se estruturar, implantar e implementar projetos nas diferentes etapas da Educação Básica, incluindo elementos da Educação Inclusiva e Indígena.

Na subgerência de acompanhamento, são delineados o controle e a gestão escolar, as concepções permanentes em legislação educacional e os mais diversos e complexos métodos de escrituração e fiscalização escolar para equipes diretivas das escolas da rede estadual de ensino.Esses processos são efetivados pela Coordenação de Inspeção Escolar CIE/SCAGE/GE[8] que também auxilia o trabalho do gestor dentro das unidades de ensino. Na prática desse auxílio ao gestor, há um guia no qual constam explicações que consolidam metodicamente ocorrências do dia-a-dia do trabalho escolar, sendo um recurso para consultas rotineiras e difusão de uma tradição de apreensão e compreensão das diretrizes e apoios da educação nacional para todos que fazem parte do quadro gestor das unidades escolares (RONDÔNIA, 2013).

A Subgerência de Formação e Tecnologia, por sua vez, visa a integrar a tecnologia digital ao desenvolvimento das atividades pedagógicas, em busca de alternativas para promover a interatividade com os computadores por meio da elaboração e da concretização dos projetos da secretaria, bem como participar de pesquisas práticas com softwares educacionais disponíveis nos setores existentes; também , sensibilizar e incentivar o servidor quanto às possibilidades de uso do computador no processo que envolve o seu trabalho. O acesso a essa linguagem contemporânea da informação e da comunicação pode funcionar como fator deflagrador da democratização do conhecimento e da inserção social, uma vez que atualiza e diversifica as visões de mundo, da ciência, da tecnologia e acerca do próprio ato educativo.

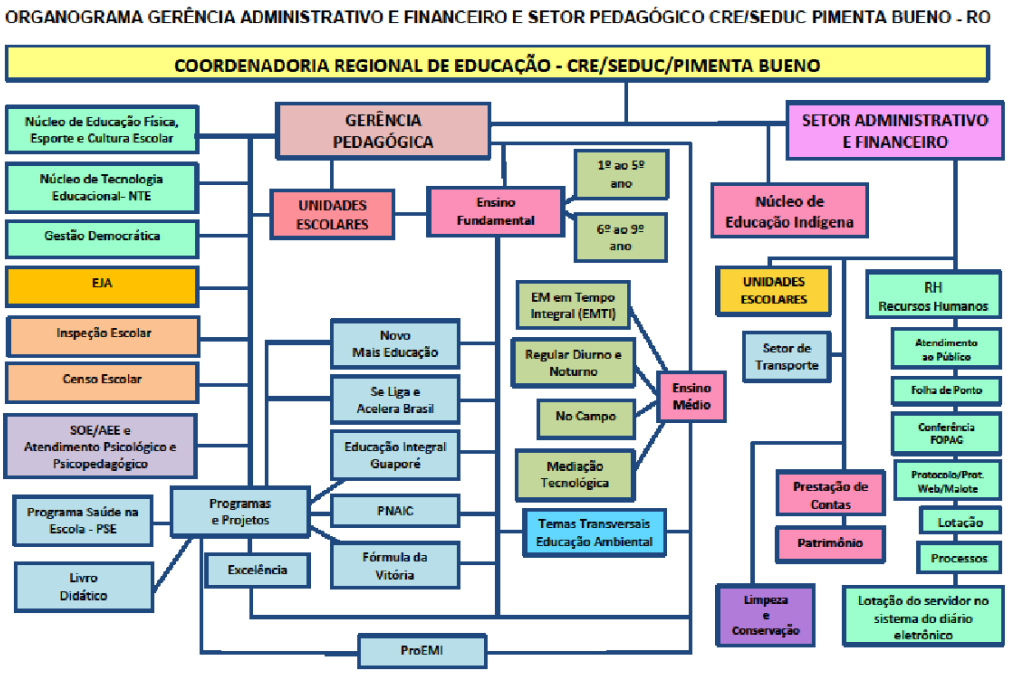
A SEDUC prevê em seus projetos o atendimento das equipes de formadores, professores e gestores das escolas públicas estaduais. Do mesmo modo, a utilização das tecnologias disponíveis no espaço escolar, nos seminários regionais, na formação continuada em tecnologia educacional para formadores, presencial, semipresencial e a distância (EAD); ainda, o uso de aplicativo com recurso de tecnologia educacional com objetivo de auxiliar o

[8] Siglas: CIE - Coordenação de Inspeção Escolar/ SCAGE - Subgerência de Acompanhamento, Controle / GE - Gestão Escolar.

professor a elaborar atividades pedagógicas com a utilização das tecnologia da informação e comunicação (TICs). Todas essas ações possuem o objetivo de contribuir na melhoria do ensino e da aprendizagem das escolas públicas estaduais.

No que tange especificamente as CREs, observa-se, na figura 3, que essas são divididas em setores, sendo estes: pedagógico, administrativo e financeiro; ainda, subdivididos em núcleos e unidades. Dessa forma, espera-se atender aos projetos, de cada unidade de ensino, sejam eles da esfera estadual, federal ou mesmo os projetos locais previamente submetidos à análise e aprovação da SEDUC.

Figura 3 - Organograma da CRE/ Pimenta Bueno



Fonte: elaborado pela autora a partir da Lei complementar 866 de 04 de abril de 2016[9] (RONDÔNIA, 2016).

[9] Os organogramas da CRE seguem o padrão apresentado na figura 2 e tem como variação o número de funcionários nas respectivas sessões para atender às demandas das escolas e de projetos aderidos por elas.

Dentre as atribuições dos setores da CRE, compreende-se a gerência pedagógica como responsável por acompanhar os projetos que lhe são destinados e chegam da capital com destino às escolas. Os professores lotados na CRE, geralmente, em sua maioria, são readaptados e formadores. Nesse caso, são eles os responsáveis por repassar aos demais profissionais do magistério das escola com formações. Por exemplo, formações referente às novas tecnologias, novas tendências educacionais e novos projetos governamentais, para repassar aos demais profissionais do magistério das escolas estaduais.

Tal como expresso, os profissionais formadores da CRE são encarregados de repassar aos educadores, lotados nas escolas, os cursos pertinentes aos mesmos, conforme sua área de atuação. Nessa perspectiva, o professor formador é entendido como aquele que compartilha o procedimento de desenvolvimento de outros professores. Para executar essa função, esse profissional precisa preencher os requisitos de um professor formador, que por meio de sua figura de intervenção no ensino, leve os outros professores a entenderem que a ação de formar o outro demanda um conhecimento de diferentes formalizações teórico-científicas, científico-didáticas e principalmente pedagógicas. Entende-se, portanto, que o professor formador deve ser alguém que possa aplicar seu conhecimento de vários ângulos.

O setor de Recursos Humanos liga-se ao setor administrativo e financeiro da CRE, de acordo com a lei complementar 866 de 04 de abril de 2016. Esse setor é responsável por responder sobre o acompanhamento do Estágio Probatório docente, foco desta pesquisa, e portanto, entende-se que o processo de acompanhamento dos professores vinculados à SEDUC, inicialmente, engloba questões administrativas.

No último item do organograma - figura 3 - à direita (Lotação do servidor no sistema do diário eletrônico), é o ponto no qual se encontra o setor em que a pesquisadora trabalha com o sistema de informação e lança os dados docentes no diário eletrônico da CRE, o que serve para que o servidor tenha acesso à escola para qual foi designado pelo RH. No entanto, essa não é a primeira vez que ele é inserido no sistema, teoricamente, isso acontece na capital quando ocorre a posse. Nessa ocasião, deve ser lançado o Cadastro de

Pessoa Física (CPF) pela CRE, facilitando o acompanhamento do docente. Porém, falta a maioria dos dados no sistema, como endereço correto de e-mail, telefone desatualizado, entre outros dados, o que dificulta o trabalho de acompanhamento da vida laboral do profissional da educação.

Por ser o setor responsável por todos os atos que envolvem o servidor público, é que se buscou, por meio dele, as informações pertinentes à avaliação do Estágio Probatório.

O setor de RH na estruturação organizacional da SEDUC é responsável pelo acompanhamento da vida laboral dos docentes e demais profissionais integrantes do quadro de pessoal. Fato que destaca sua centralidade processo avaliativo dos docentes, pois de acordo com as determinações, esse deveria concentrar os processos de monitoramento e acompanhamento dos procedimentos avaliativos De acordo com o artigo 11, da Lei Complementar nº 829, de 15 de julho de 2015, o setor de RH tem como funções:

> Art. 11. A Seção de Recursos Humanos terá as seguintes atribuições principais:
> I - analisar juntamente com a gestão das unidades escolares o quadro de pessoal, levantando a necessidade de servidores para seu regular funcionamento e procedendo a lotação dos servidores; e
> II - acompanhar a vida funcional dos servidores, tomando as providências necessárias (controle de frequência, concessão de licenças, férias, gratificações, afastamentos, aposentadoria etc.) (RONDÔNIA, 2015, p.3).

Percebe-se, dessa forma, que o setor de RH tem a incumbência de analisar, com os gestores escolares, o funcionamento e a lotação dos servidores nas unidades escolares; acompanhar a vida dos servidores; tomar providências, quando necessário acerca de frequências, licenças, férias gratificações, aposentadorias, e tudo mais o que diga diz respeito à vida dos servidores. Em âmbito regional, nas CRE, o RH coleta a folha de ponto para encaminhar uma prévia ao sistema de pagamento e encaminhar os processos à capital. Além disso, também é responsável por abrir novos processos para os servidores; auxiliar e acompanhar esses processos; orientar em qualquer problema e ajudar o servidor com o Sistema Eletrônico de Informação (e- SEI).

Conforme informações contidas no apêndice D, o RH é responsável por representar os servidores estaduais, emergenciais e voluntários que prestam serviços ao governo do Estado de Rondônia, lotados nas CREs e aos

prestadores de diversos serviços distribuídos em 6 setores diferentes que são: Gabinete da Coordenadoria Regional, Gerência Pedagógica, Gerência de transporte, Gerência administrativa e Financeira, Setor de Prestação de Contas/Setor de Recursos Humanos e NTE – Núcleo de Tecnologia.

Assim, o RH, a nível regional, seria a responsável por acompanhar o servidor em Estágio Probatório e o andamento dos processos provenientes desse período formando os nove critérios da avaliação do professor. Porém, como pode ser visto no apêndice E, no parecer emitido pela CRE de Pimenta Bueno em 4 de janeiro de 2018, foi informado o não cumprimento dessas determinações (MORAES, 2018).

1.2 Estágio Probatório docente em Rondônia

Na Constituição Federal de 1988, tal como já expresso inicialmente, foi estabelecido que o servidor público deverá ser submetido a um processo de avaliação durante o seu Estágio Probatório. Tal avaliação constitui-se em um dever do Estado e em um direito do servidor, sendo inalienável, ou seja, não poderá ser dispensado. Destaca-se que o profissional não pode vir a ser prejudicado pela falta dessa avaliação, ou ainda de sua realização por meio de critérios e procedimentos mal estruturados. Mas, é imprescindível que a avaliação ocorra e que o avaliado possa ficar ciente de todo o procedimento, especialmente quanto aos critérios e resultados, podendo, até mesmo, questionar decisões eventualmente danosas.

Um texto explicativo sobre o Estágio Probatório pode ser vislumbrado por meio do Parecer 1 da Advocacia Geral da União emitido em 22 de abril de 2004, adotado pelo Parecer AC-17 de 12 de julho de 2004, pelo Presidente da República, disponível na íntegra no Apêndice E. Dentre os assuntos abordados por esse Parecer, encontra-se a determinação de que após o prazo para a realização da avaliação do Estágio Probatório, com ou sem a sua realização, deve-se reconhecer a estabilidade do servidor.

O julgado 2015/0009760-1 do Superior Tribunal de Justiça afirma:

> [...] A jurisprudência desta Corte é firme no sentido de que a aquisição da estabilidade no serviço público “somente ocorre após o implemento, cumulativo, de dois requisitos: (i) o transcurso de 3 (três) anos no cargo pretendido; e (ii) a aprovação na avaliação de Estágio Probatório. Portanto, por expressa previsão constitucional, o implemento de ambas as condições para continuidade no cargo afasta a tese de que apenas com o transcurso do período de três anos se adquire a estabilidade, ante a inexistência de direito adquirido ou situação estabilizada contra a própria Constituição Federal (BRASIL, 2016).

Como é possível compreender, ante o acima exposto, não basta ao servidor público haver transcorrido o prazo de três anos para adquirir a estabilidade no emprego, esse deve também observar a exigência de que se realize a avaliação do Estágio Probatório. Ainda no mesmo Acórdão mencionado, está disposta a seguinte informação adicional:

> [...] à avaliação de desempenho, a jurisprudência desta Corte é firme no sentido de que não se trata de mera liberalidade da Administração Pública, mas sim de ‘poder-dever’, diante de sua característica de ‘direito/obrigação’, que não preclui em razão do decurso do tempo. A imposição constitucional, no caso, deve ser observada, ainda que em momento posterior aos prazos fixados pelos normativos aplicáveis, não ficando a Administração dispensada de sua realização, tampouco o servidor liberado de sua concretização para o alcance da estabilidade (BRASIL, 2016).

Novamente, por meio das informações adicionais acima descritas, é possível constatar a obrigação da administração pública em realizar a avaliação , o direito e ao mesmo tempo o dever, que o servidor tem em realizá-la.

Anteriormente, ainda neste estudo, colocou-se a questão de como ficaria os funcionários públicos que já possuem anos/décadas de trabalho e não realizaram a avaliação do Estágio Probatório. Verifica-se, por meio da decisão do Superior Tribunal de Justiça que, mesmo decorrido o prazo, a avaliação deverá ser realizada em todos os servidores efetivados.

Entretanto, é destaque a lei Magna do país não menciona os critérios a serem seguidos pelos Estados e deixa a definição desses procedimentos para os diferentes entes federativos. Assim, visando a estabelecer tais diretrizes para o acompanhamento dos funcionários ao longo dos três mencionados anos, Rondônia estabeleceu a Lei Complementar N. 867, de 12 de abril de 2016 que disciplina e normatiza a questão do Estágio Probatório dos

profissionais da Educação estadual e prescreve que a aquisição do caráter de servidor estável passará inevitavelmente pela avaliação de desempenho; ainda, que essa deverá ser aplicada até o final do terceiro ano de exercício do Magistério.

No mencionado artigo é estabelecido que a avaliação especial de desempenho do servidor em Estágio Probatório é obrigatória para a aquisição da estabilidade, devendo esse obter em média 03 (três) avaliações com nota igual ou superior a 70% (setenta por cento) da pontuação total considerada. Além dessa característica, um dos elementos integrantes do processo avaliativo é a definição de uma equipe de acompanhamento do profissional. Quanto a essa avaliação, considera-se que:

> A avaliação do desempenho profissional do Estágio Probatório será realizada de acordo com o que dispuser o regulamento pertinente e será submetida à homologação da autoridade competente, durante os 06 (seis) últimos meses do término do período do Estágio Probatório, devendo esta avaliação ser acompanhada pela Coordenadoria de Recursos Humanos da Secretaria de Estado da Educação e pela Superintendência Estadual de Gestão de Pessoas. (BRASIL, RONDÔNIA, 2016)

Para definir critérios e elementos a serem acompanhados, foi estabelecido para a avaliação dos servidores os seguintes critérios:

> I - zelo, eficiência e criatividade no desempenho das atribuições de seu cargo;
> II - assiduidade e pontualidade;
> III - produtividade;
> IV - capacidade de iniciativa e relacionamento;
> V - respeito e compromisso com a instituição;
> VI - participação nas atividades promovidas pela instituição;
> VII - responsabilidade e disciplina;
> VIII - idoneidade moral; e
> IX – conhecimento e habilidades para o desempenho da função docente ou técnica (BRASIL, RONDÔNIA, 2016).

Em cada um desses itens da avaliação, espera-se determinadas características institucionais nos níveis burocrático, técnico comportamental, didático e pedagógico. Sendo, por questões de foco da pesquisa, traçados alguns paralelos desses itens especificamente com a função docente.

No primeiro critério é possível perceber que se busca verificar se o professor, em Estágio Probatório, possui cuidado com o planejamento

disciplinar, com a preparação dos conteúdos utilizados em suas aulas e com o material didático selecionado. No segundo critério, percebe-se que a proposta é checar a assiduidade, pontualidade e absenteísmo que possam demonstrar a responsabilidade do professor diante do compromisso assumido ao ser contratado. No terceiro, por sua vez, o item avalia a capacidade de transmitir todo conteúdo proposto em tempo hábil e com efetivo aprendizado por parte dos discentes. Já o item de número quatro pode relacionar-se diretamente ao campo das práticas docentes no que se refere às questões de relacionamento que podem interferir diretamente nos processos escolares e de pessoas, o que pode, por sua vez, ocasionar obstáculos em um processo de avaliação progressiva.

O item cinco busca verificar se o comportamento do docente, interno e externamente, é compatível com a imagem que a instituição precisa ter diante da comunidade. No Item seis, de forma consoante, avalia-se o comprometimento e entrosamento entre o docente e demais atores envolvidos no processo educacional. O item sete, também de fundamental importância, consiste no fato de que a responsabilidade e a disciplina são fundamentais em todas as áreas, sendo que na educação não deve ser diferente. Espera-se, portanto, do professor, ambas as qualidades. O item oito avalia o docente quanto ao seu comportamento, se é ético de forma a inspirar confiança em toda comunidade escolar, sendo propósito dessa avaliação evitar que o profissional possa transgredir questões de ética. Por fim, o item nove propõe avaliar o grau de preparação didático pedagógica do professor para o exercício da docência, o conhecimento temático que ele traz e a sua capacidade de transmitir esse aos seus alunos.

Os quesitos apresentados constituem de forma ampla os principais pontos nos quais o servidor precisa ser avaliado, mediante a legislação de Rondônia. No entanto, ao pesquisar editais de concursos docentes, é possível encontrar a Lei Complementar N.680, de 07 de setembro de 2012 do Estado de Rondônia , em acordo com a lei vigente da época do edital, que é do ano de 2018 e vigente até os dias atuais. Nessa, menciona-se que o candidato deverá cumprir o determinado pela lei suas alterações, estabelecendo que candidato deva

passar por avaliação periódica como determina a lei vigente no estado, na época do edital e atualizada pela complementar:

> 1.4. Os candidatos empossados serão regidos pelo regime jurídico Estatutário, conforme Lei Complementar nº. 068, de 9 de dezembro de 1992 e suas respectivas alterações, e, Lei Complementar n° 420/2008 (EDITAL Nº. 022/GDRH/SEAD, 11 DE FEVEREIRO DE 2008).

Os editais dos concursos em muitos casos já trazem a informação sobre o Estágio Probatório ao advertirem aos candidatos aprovados que ao assumirem a vaga pleiteada deverão passar por um período de três anos nesse processo e, no caso da não aprovação, serão exonerados em consonância com a Constituição (BRASIL, RONDÔNIA,2016).

O Estado ao determinar os quesitos avaliativos, possivelmente, tinha a preocupação de definir formas de atuação e correção dos processos docentes antes da efetivação do servidor em seu cargo. Para compreender-se como essa preocupação tem se desenvolvido na prática, questionou-se via portal da transparência do estado de Rondônia: “Quem são os responsáveis por avaliar o docente em Estágio Probatório?” As respostas apontavam para o seguinte elemento: “Informamos que o setor responsável pelo Estágio Probatório é a Gerência de Provimento, Avaliação de Desempenho e Saúde Ocupacional”. O setor citado na resposta, recebida integra o setor de Recursos Humanos da SEDUC/RO, caracteriza-se por vincular-se a questões de cunho administrativo e burocrático centralmente.

A partir dessa informação e possível ciência sobre o atendimento da legislação vigente, solicitou-se uma nova informação pelo mesmo canal: “Quem são os responsáveis pela avaliação docente nas escolas, CREs e órgão central?” A resposta emitida pelo setor em dezembro de 2017 é registrada a seguir:

> O setor responsável pelo Estágio Probatório é Gerência de Provimento, Avaliação de Desempenho e Saúde Ocupacional (GPASO) (69) 3216-5298. “Com relação à Avaliação Docente você pode solicitar informações na DGE - Diretoria de Educação, através dos telefones: (69) 3216-5330/5320” (APÊNDICE B).

Na sequência desse processo de solicitação de esclarecimentos, foi realizado um segundo pedido de informações sobre qual setor da SEDUC era responsável por acompanhar o professor em Estágio Probatório. Além dessa

informação, solicitou-se que a SEDUC/RO explicitasse quem eram os responsáveis pela avaliação dos docentes em Estágio Probatório nas escolas, CREs e órgão central. Obteve-se, como resposta, que a SEDUC/RO está estruturando ações para a avaliação do Estágio Probatório e que devem ser iniciadas até 2020 (MATOS, 2018). É importante destacar, que as equipes que compõem o RH do Estado de Rondônia não são permanentes e, portanto, existe uma rotatividade constante, o que tende a interferir no processo de avaliação docente. Nesse sentido, há uma dificuldade na avaliação e monitoramento do servidor. Assim, seria necessário um banco de dados mais ativo no sistema para que as informações referentes à vida laboral do servidor fossem atualizadas constantemente.

Outro ponto que consta na legislação do Estágio Probatório são as comissões de avaliação que deverão constar, obrigatoriamente, do chefe imediato do servidor, sendo então mais uma atribuição para o diretor escolar. Segundo a resolução, conforme já apresentada, a avaliação será estruturada nos seis últimos meses e ter o acompanhamento da Coordenadoria de Recursos Humanos da SEDUC e da Superintendência de Gestão de Pessoas.

Mediante a isso, percebe-se que avaliação do desempenho profissional do Estágio Probatório será realizada de acordo com o que dispuser o regulamento pertinente. E esse regulamento quem elaborará? Depois de ocorrida a avaliação, a quem será submetida e acompanhada a homologação?

1.3 A falta de avaliação do Estágio Probatório em Rondônia e em Pimenta Bueno: evidências do caso

A presente seção objetiva apresentar evidências da não aplicabilidade do Estágio Probatório no estado de Rondônia. E, dado o fato da inexistência de arquivos e procedimentos acerca do Estágio Probatório, buscou-se, via Lei de Transparência e acesso ao site do governo estadual, informações oficiais sobre os procedimentos adotados [ou não] a nível estadual de forma a evidenciar o caso em questão.

Enquanto estratégia metodológica, optou-se por começar com perguntas mais gerais sobre os processos avaliativos até chegar as considerações da

CRE, em específico a de Pimenta Bueno, local de trabalho da pesquisadora. Objetivou-se, assim, estruturar um panorama oficial dos processos acompanhados no período anterior à efetivação no cargo público. Os questionamentos realizados por meio do sistema de informação on-line de representação oficial do Governo Estadual e, portanto, da SEDUC/RO, buscaram esclarecer contrastes entre o prescrito pela lei e o respondido pela SEDUC/RO. Retoma-se que todos os pedidos de informação realizados foram registrados e amparados na Lei de Acesso à Informação e no Portal de Transparência do Governo de Rondônia.

Conforme visto, a legislação de Rondônia prevê uma série de elementos a serem avaliados e verificados durante o período de Estágio Probatório. E, no intuito de confirmação sobre a realização desses elementos, o seguinte questionamento sobre a avaliação do estágio docente foi realizado: "Como é desenvolvido o trabalho com os diversos setores e quais os atores responsáveis em cada setor?"[10].

Como resposta, foi informado que é seguido o que está disposto na Lei Complementar nº 680/2012, artigos 32 e 35, relativo ao disposto no plano de carreira. Ressalta-se, porém, não ter sido respondido quais seriam os sujeitos responsáveis, em cada setor, pelo acompanhamento do Estágio Probatório. Assim, mesmo cientes de que a resposta apresenta que os pressupostos se encontravam na lei, entende-se ser necessário que a SEDUC/RO acompanhe quem são os responsáveis por cada uma das etapas desse processo (RONDÔNIA, 2012a).

Na sequência, foi informado o processo tratar-se de incumbência da Gerencia de Provimento, Avaliação de Desempenho e Saúde Ocupacional (GPASO) e que deveria ser solicitado, a esse setor, os dados relativos ao Estágio Probatório. Desse modo, a solicitação foi encaminhada para o setor, via email , com as mesmas questões registradas no sistema online:

[10] Todos os pedidos de acesso a informação geraram números de protocolos constantes também dos apêndices. Os pedidos de informações e as respostas constam nos apêndices A ao D desta pesquisa.

> Qual setor da Secretaria Estadual de Educação é responsável por acompanhar o professor em Estágio Probatório? Quem são os responsáveis pela avaliação docente nas escolas, CREs e SEDUC/RO? Quais são os requisitos e se há formulário para avaliação dos professores em Estágio Probatório, bem como os quesitos avaliados e quem são os responsáveis por avaliar o docente em âmbito geral?

A gerência de Recursos Humanos assim respondeu:

> A SEDUC está amparada pela Lei Complementar n.680, de 07 de setembro de 2012 que dispõe sobre o Plano de Carreira, Cargos e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica do Estado de Rondônia, artigo 32 e Lei Complementar 867, de 12 de abril de 2016 em seu artigo 32.
> A partir das Leis Complementares a SEDUC elaborou o Plano Estratégico de 2016 a 2020 assegurando em uma de suas metas o desenvolvimento do Programa de Avaliação de Desempenho dos servidores em Estágio Probatório e o reordenamento da Estrutura da Coordenadoria de Recursos Humanos - CRH criando a Gerencia de Provimento, Avaliação de Desempenho e Saúde Ocupacional-GPASO.
> Essa nova estrutura permitiu à Gerência a criação do Núcleo de Avaliação de Desempenho, e o planejamento das ações para avaliação do Estágio Probatório de candidatos empossados a partir do último concurso público realizado por essa Secretaria.
> Esta gerencia encontra-se em fase final de implantação do referido Programa de Avaliação de Desempenho Individual para fins de estabilidade dos servidores em Estágio Probatório da Secretaria de Estado da Educação do Estado de Rondônia, previsto nos artigos 32 e 35 da Lei Complementar 680/2012.
> Outras questões apontadas por Vossa Senhoria serão definidas no Workshop que ocorrerá ainda nesse trimestre com os coordenadores pedagógicos, diretores e coordenadores das Cres do Estado de Rondônia.
> Os documentos desenvolvidos pelo Núcleo de Avaliação de Desempenho encontram-se em fase de análise e aprovação e serão finalizados após a realização do Workshop (MATOS, 2018, s.p.). [11]

Alguns pontos específicos merecem destaque na resposta recebida. O primeiro deles diz respeito à criação do Núcleo de Avaliação do Desempenho, a partir do último concurso, realizado no ano de 2016. Assim, considera-se que se existe a criação desse núcleo, isso pode ser produtivo, uma vez que o profissional a ser avaliado teria a oportunidade de passar pelo processo no próprio local de sua lotação. Dessa forma, poderia ser assegurada maior transparência de métodos para os servidores avaliados. Vale retomar que, conforme a Constituição Federal de 1988 e a Estadual de Rondônia, há a

[11]MATOS, A. **Informações sobre Estágio Probatório de Rondônia** [mensagem pessoal] Mensagem recebida por osvaldamc@gmail.com> em: 4 jan. 2018.

necessidade de uma comissão para avaliar os servidores concursados. Tais colocações encaminharam a confirmação de uma suspeita inicial de que, somente em 2018, portanto 30 anos após a constituinte, começaram os processos de definição para avaliação dos servidores da área de Educação.

Torna-se importante mencionar que a GPASO está em fase final de implantação, entre 2016-2020. Frente a isso, questiona-se: "Como tem ocorrido o processo de avaliação do Estágio Probatório docente no Estado de Rondônia"? Antes de 2016, como era desenvolvido o Estágio Probatório? Em que local encontram-se registradas as avaliações realizadas no período probatório dos servidores antes desse período?

Dada a existência de diversas diretorias, secretarias e gerências, foi preciso maior clareza quanto como se direcionar aos setores responsáveis. Portanto, optou-se por novamente questionar pelo sistema de gestão. Dessa vez as perguntas foram relacionadas à organização dos setores, nos organogramas existentes, da SEDUC/RO. Buscou-se, por meio das perguntas, estabelecer quais seriam os pontos de consulta e análise do processo de avaliação. Novamente, a resposta veio embasada na lei:

> [...] encaminhamos anexo o Decreto [nº]16.860 que trata da Estrutura Básica da Secretaria de Estado da Educação. Informamos ainda que não localizamos outro documento mais recente, por isso, caso queira mais informações sugerimos que entre em contato (69) 3216-5393.

Na oportunidade, foram mencionadas estruturas de acompanhamento do processo avaliativo, no entanto, não se obteve resposta sobre quais eram os setores responsáveis para esclarecer os questionamentos[12].

Percebeu-se, ainda, a necessidade de obter informações sobre os servidores da SEDUC e, portanto, questionou-se sobre número de servidores efetivados entre 2016-2017. Obteve-se a informação de que entre os anos de 2016 e 2017, a quantidade de servidores docentes efetivados na SEDUC/RO foi de 1210 professores efetivos e 1 contrato temporário. Nesses termos, procurou-se saber: "Qual o setor deve ter os arquivos dos processos de

[12] Vale destacar que a partir dessa negativa, utilizou-se, na subseção 1.1, o organograma da formação inicial da SEDUC/RO, baseado no Decreto nº 16.860/2012, e a figura 3 foi criada para mostrar a divisão da CRE baseada na Lei complementar nº 866/2016 (RONDÔNIA, 2012b; 2016).

Estágio Probatório do Estado de Rondônia?" A resposta obtida foi que não há um setor geral para abranger os arquivos desses processos, pois cada secretaria é responsável pelos processos demandados nesse seguimento. Pelo apresentado na resposta, considera-se existir uma possível falta de organização no que se refere à vida funcional do servidor.

Já em um segundo momento, em posse das informações das mensagens anteriores, insistiu-se na mesma solicitação sobre um setor geral que abrangesse os arquivos dos estágios probatórios dos servidores. Do mesmo modo, informações novamente prestadas pela GPASO, não há um setor geral com essa função. Por fim, obteve-se a informação de que a própria SEDUC/RO deposita as suas avaliações, mas não foi precisado em que local esses documentos ficam arquivados.

Na sequência de solicitações constantes sobre os procedimentos e como são avaliados os servidores em Estágio Probatório, obteve-se a seguinte resposta: "A Secretaria de Estado da Educação não possui processo formal de Avaliação dos seus Servidores durante e após o Estágio Probatório" [13].

A ação seguinte foi direcionar o questionamento para a CRE de Pimenta Bueno que encaminhou documento à SEDUC/RO , disponível no Anexo D, confirmando não existir nenhum instrumento para a avaliação do servidor na CRE. Assim, reforçou-se a ideia da falta dos processos de acompanhamento do período probatório dos servidores. Cabe, neste ponto, destacar a ressalva da chefe do RH, no mesmo documento, de não ter testemunhado nenhuma má conduta de colegas que pudesse ocasionar em problemas na efetivação dos servidores:

> Quanto à avaliação do servidor, Gestor/chefe imediato faz o acompanhamento/observância, todavia, não é feito avaliação funcional no final do Estágio Probatório, ou, pelo menos, ainda não recebemos nenhum instrumental a respeito. "Ademais, esclareço que não presenciei, durante o Estágio Probatório, nenhuma conduta dos servidores que justificassem a não continuidade de suas funções após o Estágio Probatório." (MORAES, MARÇO DE 2018.) [14]

[13] A resposta na íntegra encontra-se disponível através do Apêndice C.

[14] Na íntegra, no Apêndice D. Relatório recebido por osvaldamc@gmail.com e enviado por rhcrepimentabueno@gmail.com, no dia 27 de março de 2018.

Vale ressaltar que no encaminhamento do documento produzido tomou-se o cuidado de salvaguardar os colegas profissionais já efetivos em seus cargos e não avaliados. O referido documento mais uma vez questionou à SEDUC sobre a realização da avaliação do Estágio Probatório dos servidores aprovados no concurso público realizado no ano de 2016. Em relação a esse documento, até o momento de finalização desta pesquisa não se obteve respostas. É relevante destacar que essa avaliação deveria começar no primeiro semestre de 2018 e ser realizada em três etapas.

Em suma, verifica-se que mesmo com uma série de leis e normatizações em âmbito federal e estadual para o acompanhamento e monitoramento do Estágio Probatório em Rondônia, os dispositivos necessários para tal ainda não foram estruturados e apresentados.

Na sequência, o capítulo 2, apresenta, inicialmente, os modelos de avaliação do Estágio Probatório existentes nos estados do Ceará e Amazonas. Acredita-se ser de extrema importância essa apresentação, uma vez que ter noção de como esse processo é realizado em outros estados e quais são os critérios para a validação dos mesmos, pode auxiliar no desenvolvimento do Estágio Probatório em Rondônia.

2 AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO ADOTADAS PELOS ESTADOS DO CEARÁ E DO AMAZONAS

Apresentamos, como parte da consolidação da pesquisa, uma análise do processo de realização do Estágio Probatório nos estados do Ceará e do Amazonas. A proposta é analisar a maneira como esse processo tem ocorrido nesses estados de modo a considerar a realidade vivenciada em Rondônia. Os referidos estados foram escolhidos como modelo de análise, em virtude de Rondônia estar próxima geograficamente do Estado do Amazonas e o Ceará por ser reconhecido, nacionalmente, por suas políticas publicas educacionais.

Este capítulo, estrutura-se em três momentos, sendo esses: o primeiro destinado a apresentar o referencial analítico, apoiado na apresentação do Estágio Probatório nos estados do Ceará e do Amazonas. A segunda parte é destinada à discussão acerca da metodologia de pesquisa e, por fim, a terceira parte destina-se a apresentar a análise dos dados obtidos por meio de entrevistas com vistas a compreender os limites e as possibilidades dos estágios probatórios dos estados do Ceará e Amazonas.

2.1 A avaliação dos docentes: elementos para o debate

A busca por conhecimento/informações acerca do desenvolvimento dos processos de estágios probatórios permitiu perceber a heterogeneidade de modelos avaliativos docentes existentes, tanto em âmbito nacional, quanto internacional. A título de exemplos, na França, a avaliação é feita pela equipe pedagógica da escola. Já na Inglaterra, o responsável é o diretor da escola, havendo também avaliadores externos que são treinados pelo governo para essa função. Em Portugal, o processo de avaliação tende a ser democrático, pois são os próprios professores que avaliam uns aos outros no período em que estão submetidos ao Estágio Probatório. Em Cuba, nos primeiros anos de suas carreiras, os professores são supervisionados por gestores escolares e professores orientadores (CARNOY, 2009).

Ainda segundo Carnoy (2009), que apresentou os referidos exemplos, no que tange às políticas voltadas para o Brasil e para o Chile, os principais efeitos da baixa qualidade dos sistemas de supervisão de avaliação são que

muitos professores nunca aprendem a ensinar de modo eficaz e, portanto, são incapazes de realizar

> [...] um bom trabalho de ensino do currículo obrigatório, fazendo com que grande parte do conteúdo não seja oferecido a muitos alunos. Assim, tais alunos e seus pais não possuem conhecimento do quão pouco eles aprenderam em comparação ao que poderiam aprender se lhes fosse dada a oportunidade (CARNOY, 2009 *apud* RODRIGUES, 2012, p.07).

Frente ao exposto, nota-se a variabilidade de percepções em outros países sobre o Estágio Probatório dos professores. Entende-se, no entanto, a percepção de um modelo eficaz que possa ser construído por intermédio de elementos que unam avaliadores externos e internos à realidade dos docentes. A partir disso, seria possível analisar diferentes visões sobre os procedimentos laborais dos envolvidos nos processos de ensino e de aprendizagem. Isso, entretanto, trata-se de uma alternativa dispendiosa e pouco utilizada (SOUZA; COSTA; PACHECO, 2009).

Com a avaliação no período do estágio probatório, podemos além de avaliar a assiduidade do professor, ajudá-lo oferecendo formação continuada para melhorar o desempenho em suas funções, como descreve Rodrigues:

> Uma solução a ser explorada é o uso devido do estágio probatório, muitas vezes marginalizado como mera formalidade e baseado apenas na assiduidade do professor. A assiduidade é um aspecto importante e, para os pais, a quem os diretores deveriam prestar contas, as faltas dos professores são sinônimos de baixa qualidade de ensino. Mas o estágio probatório poderia vir a desempenhar um papel de grande relevância como espaço para formação na prática e, como etapa constituinte do processo de seleção docente, impedir o ingresso de maus professores ou despreparados de forma definitiva na escola. Durante o estágio, seria possível diagnosticar as dificuldades dos professores, propiciar uma chance de melhorar a prática docente e, em caso de não satisfação dos padrões exigidos, removê-los das salas de aula (RODRIGUES, 2012, p7).

Com a avaliação do servidor durante o estágio probatório, é possível conhecer suas dificuldades e saná-las visando a melhoria da qualidade da educação.

Discutir a avaliação dos docentes pode contribuir ou não com o estado, como afirma o pesquisador português Domingo Fernandes:

> A avaliação dos professores pode ser uma mera rotina burocrática e administrativa, consumidora de tempo, de esforço e de dinheiro e com pouca, ou mesmo nenhuma, utilidade para influenciar positivamente o desempenho, a competência e a eficácia dos professores e o que acontece nas escolas. Mas também pode ser, pelo contrário, um poderoso processo ao serviço da melhoria da qualidade pedagógica e da qualidade de ensino dos professores, gerando ambientes propícios à inovação, ao desenvolvimento profissional e, consequentemente, à melhoria das aprendizagens dos alunos. (FERNANDO, 2008. P. 18 E 19).

Em suma, a eficácia do processo avaliativo no período probatório, dependerá de como se dará sua implantação e desenvolvimento. Entender as diferentes formas de avaliação dos docentes em Estágio Probatório e, consequentemente, os desdobramentos gerados por essas formas de elaboração e constituição dos avaliadores e avaliados, torna-se central no processo de efetivação dos servidores públicos, em especial dos docentes.

Assim, na subseção a seguir apresenta-se o modo como as Secretarias de Estado da Educação do Ceará e a do Amazonas avaliam os seus profissionais em estágios probatórios.

2.1.2 *O que o Estado do Ceará e Amazonas priorizam em sua avaliação do Estágio Probatório?*

A avaliação de desempenho é um instrumento gerencial que visa ao desenvolvimento individual, coletivo e institucional, bem como a melhoria contínua dos processos da instituição. Assim, diferentes entes federativos e organizações podem utilizar variados instrumentos para avaliar os seus servidores, dentre esses, os docentes.

Exatamente na busca pela compreensão das variadas formas de avaliação, que foram selecionados os estados do Ceará e do Amazonas como recorte para analisar e buscar compreender como são aplicadas as suas avaliações docentes em Estágio Probatório. Espera-se, com esse movimento de análise, compreender pontos centrais no que se refere à forma estrutural e de aplicação das suas avaliações e, desse modo, pensar a realidade e as possibilidades para o estado de Rondônia.

Na observação da realidade no estado do Ceará, verificou-se a existência de comissões escolares de avaliação do professor em Estágio Probatório. Nessas, são aplicadas formas distintas de monitoramento do professor avaliado, o que depende, por exemplo, do cargo assumido pelo servidor. Caso o professor se encontre lotado em regência, a comissão será formada de uma maneira específica e que difere da formação da comissão quando se trata dos cargos de gestores ou técnicos. Ressalva-se que dada o foco desta pesquisa, a centralidade da análise ocorre em relação aos professores regentes e suas formas de avaliação.

Os elementos avaliados e os objetivos do Estágio Probatório docente registrados no estado do Ceará, de acordo com a definição institucional, estão expostos na Figura 4.

Figura 4 - Objetivos do Ceará para o Estágio Probatório

Portanto, a avaliação do docente em estágio probatório terá os seguintes objetivos:

- Acompanhar e avaliar o envolvimento e compromisso do professor diante das atividades inerentes à função docente para a qual foi nomeado;
- Diagnosticar e apoiar o professor nas dificuldades apresentadas no decorrer do estágio, no que se refere ao conhecimento específico da sua área de atuação e a sua prática pedagógica;
- Observar o desempenho da sua prática pedagógica em sala de aula, as relações interpessoais com os alunos, seus pares, núcleo gestor, pais e comunidade escolar, assim como, as estratégias implementadas para com os alunos em dificuldade de aprendizagem;
- Acompanhar e avaliar o desempenho do docente com relação a outros aspectos como assiduidade, pontualidade e envolvimento nas ações do dia a dia, cumprimento do calendário escolar e da proposta pedagógica da escola;
- Identificar pontos fortes e oportunidades de melhoria no desempenho, visando a implementações de ações adequadas;
- Assegurar que o desempenho individual seja avaliado de forma consistente;
- Comparar ações, comportamentos, e resultados obtidos com o esperado pela organização, na perspectiva da melhoria da ação pedagógica e da gestão.

Fonte: Ceará (2017).

No Ceará, a comissão escolar de avaliação do professor em Estágio Probatório é criada por meio de portaria emitida pelo diretor da unidade escolar. Essa comissão é composta pelo Presidente do Conselho Escolar; 01

(um) membro do Núcleo Gestor; e por 20 (vinte) a 30 (trinta) alunos das turmas de atuação dos professores a serem avaliados, conforme o número de turmas de cada professor. Caso o presidente do Conselho Escolar esteja em Estágio Probatório, esse deve ser substituído por outro membro do Conselho Escolar (pai, funcionário efetivo ou temporário) que não seja aluno. Em relação ao Núcleo Gestor, se todos os membros estiverem em Estágio Probatório, deverá ser incluído, na comissão, um professor regente ou Professor Coordenador de Área (PCA) efetivo ou temporário. Vale ressaltar, que para a avaliação de cada professor, são designados 05 (cinco) alunos das suas turmas, que deverão ser escolhidos por sorteio entre os 20 a 30 alunos integrantes (CEARÁ, 2017).

É destaque na forma como a avaliação ocorre no Ceará a realização de uma reunião prévia para a escolha do presidente entre seus pares. Nesse momento, existe a sugestão de que se faça um alinhamento entre as atividades e a vida pedagógica dos professores a para que sejam avaliados, o que ocorre por meio de documentos e registros existentes. Além disso, todos os membros da comissão devem ter conhecimento prévio de todos os formulários de avaliação, sendo, para tal, realizados encontros informativos com toda a comissão.

O professor, em Estágio Probatório lotado em sala de aula, conta com um formulário de autoavaliação e tem ciência que essa avaliação objetiva a autorreflexão, assim como estabelecer parâmetros para a gestão local, uma vez que para a avaliação geral, ela não contará pontos, apenas será usada como referência de itens. A avaliação é composta por três dimensões:

> i) informações de identificação do professor (lotação e período de avaliação);
> ii) dimensões/domínios da avaliação;
> iii) observações da Comissão Escolar de Avaliação, que fará as considerações finais sobre a avaliação do professor.
> (CEARÁ, 2017. s.p.).

A primeira Dimensão corresponde a 30% do valor total da avaliação. Segundo o manual do Estágio Probatório do Ceará, essa dimensão é composta pelos seguintes critérios: idoneidade moral, profissional, social e ética; aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional; adaptação ao trabalho e disciplina no cumprimento das atribuições; conhecimento e compreensão do

conteúdo e das práticas de ensino; postura ética do professor na relação com os alunos; relação com os colegas de trabalho; assiduidade, pontualidade e cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas (CEARÁ, 2017).

A segunda dimensão corresponde ao maior percentual da avaliação, 50%, sendo a ela designada: a qualidade, a produtividade e o desenvolvimento do ensino e da aprendizagem. Entre os critérios, estão: responsabilidade e compromisso no planejamento e organização das atividades letivas; efetivação do planejamento das atividades pedagógicas em sala de aula; participação nas atividades extrassala; relação pedagógica com os alunos quanto aos ritmos de aprendizagem; gestão da sala de aula; mecanismos de avaliação da aprendizagem dos alunos em sala de aula; criatividade no uso de estratégias para desenvolvimento dos conteúdos – uso de mídias e atividades extraclasses, entre outros; iniciativa na definição de estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento (CEARÁ, 2017).

A terceira e última dimensão é responsável por avaliar a participação na escola e a relação com a comunidade Escolar. Essa dimensão é responsável por 20% do total da pontuação. Entre os seus critérios, estão: participação na consecução dos objetivos e metas dos projetos, programas e planos da unidade escolar; realização de projetos e/ou atividades com impacto direto na comunidade, mediante a articulação da escola com as famílias e com a comunidade; participação nas reuniões de pais e mestres; atividades extracurriculares e multiculturais com estudantes (CEARÁ, 2017)

A avaliação ocorre por meio de formulário eletrônico e pelo intermédio da comissão, conforme estipulada por lei. As determinações estaduais assim prescrevem:

(continua)

> O processo de avaliação do professor em Estágio Probatório será constituído de autoavaliação e da avaliação pela Comissão Escolar, sendo que a autoavaliação funcionará como referência para a comissão, assim como, os documentos comprobatórios da sua prática pedagógica (organizada pela escola), livro de ponto, diário de classe, entre outros relatórios (organizados ao longo dos três anos do Estágio Probatório). Ao final do processo de avaliação, a Comissão Escolar, especificamente, o presidente, fará o preenchimento do Formulário de Avaliação do Professor em Estágio Probatório, que será assinado pelo presidente da comissão, o próprio avaliado (professor em Estágio Probatório) e os demais membros. Esse formulário será utilizado para alimentar o Sistema SIGE/RH WEB, no Módulo – Estágio Probatório, definido pela SEDUC. Vale ressaltar

(conclusão)

> que os documentos utilizados como referência para o processo de avaliação do professor em Estágio Probatório devem ser arquivados na escola na pasta individual do professor, assim como, deverá ser entregue uma cópia da Planilha Eletrônica da avaliação ao professor avaliado, garantindo assim, a transparência e lisura de todo o processo. O relatório original com o resultado da avaliação será encaminhado à Secretaria da Educação através de processo. O Professor será considerado apto, se obtiver uma pontuação igual ou superior a 70% (setenta por cento) da pontuação total da avaliação que varia de 0 a 100% (zero a cem por cento). Sendo assim, considerar-se-á não apto para efeitos de efetivação, o professor que obtiver pontuação inferior a 70% dos pontos totais no Formulário de Avaliação do Professor em Estágio Probatório. O mesmo vale para o professor em função comissionada. (CEARÁ, 2017, p.08)

Para a verificação dos processos, são disponibilizados quatro modelos de formulários diferentes: 1) formulário de avaliação do professor em Estágio Probatório, sala de aula; 2) autoavaliação do professor em Estágio Probatório, sala de aula; 3) formulário de avaliação do professor em Estágio Probatório - função comissionada; 4) autoavaliação do professor em Estágio Probatório - função comissionada.

Observa-se que para estar apto ao serviço, o professor precisa ser aprovado nessa avaliação com conceito superior a 70% da pontuação total. Feito isso, os arquivos devem ser guardados nas pastas do servidor por toda a sua vida laboral. Essas avaliações pretendem estabelecer elementos que abonam a permanência do profissional em seu cargo, efetivando o seu concurso. Esses aspectos podem sinalizar o apontado por Rodrigues (2012), quando diz dos aspectos avaliativos docentes que são voltados para mostrar uma

> [...] preocupação com as pressões da sociedade civil por uma educação de qualidade, em grande parte devido ao fraco desempenho dos alunos brasileiros nas avaliações nacionais e internacionais, além da divulgação de estudos comparativos internacionais acerca de políticas que promovem o sucesso escolar, parecem resultar na formulação e implementação de políticas públicas voltadas para o delineamento do perfil de um bom professor, para o recrutamento de profissionais que possuam tais características e monitoramento daqueles que já atuam nas redes”,(RODRIGUES, 2012, p. 02).

O comentário da autora vem ao encontro do que propõem os governos dos estados do Amazonas e do Ceará ao justificar a implantação de políticas públicas relativas a realização do Estágio Probatório, pois “esta avaliação de

desempenho profissional é uma tendência mundial dos governos que buscam ativamente a melhoria da qualidade da educação pública (AMAZONAS, 2013, SP.).”

No estado do Amazonas, os critérios de avaliação para os professores são específicos e deverão ser compostos por quatro ferramentas de Avaliação para os Professores, como mostra a figura 5.

Figura 5 – Ferramentas de avaliação para os professores – Amazonas

PARA PROFESSORES

O Estágio Probatório terá 4 ferramentas de avaliação dos Professores

Ferramenta	Avaliação Geral	Auto-avaliação	Avaliação por Formação em Serviços	Avaliação de Aula-Prática
Nº de avaliações	3	3	3	3
Periodicidade	1 por ano	1 por ano	1 por ano	1 por ano
Objetivo	Avaliar o desempenho na função	Promover auto-crítica e fomentar canal de comunicação	Avaliar o conhecimento técnico	Avaliar a didática em sala de aula
Formato	Acompanhamento mensal e Parecer anual	Questionário Anual	Notas do aproveitamento por treinamento	Avaliação por roteiro prévio
Avaliador	Comissão Escolar	Servidor em Estágio Probatório	Executor da Formação	Comissão Escolar
Participação na pontuação	40%	10%	20%	30%

Aproveitamento mínimo para aprovação = 60% do total e 50% de aproveitamento em cada avaliação

Fonte: Portal da Educação do Estado do Amazonas (AMAZONAS, 2013).

No Amazonas a comissão escolar é formada por diferentes membros da comunidade escolar. Esses já devem ter sua estabilidade funcional garantida, ou seja, já devem ter concluído o próprio Estágio Probatório. Para cada unidade escolar que possuir servidor em Estágio Probatório, imediatamente no momento da sua lotação, deverá ser criada uma comissão escolar para avaliar o servidor e o acompanhar durante os três anos do período determinado constitucionalmente. Em cada turno no qual existam funcionários em avaliação, pelo menos um servidor da instituição deverá integrar a comissão.

O estado do Amazonas, dado a peculiaridade de concursos para 40 horas e dedicação exclusiva, estabelece-se que para esses cargos a comissão deverá ser formada por duas comissões independentes. Para a composição da nota do servidor e seu acompanhamento, o valor será obtido por meio da média das avaliações das diferentes comissões. Isso se deve ao fato de no final de cada período apenas uma avaliação é enviada à comissão central de avaliação. Tal regra é estabelecida tanto para os profissionais que as atividades laborais acontecem em uma escola quanto para instituições diferentes.

A comissão escolar de avaliação do Estágio Probatório será composta, segundo determinações da SEDUC/AM, por três membros, a saber: o gestor da escola, obrigatoriamente, o pedagogo e um professor efetivo[15]. O gestor da escola e o pedagogo, com as características de estabilidade do vínculo público garantidas, são membros compulsórios da comissão. Em caso de turno e escola que não possuam pedagogo, será escolhido pelo gestor um docente para compor a comissão.

Para integrarem a comissão, alguns critérios, destinados ao pedagogo e ao professor, são exigidos, sendo esses: assiduidade, produtividade, ética profissional e tempo de serviço, nessa ordem. Ainda, na ausência de pedagogo ou professor estável para compor a comissão escolar, a avaliação do servidor em Estágio Probatório será executada pelo seu chefe superior imediato. Os servidores lotados nas escolas, ou em local diferente, em que não haja possibilidade de criação da comissão escolar de avaliação, seja pela ausência ou inexistência de servidores estáveis, poderão ser avaliados pelo chefe imediato em substituição à comissão escolar de avaliação do Estágio

[15] No estado do Amazonas nas escolas nas quais os graduados em Pedagogia realizam o acompanhamento das práticas pedagógicas, institucionalmente, são reconhecidos como pedagogos. Porém, devido a possibilidade de licenciados em outras áreas poderem desempenhar essas funções, o nome do cargo é Apoio Pedagógico. Destaca-se que a função de gestor no mencionado estado é feita por meio de indicação podendo ser assumida por qualquer integrante do folha de pessoal da SEDUC/Am. Da mesma maneira esse gestor possui autonomia para indicar os membros de sua equipe gestora, podendo buscar em outras unidades escolares o Pedagogo/Apoio Pedagógico para compor essa equipe escolar. Sobre essas informações podem ser conferidos os trabalhos de Algiza Lopes e Silva, “Gestão da Avaliação no estado do Amazonas: o papel do Pedagogo/Apoio Pedagógico nas apropriações pedagógicas”, e Dina Oliveira da Costa Moinhos, “A Representação Social de formação continuada para os gestores da CDE2/Seduc-Am e sua relação com a participação destes no Progestão”.

Probatório. Todos esses procedimentos, de acordo com as determinações da Seduc/AM, devem ser registrados em atas e documentados oficialmente.

Como mostrou a figura 5, o funcionário precisa ter média de até 50% em um dos quesitos avaliados. Entretanto, cabe destacar que o valor total alcançado durante a avaliação não poderá ser inferior a 60% para que se obtenha a aprovação; caso o valor alcançado seja inferior, o servidor poderá ser reprovado e, consequentemente, exonerado.

No Amazonas, a normativa relacionada ao Estágio Probatório formaliza a avaliação durante o período e, segundo suas legislações:

> Todos os servidores em Estágio Probatório terão as avaliações, aplicadas por meio de formulários padronizados, com suporte metodológico no preenchimento e na compilação dos resultados. Todo este processo foi validado pela Assessoria Jurídica interna da SEDUC e também pela Procuradoria Geral do Estado. Busca-se neste processo a máxima transparência na avaliação do servidor em Estágio Probatório, pois as regras, formulários, prazos e responsabilidades são públicas, e realizados de forma descentralizada e transparente. Todo servidor em Estágio Probatório saberá exatamente quem o está avaliando e de que forma está sendo avaliado (AMAZONAS, 2013, p.02).

No que se refere à autoavaliação, conforme observado na figura 5, o estado do Amazonas a aceita como 10% da avaliação. Retoma-se que, conforme já exposto, no estado do Ceará, a autoavaliação não é pontuada pela comissão, sendo apenas considerada como referência.

. O Estado do Amazonas ainda prescreve em sua legislação a formação continuada para os docentes em Estágio Probatório. Essa é uma condição central no processo do estágio, uma vez que

> A formação em serviço para a carreira do magistério, com participação compulsória de todos os professores e pedagogos nomeados, será o Programa de Formação de Profissionais da Educação Pública, de execução do CAEd (Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação) da UFJF (Universidade Federal de Juiz de Fora) (AMAZONAS, 2013, p.06).

A determinação estadual tem por intuito garantir a continuidade dos estudos e aperfeiçoamento dos professores. O que é relevante, pois o aperfeiçoamento profissional é fundamental na profissão. Além disso, na educação sempre se tem muitas dificuldades nessa questão, devido à carga horária apertada e ao fator da remuneração.

Em suma, é possível observar que os dois estados possuem normatizações claras em relação ao desenvolvimento do Estágio Probatório de seus docentes. De modo especial, destaca-se a formação de comissões de avaliação, a clareza nos critérios estabelecidos e a formação em serviço como parte desse processo.

2.2 Delineamento Metodológico

O presente trabalho é pautado na abordagem qualitativa de pesquisa, o que se justifica por essa abordagem apresentas uma análise que "é menos formal do que a análise quantitativa, pois nesta última seus passos podem ser definidos de maneira relativamente simples (GIL, 2002, p. 133)".

Na prática, o trabalho desenvolveu-se por meio de um Estudo de Caso voltado para as práticas de gestão estadual. Foram realizadas pesquisas de cunho bibliográfico e de campo com coleta de dados a partir de diferentes instrumentos a serem apresentados a seguir,

Inicialmente, tal como exposto no capítulo 1, a pesquisa de campo contou com a utilização de formulários como forma de levantamento empírico do problema identificado. Nesse momento, considerando-se o estudo em um momento exploratório, buscou-se entender como ocorria, na prática, as avaliações do Estágio Probatório em Rondônia; também nesse momento, percebeu-se que o tipo de pesquisa que se vinha realizando era algo complexo, uma vez que

> [...] depende de muitos fatores, tais como a natureza dos dados coletados, a extensão da amostra, os instrumentos de pesquisa e os pressupostos teóricos que nortearam a investigação. Pode-se, no entanto, definir esse processo como uma sequência de atividades, que envolve a redução dos dados, a categorização desses dados, sua interpretação e a redação do relatório. (GIL, 2002, p. 133).

Assim, no amadurecimento do trabalho em construção e após constatação da ausência do Estágio Probatório no estado de Rondônia, optou-se por realizar entrevistas semiestruturadas aos sujeitos dos estados do Amazonas e do Ceará a fim de compreender de forma mais detalhada as suas percepções em relação às características pedagógicas, operacionais e administrativas no desenvolvimento da avaliação em seus respectivos estágios

probatórios. A opção pelas entrevistas justifica-se pelo pressuposto de que os momentos de interação sobre os elementos constitutivos do Estágio Probatório seriam produtivos de modo a fornecer informações relevantes para se pensar o processo em Rondônia. [16]

As entrevistas foram realizadas com três sujeitos, sendo dois gestores de escolas do estado do Ceará, que já avaliaram professores, e um membro da comissão de avaliação geral do estagio probatório no Amazonas. A caracterização dos sujeitos e sua forma de menção no decorrer do texto podem ser visualizadas no quadro 1.

Quadro 1 – Caracterização dos sujeitos da entrevista

Sujeito	**Caracterização no texto**[17]
Gestor de Escola Pública do Ceará	Gestor 1
Gestor de Escola Pública do Ceará	Gestor 2
Membro da Comissão Geral de Avaliação do Estágio Probatório da SEDUC Amazonas	Gestor 3

Fonte: elaborado pela pesquisadora

As entrevistas foram realizadas por *Skype*, o que se deve ao fato da distância geográfica em questão. O contanto inicial ocorreu via *emails* verificando disponibilidades, dias e horários para a realização das entrevistas. As entrevistas foram gravadas e, posteriormente, transcritas para em seguida serem analisadas. Para tal, construiu-se um quadro comparativo com as respostas dos entrevistados do Ceará e em um segundo quadro com o entrevistado do Amazonas.

A análise das entrevistas ocorreu com foco no conteúdo e voltada para elementos principais as falas dos sujeitos, ou seja, não houve preocupação direta com marcações linguísticas e comportamentais durante a realização do procedimento. Os elementos a serem analisados foram separados em três diferentes etapas, em acordo com Câmara (2013, p.182): “a pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados - a inferência e a interpretação”.

[16] O roteiro da entrevista realizada encontra-se no apêndice F.
[17] A identidade dos sujeitos entrevistados foi mantido em sigilo por questões éticas.

Em um primeiro momento, realizou-se a leitura das transcrições de forma a compreender e destacar alguns possíveis pontos a serem agrupados; na sequência, realizou-se a montagem dos quadros, tal como mencionado, a fim de contrastar as diferentes respostas e, por fim, iniciar a sistematização dos os pontos considerados relevantes para a análise.

Compete destacar que as questões foram propostas para compreender os pontos fundamentais a serem estudados para a elaboração das propostas do PAE (capítulo 3) a partir dos resultados já obtidos nesses estados. Procurou-se, portanto, compreender quais as principais características do Estágio Probatório nos estados em questão e qual dimensão dentro desse contexto é a mais central na percepção dos sujeitos. Também perceber como diferentes sujeitos tem se apropriado e percebido a política pública que constitui o Estágio Probatório.

Expostos os principais passos metodológicos da pesquisa, a seção 2.3 apresenta a análise dos dados coletados destacando a descrição das respostas dos sujeitos de pesquisa e, a partir dessas, alguns apontamentos de similaridade com as definições estaduais.

2.3 Análise dos dados

A apresentação da análise dos dados com o intuito de considerar os dados a partir dos principais pontos em três diferentes âmbitos baseados nas percepções dos sujeitos entrevistados. A primeira subseção diz respeito à percepção dos sujeitos sobre a importância do Estágio Probatório para a estruturação das políticas públicas e como eles têm compreendido as respectivas diretrizes; a segunda trata das formas de atuação das Secretarias de Educação para a composição do período e, por fim, a terceira subseção aborda como o período do estágio tem sido estruturado nas escolas.

2.3.1 Percepções sobre Estágio Probatório

A compreensão do Estágio Probatório pelos sujeitos foi o primeiro elemento a ser analisado, o que se justifica pela necessidade de compreender

melhor como se estrutura, na prática, o processo e, desse modo, (re) pensar possibilidades na política pública envolvida. Essas informações são relevantes para identificação de critérios a serem utilizados na avaliação da eficiência da administração pública, assim como na determinação de políticas governamentais. Mesmo havendo ciência de que nem sempre o Estágio Probatório poderá garantir a excelência do servidor contratado, a execução desse, logo após o concurso público, pode garantir os princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência. É importante,portanto, ressaltar que o concurso público

> [...] se constitui como a forma mais igualitária de ingresso na Administração Pública. Neste tipo de seleção, todos os candidatos concorrem em condições de igualdade, sem espaços para privilégios de um ou de outro candidato (FERREIRA, 2018, p.60).

Considerada essas questões e compreendendo o Estágio Probatório como etapa posterior ao concurso público, questionou-se aos sujeitos da pesquisa a compreensão deles sobre o Estágio Probatório e a importância para os sistemas educacionais.

Os sujeitos entrevistados do Ceará compartilham da percepção de ser esse um tempo destinado à adaptação do funcionário em sua nova função. Para o Gestor 2:

> [...] é um período onde o servidor precisa demonstrar que possui né? As competências as habilidades necessárias para desenvolver a função pra qual ele foi nomeado, NE, eu e considero um período importante, né?(Gestor 2, entrevista concedida em 17/09/2018).

Nesse sentido, destaca-se que, segundo o manual de Estágio Probatório do Estado do Ceará:

> [...] a etapa do Estágio Probatório deve ser vista como um período propício a identificar os pontos em que o desempenho do professor atende as expectativas e em quais aspectos/áreas deve melhorar sua prática docente. Nesse sentido, é importante a divisão de responsabilidades da comunidade escolar (professores, gestores e funcionários) para apoiar e assessorar esse professor em Estágio Probatório na sua área de atuação, a fim de que ele potencialize sua adaptação e desempenho (CEARÁ, 2017).

O Gestor 3 apresenta concordância com a legislação ao dizer que o Estágio Probatório: “é o período que o servidor aprovado em concurso público

está sujeito à avaliação de desempenho para confirmar a sua permanência ou não no serviço público". Para isso, apura-se durante três anos: "se o servidor preenche os requisitos, de competência técnica e comportamental, necessários à sua manutenção e confirmação no cargo, para o qual foi nomeado (AMAZONAS, 2013. SP). Nota-se uma concordância entre os manuais e as respostas dos sujeitos, sobretudo em relação à necessidade de verificar os pontos de desempenho do professor por meio das práticas por ele executadas. Vale ressaltar que nesse processo são necessários *feedbacks* constantes, feitos pelas comissões avaliativas , e a realização do acompanhamento da vida funcional do servidor.

O primeiro questionamento permitiu perceber, tanto no que tange às questões constitucionais quanto às normas procedimentais, que as falas dos sujeitos destacam o período como fundamental no desenvolvimento da política pública.

Na sequência, questionou-se sobre a importância da avaliação do Estágio Probatório para o funcionalismo público e, especificamente, para os professores. O Gestor 1 do Ceará se lembra do compromisso do servidor com o trabalho realizado:

> O professor vai buscar melhorar seu desempenho, na sua aprendizagem, na sua metodologia e para que ele possa ser bem avaliado ele possa desempenhar um bom trabalho em sala de aula" (Gestor 1, entrevista concedida em 14/09/2018).

Na mesma direção, o Gestor 2 coloca: "Porque pelo menos aqui você recebe o *feedback,* você sabe em que pontos falhou, e a partir dai você vai tentando melhorar (Gestor 2, entrevista concedida em17/09/2018)". Observa-se, a partir dessas falas, que a percepção dos gestores do Ceará convergem com o que está no manual do Estágio Probatório:

> E é nesse período que o integrante do quadro do magistério, tem a oportunidade de adaptar-se, enfrentar seus primeiros desafios, colocar em prática seus conhecimentos, construir relações de confiança, atitude de compromisso e responsabilidade para com o trabalho (CEARÁ, 2017).

A percepção dos gestores é relevante para mostrar o entendimento sobre a necessidade de melhorias e aperfeiçoamentos no trabalho individual e

também na relação com o outro, o que tende a ser produtivo para as instituições. Esses aspectos aproximam-se da fala do Gestor 3, do estado do Amazonas, sobre a avaliação especifica do professor em sala de aula. Segundo ele:

> É muito importante sim, Eu acho de suma importância, porque esse é o período que você, tem de aprendizagem, né? Na escola, Muitas das vezes, os professores chegam, sem a prática das coisas, da sala de aula, né? Nesse momento de Estágio Probatório é o momento oportuno, pra comissão escolar, no caso o gestor, pedagogo e os colegas mais antigos trocarem ideias e influenciar na formação desse professor, então é o momento que a escola pode ajudar o profissional a ter mais segurança (Gestor 3, entrevista concedida em 24/09/2018).

Nesse questionamento, observa-se o oferecimento de aperfeiçoamento por parte do Estado aos servidores nesse período para consolidar a efetivação do contrato para o qual foram aprovados no concurso. Assim, segundo a legislação do Amazonas:

> Quanto ao professor serve principalmente para a comissão avaliadora contribuir de forma significativa com o docente, muitos chegam à escola sem o mínimo de didática e muito menos de prática de sala de aula. O Estágio Probatório não tem o objetivo de reprovar ou aprovar o docente, mais sim o de lhe oferecer ajuda em relação ao seu desempenho profissional (AMAZONAS, 2013).

Ao questionar os entrevistados sobre a maneira que os dados produzidos pela avaliação do Estágio Probatório podem ser usados como estratégias para melhorar a qualidade da educação, o gestor 2 do Ceará relata: **"**Podem ser utilizados na medida em que permitem ao professor descobrir suas potencialidades e pontos falhos"; enquanto o gestor 1 do mesmo estado diz perceber os elementos como muito individualizados, sendo feito apenas para a avaliação docente.

A discordância verificada na percepção dos gestores 1 e 2, do Ceará, revela que podem ocorrer compreensões diferentes de um mesmo ponto. Nesse caso, é importante exemplificar a percepção do Estágio Probatório como uma política pública voltada para a capacitação do professor e com potencial para propiciar melhoras na qualidade da educação em geral, sendo o ponto fundamental dos estágios probatórios os seus feedbacks.

Os aspectos apontados até este momento são reforçados pelas respostas ao questionarmos sobre a compreensão dos dados produzidos pela

avaliação do Estágio Probatório e como podem ser usados para melhorar a qualidade da educação. A essa questão, o gestor 3 do Amazonas tem a percepção de que:

> "[...] fazendo uma análise dos itens avaliados é possível identificar qual aspecto foi o que mais reprovou e fazer um trabalho pedagógico em cima desse ponto negativo. Melhorar o desempenho dos professores nesse item e com isso melhorar o aprendizado dos alunos em sala de aula e consequentemente melhorar a educação no estado .

Nas questões sobre a articulação do estágio com as políticas públicas, foi questionado aos gestores se percebem essas vinculações e se o Estágio Probatório fornece informações para se pensar estratégias educacionais como metas para a educação. A essa questão, o Gestor 3 do Amazonas respondeu:

> Está diretamente articulada com a política pública estadual de enquadramento, promoção vertical e horizontal. À medida que, no final de cada ano você tem o raios-X do desempenho dos docentes em Estágio Probatório é possível elaborar estratégias educacionais para melhorar a educação do estado e aprimorar a forma de avaliar os professores, de essa forma contribuir para melhorar a formação a ser aplicada no início do ano para esses professores (Gestor 3, entrevista concedida em 24/09/2018).

Verifica-se que a percepção do gestor sobre o objetivo principal da avaliação não reside na reprovação do servidor, mas sim na capacitação daquele que não chega preparado para exercer a função para a qual foi contratado:

> A comissão não deseja que ninguém seja exonerado, o objetivo da comissão é que todos sejam aprovados e aprovados a contento, desempenhando uma boa função, um bom trabalho como docente nas escolas para melhorar a qualidade da educação no estado (Gestor 3, entrevista concedida em 24/09/2018).

É importante destacar que os elementos apontados pelos gestores são de extrema relevância para que possa pensar em ações para o Estado compreender o período probatório e, desse modo, realizar melhorias a favor da qualidade educacional.

2.3.2 O Estágio Probatório no contexto da Secretaria de Educação: elementos centrais para as políticas públicas

Nessa parte da entrevista focou-se na percepção dos sujeitos da pesquisa sobre o Estágio Probatório no âmbito estadual e as definições repassadas pela Secretaria . A questão é relevante, pois a secretaria é essencial para o Estágio Probatório funcionar com sucesso, sendo parte essencial da sua implantação. Mais uma vez, parte-se da proposta de analisar a percepção dos sujeitos sobre determinado ponto de modo a auxiliar na ação de pensar elementos para o desenvolvimento do Estágio Probatório em Rondônia.

A fim de entender como as secretarias do Ceará e Amazonas efetivam seus processos de avaliação dos docentes, foi questionado quais são as dimensões avaliadas para os diferentes gestores? Tal questionamento é oriundo da compreensão de que as dimensões selecionadas são peças fundamentais para o entendimento acerca das preocupações estaduais que tendem a refletir nos trabalhos dos docentes.

Questionou-se, portanto, quais seriam as diferentes dimensões existentes nas avaliações docentes e como os resultados dessa avaliação poderiam contribuir para o processo educacional. O gestor 1 respondeu: “Não, não tem essa divisão exata,(...) Nas três dimensões existem vários critérios que são avaliados em relação ao professor (Gestor 1, entrevista concedida em 14/09/2018).

A resposta do gestor 1 permite observar a inexistência da diferenciação entre administrativo e pedagógico, mas apenas três dimensões que se subdividem em itens e contemplam dois aspectos que são:

> [...] idoneidade moral, profissional, social e ética (30%); qualidade, produtividade e desenvolvimento do ensino e da aprendizagem (50%); e participação na escola e relação com a comunidade escolar (20%) (CEARÁ, 2017. s.p.).

Dado o fato de a avaliação abordar docentes, percebe-se que a questão pedagógica, de qualidade, produtividade e desenvolvimento do ensino e da aprendizagem (50%) é a mais valorizada. Esse fato indica preocupações do

Ceará no processo de ensino e aprendizagem dos alunos, ainda, nos processos estruturados ao redor de um desempenho discente, o que tende a justificar a finalidade educacional na qual o ensino deve se voltar para os alunos.

Já o gestor 2 observa:

> Como dito anteriormente, essas dimensões estão reunidas em três grandes blocos, descritos na questão anterior. Em cada bloco, há subitens aos quais deve ser atribuída uma pontuação específica, de acordo com o instrumental de avaliação. O professor é considerado apto se, ao final da avaliação, tiver um total igual ou superior a 70% da pontuação total, que vai de zero a cem pontos (Gestor 2, entrevista concedida em 17/09/2018).

Os gestores do Ceará, gestores 1 e 2, não concordam que haja uma definição clara das dimensões pedagógicas e administrativas, porém entendem a fácil compreensão que a dimensão pedagógica é mais relevante, isso por ter valor maior nas notas atribuídas na avaliação docente durante o Estágio Probatório. De acordo com o determinado pelo estado do Ceará, a importância de estabelecer cursos formativos durante o Estágio Probatório seria ajudar o professor nesse período de adaptação e preparação para um melhor desenvolver do seu potencial. Essas ações possuem o objetivo de capacitar os docentes para o exercício de suas funções.

No caso do Amazonas, o Gestor 3 pondera que:

> Temos, temos é feito tanto a parte administrativa quanto a parte pedagógica, então a avaliação, da nota, que você até perguntou lá na parte anterior, ela é mais valorizada a parte pedagógica, porque a administrativa é uma coisa que você pode corrigir gradativamente na escola, é uma questão do gestor, mas a pedagógica ela pesa um pouquinho mais porque o professor tem que transmitir a aula com muita segurança, tem que ter o domínio de conteúdo, domínio de sala e a questão interpessoal NE. Com relação aos colegas, essa parte para nós ela tem um peso maior, na escola ela é atribuída conceito, mas a partir do momento que ela chega para a comissão tem uma fórmula feita pela estatística da secretaria de educação que é transformada em nota, ai a gente tem uma variação entre zero e dez ou zero a cem né?”(Gestor 3, entrevista concedida em 24/09/2018).

O gestor 3 apresenta em sua percepção a distinção das dimensões administrativa e pedagógica. Segundo ele, é na dimensão pedagógica que o

professor pode ser acompanhado e ajudado pelos colegas a fim de desenvolver, ao longo dos três anos, determinadas características necessárias às suas funções, como por exemplo, estratégias de ensino diversificadas. Ao mesmo tempo, o Gestor 3 ressalta ser a dimensão administrativa resolvida juntamente como gestor. Essa informação é significativa, pois mostra a existência de dois grupamentos distintos de acompanhamento e possível auxílio: por parte de seus pares estariam questões relativas ao didático-pedagógico e, questões administrativas, com o gestor. Entende-se, assim, a necessidade de entrosamento dos docentes nas comissões , que serão apresentadas na próxima seção, para acompanhamento dos recém-chegados à escola.

Outro ponto a ser considerado dentro das preocupações do Estágio Probatório diz respeito ao uso feito pelas secretarias dos dados oriundos das avaliações. Segundo o Gestor 3:

> [...] uma análise dos itens avaliados é possível identificar qual aspecto foi o que mais reprovou e fazer um trabalho pedagógico em cima desse ponto negativo. Melhorar o desempenho dos professores nesse item e com isso melhorar o aprendizado dos alunos em sala de aula e consequentemente melhorar a educação no estado (Gestor 3, entrevista concedida em 24/09/2018).

O gestor ainda completa:

> A medida que, no final de cada ano você tem o raio x do desempenho dos docentes em estagio probatório, é possível elaborar estratégias educacionais para melhorar a educação do estado e aprimorar a forma de avaliar os professores. De essa forma contribuir para melhorar a formação a ser aplicada no inicio do ano para esses professores (Gestor 3, entrevista concedida em 24/09/2018).

A colocação dos gestores reforça a ideia de que os dados oriundos das avaliações dos estágios probatórios podem auxiliar na estruturação de políticas públicas que corroborem com o estado, uma vez que permitem compreender quais são os pontos de melhoria necessários aos docentes, recém-concursados.

Ainda nessa direção, para o Gestor 2 os dados produzidos

> [...] podem ser utilizados na medida em que permitem ao professor descobrir suas potencialidades e pontos falhos, possibilitando uma reflexão sobre sua prática pedagógica. A melhoria da atuação do professor certamente poderá contribuir de forma positiva para a aprendizagem dos estudantes, impulsionando o avanço da qualidade da educação (Gestor 2, entrevista concedida em 17/09/2018).

A fala do gestor aproxima-se da proposta de políticas publicas de formação continuada para o professor, aspecto que é apontado no manual do estagio probatório:

> § 5º – Durante o Estágio Probatório, os cursos de treinamento para formação profissional ou aperfeiçoamento do servidor, promovidos gratuitamente pela Administração, serão de participação obrigatória e o resultado obtido pelo servidor será considerado por ocasião da avaliação especial de desempenho, tendo a reprovação caráter eliminatório. (Acrescentado pela Lei no 13.092, de 8.1.2001 – D. O. E 8.1.2001 – Apêndice). (CEARÁ, 2017).

Cabe destacar que a composição do curso de formação, como parte do Estágio Probatório, está posto nas determinações amazonenses da seguinte forma:

(continua)

> Formação em serviço – Durante o Estágio Probatório, será aplicado treinamento de Formação em Serviço, oferecido pela Secretaria Estadual de Educação – SEDUC, de participação compulsória do servidor sujeito a Estágio Probatório, quando ao final de cada treinamento, será atribuída ao servidor uma nota resultante da média das notas atribuídas, por critérios de participação, somada ao resultado da avaliação escrita.
> APOIO LOCAL – Além do apoio da equipe do CAED, o cursista contará com o Apoio Local por Coordenadorias Distritais e Regionais, sendo:
> 02 apoios por Coordenadorias Distritais (capital)
> 01 apoio por Coordenadoria Regional (interior) O cursista deve procurar o Coordenador Distrital ou Regional para conhecer o seu apoio local, que irá acompanhar presencialmente os cursistas lotados em sua Coordenadoria. ESTRUTURA DO CURSO
> Será realizado em 168 horas, no período de três anos, divididos em encontros presenciais e atividades on-line, sendo.
> O currículo do curso está organizado em quatro módulos on-line e três seminários presenciais. Cada módulo oferecido via plataforma Moodle terá duração de 30 horas, distribuídas em 15 semanas letivas.
> Carga horária - 168 horas, sendo 120 horas de atividades on-line, distribuídas por quatro semestres letivos, e 48 horas de atividades presenciais, organizadas em três encontros sob a forma de seminários presenciais.
> Metodologia - Modalidade de ensino a distância, com momentos presenciais coletivos planejados pela Coordenação Geral do Curso,

(conclusão)

> Agentes de Suporte Acadêmico, especialistas da área de educação e Apoio Local;
> Material específico para o funcionamento do curso (impressos ou digitalizados): guias de orientação (Guia de Implementação e Guia de Plataforma Moodle); quatro guias de estudos interativos;
> Estrutura modular flexível – Por se tratar de um curso a distância, é possível reorganizar as atividades e recursos para atender às necessidades dos cursistas, sempre levando-se em conta o parecer da SEDUC–AM e da Coordenação Geral do curso (Folder do Estagio Probatório/AM, 2013).

Torna-se pertinente, portanto, destacar a percepção da pesquisadora de que as universidades precisam estruturar currículos adequados para a atuação do professor em sala de aula. Os desafios encontrados são muitos, o que pode justificar-se pelas diferentes realidades vivenciadas pelos alunos. Assim, é de suma importância a realização de uma formação continuada, de preferência nas unidades escolares, para que os docentes possam adquirir conhecimentos dos desafios e possibilidades das práticas diárias.

Conforme a Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) e a Base Nacional Comum Curricular (BNCC) , a formação docente continuada é de suma importância dentro das unidades escolares. A BNCC, no trecho em destaque, deixa clara a relevância da formação continuada dos professores:

> A primeira tarefa de responsabilidade direta da União será a revisão da formação inicial e continuada dos professores para alinhá-las à BNCC. A ação nacional será crucial nessa iniciativa, já que se trata da esfera que responde pela regulação do ensino superior, nível no qual se prepara grande parte desses profissionais. Diante das evidências sobre a relevância dos professores e demais membros da equipe escolar para o sucesso dos alunos, essa é uma ação fundamental para a implementação eficaz da BNCC. (BRASIL, 2017. p. 23).

Portanto, considera-se que é sempre importante aprender mais, em todos os aspectos relacionados ao processo de ensino e aprendizagem. Em especial, na questão tecnológica com foco no uso de ferramentas voltadas ao aprimoramento da prática docente em sala de aula. Assim, formações tais como a oferecida pelo estado do Amazonas, nos momentos de Estágio Probatório para seus futuros profissionais, são de extrema relevância.

Segundo Gestor 1, as avaliações são feitas apenas nos últimos seis meses de atuação dos professores, o que não contribui com estratégias para a

melhoraria da educação. Na entrevista, o gestor diz ter presenciado casos no quais professores, vindo de outras escolas, até mesmo de outras cidades, a avaliação foi realizada apenas alguns meses e todos foram aprovados: “Eu estive em uma escola onde tivemos umas dez avaliações, tinha professor que veio de outra cidade, e estava lá apenas no ultimo período (Gestor 1, entrevista concedida em 14/09/2018*)”*. Percebe-se, portanto, que se o professor for transferido de escola dentro do período probatório, esse impasse seria resolvido de forma prática, o que facilitaria a comissão escolar preparar o relatório final de avaliação desse servidor.

Ao mesmo tempo, é relevante a percepção do sujeito da pesquisa sobre o objetivo principal da avaliação que não reside na reprovação do servidor, mas sim na capacitação daquele que pode não demonstrar as habilidades necessárias para exercício da função para a que foi contratado:

> A comissão não deseja que ninguém seja exonerado, o objetivo da comissão é que todos sejam aprovados e aprovados a contento desempenhando uma boa função um bom trabalho como docente nas escolas para melhorar a qualidade da educação no estado (Gestor 3, entrevista concedida em 24/09/2018).

Na sequência, foi questionado aos sujeitos de pesquisa, sobre como é feito o registro da avaliação ao longo do período do Estágio Probatório. No caso, se existem banco de dados e como se localizam as avaliações feitas? Ainda, como o servidor acessa e acompanha suas avaliações? E, caso precise dessas, se a comunidade escolar e a população podem acompanhar esse processo avaliativo. Sobre o assunto, o Gestor 3 diz:

> Não, a gente tem o banco de dados, mas ele não fica online, porque se ficar online vai haver a possibilidade de um olhar a nota do outro, pode alguém dar uma “xeretadinha", né? Então ele fica um pouco restrito, mas o servidor avaliado ele tem todo acesso, inclusive os outros ficam sabendo também quando vão para outras escolas, inclusive a gente não coloca nota, coloca aprovado ou reprovado.O reprovado ele tem que recorrer o teste e dependendo da situação ele tem uma nova chance (Gestor 3, entrevista concedida em 24/09/2018).

O gestor registra sua percepção de que apenas o professor avaliado tem acesso à avaliação feita. Porém, no manual do Estágio Probatório do estado do amazonas, está expresso:

> Busca-se neste processo a máxima transparência na avaliação do servidor em Estágio Probatório, pois as regras, formulários, prazos e responsabilidades são públicas, e realizados de forma descentralizada e transparente (AMAZONAS, 2013. p. 03).

A transparência na gestão publica é um dos princípios da administração, pelo elemento da publicidade. O manual de estagio probatório do Amazonas menciona, concomitantemente, a transparência para que o banco de dados possa ser consultado pelo público.

Ao questionar os gestores do Ceará sobre o banco de dados, o Gestor 2 relatou que há um banco de dados no qual o funcionário pode entrar com seu *login* e senha e realizar consultas. O sistema integrado de gestão escolar cearense apresenta elementos específicos que o permite ser utilizado para o processo do Estágio Probatório. Nesse resultado colocado , previamente, pela comissão avaliadora, na planilha impressa, transferido pela secretária, fica arquivado e futuramente pode ser consultado. Vale destacar que cada indivíduo avaliado recebe uma cópia dos resultados de sua avaliação.

No entanto, verificou-se que no manual do Estágio Probatório do Ceará, não se encontra claramente mencionado como deveria ser feita a divulgação desses resultados. O que há é a menção de que será entregue ao professor uma cópia do resultado que deverá ser publicada em Diário Oficial para que se possa dar inicio ao processo de solicitação de estabilidade de cargo efetivo.

Já o Gestor 1, divergindo do colega, diz que não ter conhecimento de banco de dados institucional para arquivamento das informações dos servidores quanto ao Estágio Probatório. Ele menciona ter conhecimento do resultado a ser repassado a cada individuo avaliado, individualmente, sendo possível, inclusive, recorrer em caso de discordância dos resultados.

Conforme os objetivos do Estágio Probatório no manual, o professor deveria ser avaliado e acompanhado por uma equipe que pudesse lhe dar subsídios pedagógicos para sanar suas eventuais necessidades. O que se alinha ao disposto no art. 60 da Constituição Federal de 1988 após a EC no 14/96 e EC no 53/2006 no qual foi criado o FUNDEB - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação. Antes disso, na Constituição de 88, já se mencionava a valorização

do profissional da educação em seu art. 206, inciso V : “V–valorização dos profissionais do ensino, garantidos, na forma da lei” (BRASIL, 1988).

Vale retomar que entender esses pressupostos de constituição do Estágio Probatório no contexto das secretarias torna-se importante para compreensão de como a secretaria busca formas de consolidação do período em suas bases.

2.3.3 Estágio Probatório na escola.

Assim como compreender o estágio na secretaria, é preciso entender esse processo no dia a dia das escolas. Portanto, esta subseção intenciona conhecer o cotidiano nas escolas do Amazonas e do Ceará a partir da visão dos gestores selecionados para a pesquisa. Para tal, um dos elementos destacados desde as perguntas iniciais aos três gestores foi sobre as comissões responsáveis por avaliar os professores em Estágio Probatório. Esse elemento é estruturante de nossas preocupações, dada a necessidade de se pensar o processo em Rondônia considerando a questão da conscientização e da formação dos servidores no contexto micro (escola) e macro (SEDUC/RO).

Questionou-se, assim, aos gestores, como é formada a comissão de avaliação dos seus estados. Convêm destacar que a fala do Gestor 3 foi mais voltada a comissão geral estruturada na SEDUC/AM, ao passo que os Gestores 1 e 2 - do Ceará - colocaram suas perspectivas considerando as escolas.

Segundo o Gestor 3 :

> A comissão que avalia os servidores em Estágio Probatório no estado do Amazonas foi escolhida pelo Secretário de Educação. Os membros escolhidos tem que ser obrigatoriamente servidores estatutários e com no mínimo cinco anos de serviço público como professor ou pedagogo e um advogado de preferência que também seja professor (Gestor 3, entrevista concedida em 24/09/2018).

É importante lembrar, que segundo a fala do Gestor 3, o servidor que está avaliando já deve ter passado pelo probatório para poder compor a comissão. Essa visão é transposta para a escola ao mencionar como membros

das comissões escolares, os professores/pedagogos nas comissões avaliadoras das escolas.

Em relação à comissão escolar , no manual do Estágio Probatório diz, no artigo 7º, que onde houver um servidor em Estágio Probatório, deve-se: “imediatamente, quando da sua lotação, deverá criar uma Comissão Escolar para Avaliar o Servidor”. No parágrafo segundo, do mesmo artigo, existe a complementação: “A Comissão Escolar de Avaliação do Estágio Probatório será composta por três membros, sendo: 01 (um), obrigatoriamente, o Gestor da escola; 01 (um) Pedagogo; e 01 (um) Professor”. É dado que a comissão, uma vez composta, possivelmente, deverá ser mantida até o final do processo de avaliação.

O gestor precisa compor a comissão como membro nato e responsável legal pelos acontecimentos da e na escola. Assim, é natural que faça parte de cada avaliação dentro dela; o pedagogo, por sua vez, deve opinar nas questões pedagógicas do servidor, pois é responsável pela visão institucional e ao mesmo tempo do servidor, proporcionando a interface de conexão entre esses dois integrantes da avaliação do Estágio Probatório e acompanhando a formulação do relatório da comissão geral.

Sobre a comissão escolar o Gestor 3 relata:

> [...] a comissão central é formada só na SEDUC, mas só que essa comissão através de exames de avaliação que foi passado a gente foi aperfeiçoando a comissão, então foi formado na escola uma comissão local. Toda escola do estado, as quinhentas, todas tem a comissão, onde tiver um servidor em estagio probatório, a escola é obrigada a formar uma comissão para avaliar mensalmente esse servidor e depois pode formalizar as avaliações em outubro e essa fica sendo uma avaliação geral mas tem esse desdobramento., né? A comissão escolar (Gestor 3, entrevista concedida em 24/09/2018).

Ainda sobre a formação das comissões, os gestores do Ceará apresentaram posições díspares. Segundo o gestor 2 :

> Não, não, assim é, o que eu tenho conhecimento é da comissão é da comissão da escola, porque quem faz todo esse processo é a escola. Até onde eu sei a SEDUC participa desse processo somente ao final no terceiro ano quando a escola realiza a avaliação final e envia essa avaliação assinada pelo professor e pelos membros da comissão para a SEDUC. Nesse momento é que ela entra em cena e faz um processo para que o professor tenha a sua estabilidade publicada no diário oficial (Gestor 2, entrevista concedida em17/09/2018).

Essa avaliação na escola é central para os processos da Secretaria, pois o servidor concursado tem contato com os avaliadores e tende conhecer os processos avaliados. Assim, ele convive com essa avaliação, sem preocupar-se com um dia especifico para sua realização; o convívio, desse modo, passa a ser rotina e torna-se natural, o que tende a tornar o processo simples e saudável.

Questionado sobre os *feedbacks* no processo para os integrantes da comissão, o Gestor 2 afirma: “Não, não, não há nenhum beneficio, é por livre e espontânea vontade de contribuir com a escola, né? (Gestor 2, entrevista concedida em17/09/2018)”.

A preocupação com a qualidade da educação gerou o questionamento se a escola consegue realizar as avaliações do período em Estágio Probatório e como essas podem contribuir para a melhoria na educação. Segundo o Gestor 2 :

> Olha, na verdade, as escolas são orientadas a fazer avaliações dentro de um determinado período de tempo geralmente no primeiro ano de estagio probatório. A gente faz uma já nos primeiros seis meses, já pra ficar registrado na escola essa avaliação. Nas avaliações que eu presenciei, que eu já vivenciei esses estágios de cerca de cinco professores, a gente realizou uma primeira avaliação nos primeiros seis meses né? E depois disso a gente foi fazendo anualmente. Mas essa avaliação que é feita no decorrer desses três anos, ela fica registrada apenas na escola né? O professor recebe uma cópia para que ele tenha ciência de como foi avaliado e fica também arquivado também na pasta pessoal do professor. Apenas a avaliação que é feita no fim do estagio probatório que é feita todo esse processo e registrado no sistema especifico e também é enviada pra SEDUC (Gestor 2, entrevista concedida em17/09/2018).

Entretanto, O Gestor 1 diz que: “Eu acredito que poderia contribuir mais se fosse desde o inicio do período probatório, já que não é feito um acompanhamento desde começo (Gestor 1, entrevista concedida em 14/09/2018)”. Percebe-se, portanto, divergências relativas à efetivação, ou não, do período em Estágio Probatório para os gestores do Ceará. Para o Gestor 1:

> Era para ser sim, mas não acontece, nunca aconteceu. É porque é o diretor atual que faz todo o processo de avaliação...Eu estive em uma escola onde tivemos umas dez avaliações, tinha professor que veio de outra cidade, e estava lá apenas no ultimo período (Gestor 1, entrevista concedida em 14/09/2018).

Na percepção do Gestor 1 não acontece avaliação sistemática. O sujeito menciona fatos que presenciou, como exemplo, professor novato sem avaliações de outra escola acompanhando. Algo que o gestor acredita não ser correto, pois diverge do que orienta o manual de Estágio Probatório do Ceará. Importante destacar que tal contradição de percepções pode ser justificada em virtude dos agentes da pesquisa se encontrarem lotados em realidades sociais diferentes, ou mesmo, formas diversas de acesso e problematização dos elementos avaliativos.

Observa-se aqui a falta de dados ou ausência de clareza para a comissão acompanhar essa avaliação. Uma das definições da Constituição Federal e da Estadual de Rondônia diz respeito ao processo de acompanhamento do servidor durante o período de três anos para acompanhar e verificar o andamento dos processos durante tal marcação temporal. Torna-se, assim, fundamental, pelas percepções dos gestores, ser esse um ponto considerado como relevante nas discussões sobre o Estágio Probatório.

Em suma, sintetizando alguns pontos centrais das percepções dos gestores sobre o Estágio Probatório, verifica-se a centralidade que esse processo adquire nas políticas públicas e no de acompanhamento dos servidores. Durante as entrevistas, notou-se ser fundamental essa avaliação no período probatório para o alcance de bons esses resultados. Elementos como a definição clara dos aspectos avaliados, a importância de sua estruturação e a composição de suas comissões foram destaques nas entrevistas e, no compreender da pesquisa, são essas proposições a serem pensadas para o processo no estado de Rondônia.

3. PLANO DE AÇÃO EDUCACIONAL (PAE)

No primeiro capitulo desta dissertação, forma descritos os aspectos das legislações existentes relacionadas ao Estágio Probatório, tanto no âmbito estadual quanto federal. Observou-se o período do estágio ligado à carreira, à contratação, à efetivação, à promoção, à demissão e, quando possível, à formação em serviço para o servidor público. Ainda no primeiro capitulo, apresentou-se a SEDUC/RO e suas subgerencias no intuito de situar o leitor no contexto da pesquisa. Os elementos descritos e a pesquisa inicial acerca da realização do Estágio Probatório em Rondônia permitiu, por meio de registros, a constatação da ausência desse processo no referido estado.

No capítulo dois, apresentou-se a estruturação do Estágio Probatório nos estados do Ceará e do Amazonas, bem como a análise de entrevistas realizadas com três gestores responsáveis pela avaliação docente nesses estados. A finalidade consistiu em analisar como esses dois estados realizam a avaliação dos seus docentes em Estágio Probatório e a forma como integrantes das secretarias de educação têm acompanhado e desenvolvido procedimentos relativos a esse período. A partir das respostas dadas sobre os períodos avaliativos, foram identificados possíveis elementos, em um primeiro momento, a serem pensados para a realização desse processo no estado de Rondônia.

Assim, o presente capítulo, apresenta propostas para o enfrentamento dos problemas investigados, em especial a ausência da aplicabilidade do Estágio Probatório em Rondônia. Destaca-se que as principais se organizam em torno da ideia de pensar a normatização do processo, a organização dos dados dos servidores, o registro das informações sobre o estágio, as comissões de avaliação e suas necessidades, o monitoramento das avaliações de desempenho e, por fim, uma cartilha informativa com objetivo de informar e conscientizar os servidores e a comunidade escolar acerca do desenvolvimento do Estágio Probatório. As propostas estão voltadas para momentos iniciais de conscientização e formulação de discussões sobre o período e, optou-se por essa abordagem por entender ser esse o primeiro elemento do processo, uma

vez que envolve a mobilização e a estruturação necessárias aos instrumentos de monitoramento dessa política pública.

3.1 Planejamentos das ações

O planejamento das ações faz parte do plano, sendo necessário verificar as ações de cada ator envolvido e a responsabilidade de tempo e espaço a serem dispensados para cada etapa. Assim, as seções que seguem têm por objetivo apresentar, a partir da ferramenta 5W2H[18], ações que possam auxiliar na estruturação do início do processo de Estágio Probatório em Rondônia. Optou-se pela utilização do 5W2H por essa auxiliar o pensamento das dimensões do plano de ação e sua relevância; ainda, a elaboração e a implementação das ações propostas.

Cabe destacar que é previsto a realização do *Workshop* sobre o Estágio Probatório, tal como mencionado no capítulo 1, e no qual deverá ser debatido o Estágio Probatório como espaço para discutir esta pesquisa. Entende-se, ainda, ser possível, a partir desse espaço, a definição das comissões que irão compor os passos principais da avaliação do Estágio Probatório.

As subseções a seguir apresentam, resumidamente, procedimentos que poderão ser adotados pela SEDUC/RO para iniciar o processo de conscientização, organização e implementação do Estágio Probatório em Rondônia.

3.1.1 Aspectos legais

A definição de normas é necessária para que se possa monitorar os processos existentes. Assim, tal elemento tem por objetivo ampliar o ordenamento e a questão de consolidação de processos relacionados ao

[18] 5W2H Behr et al. (2008, p. 39) definem esta ferramenta como sendo "uma maneira de estruturarmos o pensamento de uma forma bem organizada e materializada antes de implantarmos alguma solução no negócio". A denominação deve-se ao uso de sete palavras em inglês: What (O que, qual), Where (onde), Who (quem), Why (porque, para que), When (quando), How (como) e How Much (quanto, custo). Esta ferramenta é amplamente utilizada devido à sua compreensão e facilidade de utilização.

Estágio Probatório dos servidores. O quadro 2 apresenta como essa ação poderá ser desenvolvida.

Quadro 2 - Normatização da lei 680

What – O que?	Why - Por quê?	Where - Onde?	When - Quando	Who - Quem?	How - Como?	How much - quanto?
Normatização da Lei Complementar nº 680, de 07 de setembro de 2012.	Para se cumprir a determinação por ela imposta.	Por meio do jurídico da SEDUC/RO	No ano de 2019	Setor jurídico da SEDUC/RO	Reunião e elaboração das normativas e encaminhamento à assembleia legislativa.	R$ 150,00 por encontro - para lanche, café e material impresso a ser utilizado nas Reuniões para debater as normativas. Total de R$ 2.850,00[19] mensais. Reuniões a serem financiadas pela SEDUC/Ro.

Fonte: elaborado pela pesquisadora.

A partir da normatização do Estágio Probatório, deve-se realizar a conscientização dos servidores sobre a importância da avaliação nesse período, o que deve ultrapassar a ideia de aspectos somente de cobranças, visando à possibilidade de formações concomitantes. Para conhecer quais elementos são necessários para que aconteça essa normatização, é necessária a informatização do monitoramento do processo de acompanhamento dos dados dos servidores. Para tal, pode ser utilizado o

[19] Considerando-se 19 reuniões mensais e 11 meses úteis.

SEI, "O Sistema Eletrônico de Informações - SEI , que é um sistema de tramitação de processo digital. Seu uso é regulamentado pelo decreto nº 21.794, de 5 de abril de 2017". [20]

A utilização desse espaço virtual pode contribuir para a sistematização dos dados e o acompanhamento dos funcionários, independendo do seu local de lotação, além da integração das secretarias de Rondônia.

Ainda, é destaque que a Lei Complementar nº 680, de 07 de setembro de 2012, é o plano de carreira dos servidores públicos da educação do Estado de Rondônia e está em vigor. No entanto, alguns pontos previstos não começaram a ser executados, tal como tem sido destacado nesta pesquisa, o Estágio Probatório é um desses pontos. É preciso assim que seja esclarecido como esse estágio vai ocorrer, principalmente no que tange às avaliações previstas. Assim, conforme legislação e nos moldes do que ocorre em Manaus – vide capítulo 2 – propõe-se a formação da comissão avaliativa, a ser considerada mais adiante, que deve elaborar e encaminhar, juntamente com a equipe jurídica, o parecer das ações realizadas no estágio à assembleia legislativa para a aprovação.

3.1.2 Organização de um sistema para dados dos servidores.

A partir da análise das evidências do caso foi reconhecida, pela própria SEDUC/RO, a inexistência de ferramentas de acompanhamento e registros dos dados dos servidores. Optou-se, portanto, pela verificação nos estados do Ceará e Amazonas, de elementos para auxiliar no processo de construção do Estágio Probatório em Rondônia. Assim, a primeira ação a ser apresentada é a proposta de normatização da lei Complementar nº 680, de 7 de setembro de 2012 (RONDÔNIA, 2012a) para definir como será executada a avaliação do Estágio Probatório. Deve considerar quem serão os responsáveis por cada ação, as comissões existentes, suas estruturações e os membros integrantes. Entende-se ser o Estágio Probatório um elemento necessário ao âmbito estadual, cabendo ao governo a normatização.

[20] O sistema eletrônico de informações – SEI – é uma sistema de tramitação de processo digital. Seu uso é regulamentado pelo Decreto nº 21.794, de 05 de abril de 2017.

Ainda, de acordo com os dados constantes no capítulo 1, visando aos elementos que compõem o período, serão estruturados *Workshops* para pensar e debater tais aspectos no contexto estadual. Assim, a centralidade da ação proposta é em apresentar a SEDUC/RO a possibilidade de, concomitantemente a esse processo, a organização dos dados dos servidores para o acompanhamento do período de quem está em avaliação. O quadro 3, a partir da ferramenta 5W2H, sistematiza os principais elementos dessa ação.

Quadro 3 – Organização dos dados dos servidores.

What - O que?	Why - Por quê?	Where - Onde?	When - Quando	Who - Quem?	How - Como?	How much - Quanto?
Organizar a implementação do sistema para informatizar todos os dados do servidor.	Evitar a perda dos dados	Sistema SEI (já em uso no Estado)	Logo no inicio do projeto, ou seja, primeiro semestre da implantação.	SEDUC - Equipe formada para esse fim.	Fazendo plantões para lançar todos os dados dos servidores no sistema. Por meio do SEI	Sem custo, por utilizar o sistema próprio setor da secretaria. No entanto, devem ser considerados custos de mão de obra, provavelmente formato de horas extras.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

A estruturação de um sistema que vise à informatização dos dados da SEDUC busca estabelecer o acompanhamento e o monitoramento do docente ao longo de sua carreira. Assim, iniciando o processo no Estágio Probatório, será possível o acesso a diversas informações, o que só pode ocorrer de houver o registro sistematizado em banco de dados dos elementos avaliados nesse período e também posteriormente. A elaboração desse sistema pela própria secretaria tende a assegurar um registro objetivo e definições claras para os elementos necessários.

A organização dos dados facilita o acesso de todos às informações, o que impacta diretamente nas tomadas de decisão relacionadas, principalmente, à vida do servidor público. É preciso, portanto, que essa proposta seja posta em prática já início do primeiro semestre com a inserção dos dados dos servidores no sistema.

3.1.3 Registro de documentação do servidor.

É fato relevante que o sistema responsável pelo registro dos dados dos servidores constantemente alimentado com informações atualizadas. Assim, será possível ter acesso aos dados necessários, pois, caso esse registro falhe, todo o trabalho restante poderá ser comprometido. O quadro 4 aborda a ação relacionada a esse registro.

Quadro 4 – Informações em tempo real no sistema

What - O que?	Why - Por quê?	Where - Onde?	When - Quando	Who - Quem ?	How - Como?	How much - quanto?
Informar tempestivamente à comissão especial de avaliação de desempenho os afastamentos dos servidores em Estágio Probatório.	Evitar conflitos nos dados dos servidores.	Por meio do sistema – SEI; em aba específica .	Rotineiramente para acompanhar as ocorrências	SEDUC/RO – RH	Por meio do sistema SEI.	Sem custos, sendo necessários ajustes de programação.

Fonte: elaborado pela pesquisadora.

As mudanças precisam ser informadas em tempo real, o que permite que se obtenha um panorama fidedigno da vida funcional do servidor. Informações como mudança de escola são de extrema relevância e devem ser imediatamente registrada, pois o acesso à informação atualizada impede possíveis conflitos de comunicação entre setores e, ainda, evita prejuízos ao servidor.

3.1.4 - Comissão de avaliação e desempenho dos servidores

Na lei complementar n.680, de 07 de setembro de 2012 no Art. 35 consta:

> A avaliação do desempenho do Profissional da Educação Básica da Rede Pública Estadual será composta de dois tipos de avaliação:
> I - avaliação do desempenho profissional do Estágio Probatório; e II – avaliação sistemática do desempenho profissional.

Complementando ainda:

> § 1º - A avaliação do desempenho profissional do Estágio Probatório será realizada de acordo com o que dispuser o regulamento pertinente e será submetida à homologação da autoridade competente, durante os 06 (seis) últimos meses do término do período do Estágio Probatório, devendo esta avaliação ser acompanhada pela Gerência de Recursos Humanos da Secretaria de Estado da Educação e Gerência de Recursos Humanos da Secretaria de Estado da Administração. (RONDÔNIA, 2012, p. 14).

Assim, para seguir as normativas que estão na lei, é preciso compor uma comissão de avaliação com o intuito de elaborar o regulamento pertinente se trata a citada lei. Ainda, é necessário um quadro de pessoas, parecido com o que existe no Amazonas, sendo um para a comissão escolar e outro a comissão geral. As pessoas da comissão geral devem ser escolhidas por indicação do governo e o quadro da comissão escolar baseado em uma portaria que apresente requisitos pré-estabelecidos pela SEDUC/RO.

A comissão deve ser composta por pessoas com conhecimento jurídico, pedagógico, tecnológico e administrativo, sendo todos efetivos do quadro do Estado. A escolha do presidente da comissão deve ocorrer depois de composto o conselho responsável.

Ressalva-se que a comissão escolar deverá ser composta na escola sempre que nela se encontre um servidor em período de estagio probatório, determinado por portaria. Sua composição deve seguir mesmos princípios da geral, mas o diretor será o presidente e terá em sua composição um pedagogo, alguém da secretaria escolar, além de uma representação dos alunos.

3.1.5 Recursos para as comissões de avaliação

A comissão de avaliadores deverá ser composta por servidores do quadro efetivo do estado e com experiência para realização das avaliações. Destaca-se ser necessário um perfil específico para o posto.

O ambiente de trabalho dessa equipe precisa ser tranquilo e equipado, contando com recursos necessários e adequados, pois os servidores se deslocarão para o interior do estado sempre que preciso for realizar avaliação de servidor. As necessidades centrais e iniciais das comissões encontram-se no quadro 5.

Quadro 5 – Necessidades das Comissões

What - O que?	Why - Por quê?	Where - Onde?	When - Quando	Who - Quem ?	How - Como?	How much - quanto?
Propiciar recursos (materiais de expediente e equipamentos ; além de condições de deslocamento para os servidores para a capacitação de multiplicadores.) Ainda, suporte administrativo para os trabalhos.	Para aumentar a disponibilidade da comissão nas avaliações finais.	Nas dependências das CREs.	Junto com comissão sempre que houver solicitação/demanda.	RH da SEDUC/RO	Com suporte de pessoal habilitado e insumos materiais de trabalho de escritório.	Diárias para as pessoas que compõem a comissão geral no valor de R$ 250,00 cada[21]; veículo oficial da SEDUC com motorista para o translado da equipe. Estimativa: equipe composta de 4 pessoas + motorista = R$ 750,00 por dia. Tempo médio de 4 dias para cada visita adicionado o deslocamento = 3.000,00 por localidade visitada. Recursos oriundos do orçamento da SEDUC/RO.

Fonte: elaborado pela autora.

Importante destacar que cada comissão deverá avaliar o servidor de forma diferenciada, sendo que a comissão escolar avalia durante o ano e a comissão geral da SEDUC/RO avaliará ao final dos três anos. A comissão escolar precisa manter relatório constante da vida profissional dos servidores

[21] Com base no Decreto n 22.086 de 04 de julho de 2017.

em Estágio Probatório e, caso o servidor seja afastado, por qualquer motivo, a comissão precisa ser avisada, pois ao final todas essas informações devem constar no relatório.

Ainda, sempre que existirem funcionários cedidos, transferidos, ou com atestado, essa informação deve ser lançada no sistema e ser gerado um recibo/protocolo para ser entregue ao servidor, assim esse poderá ter o controle e o acompanhamento sobre suas informações profissionais.

É necessário, como já expresso, que os membros da comissão sejam pessoas habilitadas e com competências, tais como jurídica e pedagógica, além de noções de informática. Precisa ainda ser usuário competente na utilização do sistema SEI, para assim exercer as tarefas pertinentes, ou seja, representar a comissão geral junto às escolas e à CRE. Assim, a comissão precisa do auxilio de pessoas que conheçam o sistema para poder alimentá-lo de forma adequada; ainda de materiais como computadores com internet, entre outros.

Destaca-se que ao final de cada semestre que a comissão escolar deverá ter condições de passar relatórios fidedignos da situação dos servidores em Estágio Probatório para a comissão geral.

3.1.6 Monitoramento das avaliações de desempenho

O monitoramento das avaliações durante todo o período de Estágio Probatório deve acontecer por meio das CREs, juntamente com as escolas. A ausência do monitoramento tende a gerar sobrecarga da comissão geral e acaba por não gerar informações relevantes para ajustes necessários ao percurso. Quando da realização do monitoramente, a comissão geral pode ter subsídios para aprimorar o processo e melhores condições as análises referentes ao período final do Estágio Probatório. O quadro 6 apresenta a questão do monitoramento.

Quadro 6 - monitoramento da Avaliação do servidor

What - O que?	Why - Por quê?	Where - Onde?	When - Quando	Who - Quem?	How - Como?	How much - quanto?
Organizar, coordenar, orientar e monitorar o processo de avaliação, em especial do de desempenho dos docentes nas escolas.	Corroborar para o aprimoramento do processo; auxiliar a comissão geral.	Comissão própria nas CREs	Semestral.	Comissão própria nas CREs	Por meio do sistema - SEI	R$ 200,00 por escola para material impresso e encadernações. Valor custeado pela instituição escola por meio do Programa de Apoio Financeiro (PROAFI) da SEDUC/RI, nos termos da Lei Nº 3.350 de 24 de abril de 2014.

Fonte: elaborado pela pesquisadora.

A organização, coordenação, orientação e monitoramento desse processo de avaliação especial de desempenho dos servidores lotados nas escolas deverão ser realizados no local de trabalho do profissional. Essa exigência refere-se à necessidade de observação do avaliado, considerando o seu comportamento na escola junto com seus alunos e pares.

É interessante que todo o processo possa ser tramitado e armazenado no SEI, o que visa à maior transparência do processo. E, dado esse sistema já ter sido adquirido e implantado pelo governo, ainda, estar sendo mantido pelos próprios servidores do Estado, essa ação não gera custos adicionais aos cofres públicos.

3.1.7 Elaboração de cartilha sobre o Estágio Probatório

Dentro do cenário de pensar o Estágio Probatório em Rondônia, percebeu-se a necessidade de elaboração de uma cartilha informativa para o servidor e, também, promover um processo de conscientização tanto do

servidor, quanto da comunidade escolar, sobre a relevância e possibilidades do Estágio Probatório.

A intenção da cartilha proposta é tirar as dúvidas mais frequentes que costumam surgir sobre o Estágio Probatório, dando assim mais clareza ao processo, o que tende a ser produtivo, pois o fato de conhecer a forma como esse período se desenvolve, tende a auxiliar o servidor no planejamento e execução de suas ações. Ao mesmo tempo, essa cartilha prevê uma parte inicial, introdutória, na qual se desenvolverá uma breve reflexão abarcando a questão formativa inerente ao Estágio Probatório, os direitos e deveres do servidor e como a comunidade pode se beneficiar da realização eficaz desse período. A linguagem a ser utilizada deve ser clara e objetiva, uma vez que também a comunidade escolar poderá ter acesso, pois assim também poderá ter esclarecimentos sobre o período pelo qual todo novo servidor público deve vivenciar e ser avaliado.

A cartilha, a princípio, será disponibilizada em sua maioria no formato online, o que se justifica pelo fato de que no estado todo professor de sala de aula já recebeu do governo um net book ou tablete para seus trabalhos; ainda, os demais servidores possuem acesso ao laboratório das escolas para poder baixar e ler a cartilha. É previsto, no entanto, a impressão de alguns exemplares que ficarão expostos nas secretarias das escolas, nas CREs e , se possível, em repartições públicas com relação direta ao sistema educacional, tal como bibliotecas, por exemplo. Essa disponibilização servirá para promover o incentivo à leitura e também a divulgação da realização do Estágio Probatório.

Quadro 7 – Proposição da cartilha informativa

What - O que?	Why - Por quê?	Where - Onde?	When - Quando	Who - Quem?	How - Como?	How much - quanto?
Produção de uma cartilha para auxiliar o servidor no período do Estágio Probatório e promover a conscientização dos envolvidos.	Orientar os servidores e comunidade escolar sobre a importância da realização das etapas previstas para esse período.	Na SEDUC/RO a ser enviadas as CREs e escolas.	No primeiro semestre de 2019.	Comissão geral de Estágio Probatório depois encaminhar para o setor de implantação da SEDUC/RO	Por meio de texto inicial com objetivo de conscientizar as pessoas sobre o estágio e com questões que possam apresentar-se como comuns aos servidores nesse processo.	Custo de R$4,45 por cartilhas impressa, sendo estimando um total, inicial, de R$ 4.450,00. Ainda, a formatação e diagramação estariam por conta de funcionários da SEDUC/RO, assim como o custo de impressão previsto. Seria de responsabilidade da SEDUC/RO.

Fonte: elaborado pela pesquisadora.

Vale destacar que conscientizar os servidores sobre o estagio probatório traz esclarecimentos/conhecimento a respeito do direito de ser avaliado e auxiliado nesse período. Assim, prevê-se melhoraras no quadro de servidores e, consequentemente, na qualidade da educação. Do mesmo modo, se a comunidade tem ciência desse processo, pode acompanhar de perto e reivindicar melhorias, sempre que preciso.

No quadro 8 apresenta-se algumas questões possíveis a serem abordadas na cartilha. Essas primeiras perguntas foram baseadas em uma cartilha a qual a pesquisadora teve acesso em outro estado – Goiás – e que demonstrou-se, a princípio, produtiva no sentido de tirar dúvidas iniciais dos

servidores. Certamente, novas questões podem e devem ser apresentadas para compor a cartilha e atender, de forma específica, à realidade do estado de Rondônia.

Quadro 8 – Exemplo de questões a serem propostas na cartilha.

O que é Estágio Probatório?
O que será avaliado?
Quais são os objetivos da avaliação do Estágio Probatório?
A quem cabe dar início o processo de avaliação?
Quando se dá a avaliação no Estágio Probatório?
Quantas etapas compõem o processo de avaliação do Estágio Probatório?
Quem irá efetivamente avaliar o servidor?
Quais são as sugestões para atender aos requisitos avaliados?
Quais os direitos do servidor avaliado?
Qual a pontuação mínima necessária em cada requisito, e na pontuação geral, em cada avaliação?
Que conceitos serão utilizados no resultado da avaliação do Estágio Probatório?
O servidor poderá consultar a documentação relativa à sua avaliação do Estágio Probatório?
Como o servidor irá conhecer o resultado de sua avaliação?
O servidor poderá discordar do resultado de sua avaliação no Estágio Probatório?
Quais são os recursos que o servidor poderá apresentar?
O servidor pode ser exonerado com base no resultado da avaliação?
Quais são as pontuações mínimas para aprovação do servidor consolidado?
Quais os afastamentos e licenças que importarão em SUSPENSÃO IMEDIATA do Estágio Probatório?
No caso de exercício de cargo de provimento em comissão na administração direta ou autárquica ou ainda em fundações instituídas pelo Estado de Rondônia será suspensa a contagem do prazo do Estágio Probatório?

Fonte: elaborado pela pesquisadora com base na cartilha de Estágio Probatório do estado de Goiás.

Ao fim, destaca-se que a comissão geral de avaliação ficará responsável por manter essa cartilha sempre atualizada , o que deve ocorrer por meio de feedbacks das escolas e da comunidade em geral. A cartilha deve ser compreendida como um aliado no processo de desenvolvimento do Estágio Probatório com constantes aperfeiçoamentos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa investigou a avaliação de Estágio Probatório no Estado de Rondônia, mais especificamente, a partir da CRE do município de Pimenta Bueno, concluindo que tal avaliação é inexistente. O trabalho partiu do entendimento de que Estágio Probatório é necessário para verificar as habilidades profissionais dos novos professores da rede estadual de educação e, além disso, promover um processo de formação nesse período.

A princípio colocou-se como objetivo específico estruturar práticas de acompanhamento pedagógico e administrativo do Estágio Probatório para propor a construção de um instrumento avaliativo pedagógico para os docentes. Assim sendo, quais elementos podemos propor para elaboração e acompanhamento inicial do Estágio Probatório dos docentes na rede estadual de educação de Rondônia?

Entretanto, o desenvolvimento dos estudos demonstrou que para atingir o objetivo principal de compreender como ocorre a realização desse estágio, não seria viável a proposta de um instrumental especifico, mas o incentivo e a promoção à prática efetiva da avaliação prevista na lei Complementar nº 680, de 7 de setembro de 2012 (RONDÔNIA, 2012). Além disso, verificou-se que um passo possível e produtivo envolvia o processo de conscientização do servidor e da comunidade escolar acerca da relevância, possibilidades e benefícios do Estágio Probatório.

No desenvolvimento dos estudos, optou-se por conhecer um pouco do desenvolvimento do Estágio Probatório nos estados do Amazonas e Ceará como ponto de partida para se pensar a realidade em Rondônia. Para tal, além da legislação desses estados, realizou-se também entrevistas semiestruturadas com gestores dessas localidades.

Alguns pontos puderam ser esclarecidos, dentre eles a necessidade da formação das comissões de avaliação e a seriedade que precede o processo. Além disso, verificou-se, no decorrer de toda a pesquisa, a necessidade de conscientização tanto dos servidores como da comunidade escolar das possibilidades positivas do desenvolvimento satisfatório do Estágio Probatório. Assim, no capítulo 3, buscou-se apresentar um PAE que contemplasse

questões relacionadas à organização necessária ao desenvolvimento do estágio, destaque para o arquivamento ordenado dos dados, a questão da legislação e, ainda, a elaboração de uma cartilha com intuito de conscientizar e esclarecer servidores e comunidade escolar quanto ao Estágio Probatório.

Concluí-se, portanto, que o desenvolvimento da pesquisa permitiu conhecer um pouco mais de perto a realidade do desenvolvimento do Estágio Probatório em Rondônia e contribuir de forma prática para esse cenário, o que ocorreu por meio dos estudos bibliográficos, da pesquisa de campo e das propostas do PAE.

REFERÊNCIAS

AMAZONAS. Secretaria do Estado de Educação e Qualidade de Ensino. Portal do Governo. **Estágio Probatório** - informações gerais sobre o programa. Manaus, AM, 2013. Disponível em: www.educacao.am.gov.br/servicos/publicacoes/estagio-probatorio/. Acesso em: 05 maio 2018.

BERTOTTI, S. A. **A atuação da supervisão escolar em relação à formação continuada de professores:** uma análise em oito escolas de anos iniciais do Ensino Fundamental em Cacoal/Rondônia. 2018. 150 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Gestão e Avaliação da Educação Pública, Programa de Pós-graduação Profissional, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2018. Cap. 1. Disponível em: www.mestradpo.caedufjf.net/wp-content/uploads/2018/09/SOLANGE-ARNOLDT-BERTOTTI.pdf. Acesso em: 20 dez. 2018.

BEHR, Ariel *et al*. Gestão da biblioteca escolar: metodologias, enfoques e aplicação de ferramentas de gestão e serviços de biblioteca: **Ci. Inf**., Brasília, vol. 37 nº 2 ago 2008, p 32-42.

BRASIL. Portaria nº 1.570, de 21 de dezembro de 2017. **BNCC**: Educação é a base do Ensino Médio. 2. Ed. Brasília, RONDÔNIA: MEC, 21 dez. 2017. V. 1, Seção 2. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/docman/dezembro-2017-pdf/78631-pcp015-17-pdf/file. Acesso em: 23 nov. 2018.

_____. Advocacia Geral da União. Parecer nº 1, de 22 de abril de 2004. Parecer sobre o Estágio Probatório de servidores públicos investidos em cargo público de modo efetivo após o processo legal de seleção. Brasília, DF, 16 de junho de 2004a. Disponível em; < http://www.agu.gov.br/atos/detalhe/8436>. Acesso em: 10 jun. 2018.

_____. Ministério Público. Secretaria de Recursos Humanos. Ofício Circular nº 16, de 27 de julho de 2004. Visa uniformizar entendimentos, em virtude da expedição do Parecer nº AGU/MC-01/2004, publicado no Diário Oficial de 16 de julho de 2004, sobre a aquisição de estabilidade dos servidores públicas. Brasília, DF, 2004b. Disponível em: http://segesp.ufsc.br/files/2013/04/Of%/C3%ADcio-Circular-n%C2%BA-16-SRH-MP-de-27.07.2004.pdf. Acesso em: 14 jul. 2018.

_____. Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. Brasília, DF, 1998. Disponível em: http/www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm. Acesso em: 10 jan. 2018.

_____. Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997. Altera dispositivos das Leis n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.460, de 17 de setembro de 1992, e 2.180, de 5 de fevereiro de 1954, e dá outras providências. Brasília, DF, 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l9527.htm. Acesso em: 10 jan. 2018.

_____. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF, 1990a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l8112cons.htm. Acesso em: 10 jan. 2018.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao.htm. Acesso em: 20 ago. 2017.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Súmula nº 21, de 13 de dezembro de 1963**. Ressalta que funcionário em Estágio Probatório não pode ser exonerado nem demitido sem inquérito ou sem as formalidades legais de apuração de sua capacidade. Brasília, DF, 1963. Disponível em: http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=2106. Acesso em: 23 ago. 2017.

CARNOY, M. **A vantagem acadêmica de Cuba:** por que seus alunos vão melhor na escola? São Paulo: Edouro, 2008.

CEARÁ. Secretaria de Educação. **Manual do Estágio Probatório**: orientações para a avaliação dos professores em Estágio Probatório. Fortaleza, CE, 2017. Disponível em: http://www.seduc.ce.gov.br/images/cogep/estagio_probatorio_Estabilidade/manual_estagio_probatorio_nov_2017.pdf. Acesso em: 01 maio 2018.

FERNANDES, D. **Avaliação do desempenho docente***:* desafios, problemas e oportunidades. Lisboa: Texto Editores, 2008.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. S . Métodos de Pesquisa. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em: http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf. Acesso em: 10 ago. 2018.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2002. Disponível em: https://professores.faccat.br/moodle/pluginfile.php/13410/mod_resource/content/1/como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antOnio_carlos_gil.pdf. Acesso em: 14 jun. 2018.

GOIÁS. SEGPLAN. (Ed.). **Cartilha de Avaliação Especial de Desempenho**. v. 1, n. p.1-32, Sem data. Disponível em: http:/www.seglan.go.gov.br/images/estagio-probatorio/Manual-da-Avaliao-Especial-de-Desempenho_8_18092015.pdf. Acesso em: 17 ago. 2018.

MATOS, B. **Informações sobre Estágio Probatório de Rondônia** [mensagem pessoal] Mensagem recebida por <osvaldamc@gmail.com> em: 4 jan. 2018.

MANZI, J. **implementação, resultados e ajustes dos sistemas de avaliação docente: o caso do Chile.** [200?]. Texto adaptado da apresentação de Jorge Manzi. Disponível em: http://www.ppgp3.caedufjf.net/mod/resource/view.php?id=4298. Acesso em: 02 jun. 2017.

MORELO, L. C. B . **Ato infracional cometido por servidor público também pode ser ato de improbidade administrativa.** Conteudo Jurídico, Brasilia-DF: 18 fev. 2013. Disponível em: http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.42118&seo=1. Acesso em: 10 ago. 2018.

PONTES, L. A. F. Indicadores educacionais no Brasil e no mundo: as diversas faces da educação. In: David, M. V. et al. (Org.). **Avaliação e indicadores educacionais** - Políticas públicas e escola. 1ed. Juiz de Fora: Editora UFJF, 2012, v. 2, p. 65-85.

RIO DE JANEIRO (Município). Câmara Municipal do Rio de Janeiro. **Parecer nº 07, de 25 de maio de 1999.** Rio de Janeiro, RJ, 1999.

RODRIGUES, S. da S. Políticas de Avaliação Docente: tendências e estratégias. **Ensaio: avaliação e políticas públicas em educação**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 77, p. 749-768, out./dez. 2012. Disponível em: http://www.sciel.br/pdf/ensaio/v20n77/a07v20n77.pdf. Acesso em: 20 maio 2017.

RONDÔNIA. Secretaria Estadual de Educação. Coordenadoria de Tecnologia da Informação e Comunicação. Gerência de Sistema de Informação**. Mapa de Distribuição das Coordenadorias Regionais de Educação/ CREs**. Porto Velho, RO, 2018a. Disponível em: http://www.seduc.ro.gov.br/portal/. Acesso em: 04 fev. 2018.

_____. Secretaria do Estado de Educação. Coordenadoria de Tecnologia da Informação e Comunicação. Gerência de Sistema de Informação. **Diário Eletrônico**. Porto Velho, RO, 2018b. Disponível em:http://diário.seduc.ro.gov.br/crê/utilização_sistema.php. Acesso em: 23 mar. 2018.

_____. Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão – E-SIC. **Perguntas sobre responsáveis pelo Estágio Probatório dos docentes, critérios e instrumentos**. Porto Velho, RO, 2017. Disponível em: http://esic.cge.ro.gov.br/site/índex.aspx. Acesso em: 23 mar. 2018.

_____. Lei Complementar nº 866, de 04 de abril de 2016. Altera a redação do artigo 14, acrescenta parágrafo único ao artigo 6º e altera os anexos I e II da lei nº 829, de 15 de julho de 2015. Porto Velho, RO, 2016. Disponível em: http://www.diof.ro.gov.br/data/uploads/2016/04/DOE-_04_04_2016.pdf. Acesso em: 28 abr. 2017.

_____. Lei Complementar nº 829, de 15 de julho de 2015. Dispõe sobre a criação das Coordenadorias Regionais de Educação I e II - CRE e o Núcleo de Apoio à CRE - NAC e dá outras providências. Porto Velho, RO, 2015.

_____. **Guia de orientações básicas em legislação educacional: procedimentos de escrituração e inspeção escolar**: legislação e normas educacionais. Porto Velho, RO, 2013. Disponível em: http://www.seduc.gov.br/portal/imaGes/legislacao2/Guia2013AtualizadoparaSite,pdf&gt. Acesso em: 08 mar. 2017.

_____. Lei Complementar nº 680, de 07 de setembro de 2012. Dispõe Sobre o Plano de carreira, cargos e remuneração dos profissionais da educação básica do estado de Rondônia e dá outras providências. Porto Velho, RO, 2012a. Disponível em: http://www.diof.ro.gov.br/doe/07_SETEMBRO_ESPECIAL.pdf. Acesso em: 28 nov. 2017.

_____. Lei Complementar nº 867, de 12 de abril de 2016. Altera a declaração e acrescenta dispositivos à lei complementar 680 de 07 de setembro de 2012. Disponível em: http://ditel.casacivil.ro.gov.br/COTEL/Livros/ Files/LC867.pdf. Acesso em: 20 nov. 2017.

_____. Decreto nº 22.086 de 04 de julho de 2017. Dispõe sobre a regulamentação da concessão de diárias no âmbito da administração direta e indireta do Poder Executivo Estadual, incluindo Autarquias, Empresas Públicas e Fundações e dá outras providências. Disponível em: http://ditel.casacivil.ro.gov.br/COTEL/Livros?Files?D22086.pdf. Acesso em: 11 ago. 2018.

_____. Decreto nº 16.860, de 25 de junho de 2012. Altera a estrutura básica da Secretaria de Estado de Educação – SEDUC, definida através do Decreto 9.053 de 10 abril de 2000, no que diz respeitos as Gerências Programáticas e dá outras providências. Porto Velho, RO, 201b2. Disponível em: http://www.crearíquemes.com.br/arquivos/2012_DEC_Est_n_16860_Altera_a_ESTRUTURA_Bscia_da_Seduc.pdf. Acesso em: 11 ago. 2018.

_____. Edital nº. 022 de 11 de fevereiro de 2008. Estabelece as normas para o Concurso público para provimento de vagas do cargo de Professor Nível 3, com escolaridade de nível superior em áreas específicas da educação. Porto Velho, RO, 2008. Disponível em: https://documents. qconcursos.com/regulameNto/arquivo/681/seduc-ro-2008-edital.pdf?_ga=2.110185543.35035399.1529420128-300957193.1529420128. Acesso em: 15 out. 2017.

_____. Constituição do Estado de Rondônia. Porto Velho, RO, 1989. Disponível em: <http://www.sintero.org.br/arquivos/CE_Rondonia.pdf>. Acesso em: 11 ago. 2018.

_____. Decreto nº 4.047, de 26 de dezembro de 1988. Dispõe sobre a criação e estrutura das Delegacias Regionais de Educação e Cultura do Estado de Rondônia. Porto Velho, RO, 1988. Disponível em: http://ditei.casacivil.ro.gov.br/Cotel/Livros/Files/D4047.pdf. Acesso em: 05 jan. 2017.

_____. Decreto nº 9053 de 10 de abril de 2000. Dispõe sobre a estrutura básica e estabelece as competências da Secretaria de Estado da Educação e dá outras providências. Disponível em: http://www.creariquemes.com.br/arquivos/2000_DEC-Est_n_9053_Disoe_sobre_a_ESTRUTURA_Bsica_da_SEDUC.pdf. Acesso em: 30 abr. 2017.

Santos, W. dos. **Dicionário jurídico brasileiro**. Belo Horizonte: Del Rey, 2001. Disponível em: http://www.sei.ro.gov.br/sobre. Acesso em: 30 abr. 2017.

ROSA, J.G . **Grande Sertão: Veredas.** 5. ed. Sem Local: Le Livros, 1971. 419 p. Disponível em: <http://lelivros.love/book/download-livro-grande-sertao-veredas-joao-guimaraes-rosa-em-epub-mobi-e-pdf/>. Acesso em: 15 maio 2018.

SOUSA, J.; COSTA, N.; PACHECO, J. O discurso dos avaliadores externos e do diretor de escola: que coerência? In: **Seminário Internacional . ecucação, territórios e Desenvolvimento humano.** Porto, 2015, Porto/Portugal. **Atas**... Porto: Universidade Católica Portuguesa do Porto. Faculdade de Educação e Psicologia, 2015. 30 p. Disponível em: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/42649/1/O DISCURSO DOS AVALIADORES EXTERNOS E DO DIRETOR DE ESCOLA.pdf>. Acesso em: 31 maio 2018.

APÊNDICES

APÊNDICE A

Informações sobre Estágio Probatório de Rondônia

Entrada x

4 de jan

Benilce Matos da Silva - GPASO/CRH <benilcematos@seduc.ro.gov.br>

para mim

Senhora Osvalda,
Cumpre-nos informar a respeito do Estágio Probatório da Secretaria de Estado da Educação:
A SEDUC está amparada pela Lei Complementar n.680, de 07 de setembro de 2012 que dispõe sobre o Plano de Carreira, Cargos e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica do Estado de Rondônia, artigo 32 e Lei Complementar 867, de 12 de abril de 2016 em seu artigo 32.

A partir das Leis Complementares a SEDUC elaborou o Plano Estratégico de 2016 a 2020 assegurando em uma de suas metas o desenvolvimento do Programa de Avaliação de Desempenho dos servidores em Estágio Probatório e o reordenamento da Estrutura da Coordenadoria de Recursos Humanos - CRH criando a Gerencia de Provimento, Avaliação de Desempenho e Saúde Ocupacional- GPASO.

Essa nova estrutura permitiu à Gerencia a criação do Núcleo de Avaliação de Desempenho, e o planejamento das ações para avaliação do Estágio Probatório de candidatos empossados a partir do último concurso público realizado por essa Secretaria.

Esta gerencia encontra-se em fase final de implantação do referido Programa de Avaliação de Desempenho Individual para fins de estabilidade dos servidores em Estágio Probatório da Secretaria de Estado da Educação do

estado de Rondônia, previsto nos artigos 32 e 35 da Lei Complementar 680/2012.

Outras questões apontadas por Vossa Senhoria serão definidas no Workshop que ocorrerá ainda nesse trimestre com os coordenadores pedagógicos, diretores e coordenadores das Cres do Estado de Rondônia.

Os documentos desenvolvidos pelo Núcleo de Avaliação de Desempenho encontram-se em fase de análise e aprovação e serão finalizados após a realização do Workshop.

Atenciosamente,

Benilce Matos da Silva
Gerente GPASO/CRH/SEDUC
(69) 3216-5298

Apêndice B

Protocolo de número 01105000429201748

Dados do Pedido

Protocolo	01105000429201748
Solicitante	Osvalda Marcelino Costa
Data de abertura	18/11/2017
Orgão Superior Destinatário	CGE - Controladoria Geral de Estado
Orgão Vinculado Destinatário	SEGEP - SUPERINTENDÊNCIA ESTADUAL DE GESTÃO DE PESSOAS
Prazo de atendimento	11/12/2017
Situação	Respondido
Status da Situação	Acesso Concedido (Resposta solicitada inserida no e-SIC)
Forma de recebimento da resposta	Pelo sistema (com avisos por email)
Descrição	Caros responsáveis pelo Sistema de Informação de Rondônia solicito, por gentileza, informações sobre o Estágio Probatório docente, gostaria de saber quais são os requisitos e se há formulário para avaliação dos professores em Estágio Probatório e as características avaliadas. E também quem são os responsáveis por avaliar o docente. Fico aguardando a resposta.

Dados da Resposta

Data de resposta	27/11/2017
Tipo de resposta	Acesso Concedido
Classificação do Tipo de resposta	Resposta solicitada inserida no e-SIC
Resposta	Bom dia Sra. Osvalda Marcelino Costa De acordo com as informações dadas pela Gerência

de Provimento, Avaliação e Saúde Ocupacional, baseadas na Lei Complementar n. 680, de 7 de setembro de 2012, artigos 32 e 35 desta lei, que dispõe o Plano de Carreira , Cargos e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica do Estado de Rondônia e dá outras providências, quanto ao Estágio Probatório e da estabilidade, o profissional da educação básica da rede pública estadual nomeado para o cargo de provimento efetivo, ao entrar em exercício, ficará sujeito ao Estágio Probatório durante um período de 3 (três) anos, quando sua aptidão e capacidade para o desempenho do cargo para o qual fora nomeado, serão validados ou invalidados conforme os seguintes critérios de avaliação: I - zelo, eficiência e criatividade no desempenho das atribuições de seu cargo; II - assiduidade e pontualidade; III - produtividade; IV - capacidade de iniciativa e relacionamento; V - respeito e compromisso com a instituição; VI - responsabilidade e disciplina; VIII - idoneidade moral; IX - conhecimento e habilidades para o desempenho da função docente ou técnica; § 1º Ao profissional da Educação Básica da Rede Pública Estadual, abrangido por esta lei complementar, está vedado o afastamento do cargo para o qual fora nomeado durante o período do Estágio Probatório, exceto para assumir cargo de direção superior (CDS), desde que vinculada à garantia da imediata substituição de seu cargo. § 2º A avaliação especial de desempenho do servidor em Estágio Probatório é obrigatória para a aquisição da estabilidade, devendo este obter na média de 05 (cinco) avaliações nota igual ou superior a 70% (setenta por cento) da pontuação total considerada.

Classificação do Pedido

Categoria do pedido	Trabalho
Subcategoria do pedido	Profissões e ocupações
Número de perguntas	1

Histórico do Pedido

Data do evento	Descrição do evento	Responsável
18/11/2017	Pedido Registrado para o Órgão CGE - Controladoria Geral de Estado	SOLICITANTE
20/11/2017	Pedido Reencaminhado para o Órgão SEGEP - SUPERINTENDÊNCIA ESTADUAL DE GESTÃO DE PESSOAS	CGE - Controladoria Geral de Estado/CGE - Controladoria Geral de Estado
27/11/2017	Pedido Respondido	CGE - Controladoria Geral de Estado/SEGEP - SUPERINTENDÊNCIA ESTADUAL DE GESTÃO DE PESSOAS

Protocolo 01105000450201743

Dados do Pedido

Protocolo	01105000450201743
Solicitante	Osvalda Marcelino Costa
Data de abertura	01/12/2017
Orgão Superior Destinatário	CGE - Controladoria Geral de Estado
Orgão Vinculado Destinatário	SEDUC - Secretaria de Estado da Educação
Prazo de atendimento	25/12/2017
Situação	Respondido
Status da Situação	Acesso Concedido (Resposta solicitada inserida no e-SIC)
Forma de recebimento da resposta	Pelo sistema (com avisos por email)
Descrição	Prezados responsáveis pelo Sistema de Informações de Rondônia, solicito a gentileza de me informarem qual setor da Secretaria Estadual de Educação é responsável por acompanhar o professor em Estágio Probatório. Além dessa informação, peço que me seja informado quem são os responsáveis pela avaliação docente nas escolas, CREs e orgão central. Agradeço e aguardo.

Dados da Resposta

Data de resposta	18/12/2017
Tipo de resposta	Acesso Concedido
Classificação do Tipo de resposta	Resposta solicitada inserida no e-SIC

Resposta	Atendendo sua solicitação, informamos que o setor responsável pelo Estágio Probatório GPASO (Gerência de Povimento, Avaliação de Desempenho e Saúde Ocupacional - (69) 3216-5298 Com relação a Avaliação Docente você pode solicitar informações na DGE - Diretoria de Educação, através dos telefones: (69) 3216-5330/5320 Att.

Classificação do Pedido

Categoria do pedido	Educação
Subcategoria do pedido	Profissionais da educação
Número de perguntas	2

Histórico do Pedido

Data do evento	Descrição do evento	Responsável
01/12/2017	Pedido Registrado para o Órgão CGE - Controladoria Geral de Estado	SOLICITANTE
01/12/2017	Pedido Reencaminhado para o Órgão SEDUC - Secretaria de Estado da Educação	CGE - Controladoria Geral de Estado/CGE - Controladoria Geral de Estado
18/12/2017	Pedido Respondido	CGE - Controladoria Geral de Estado/SEDUC - Secretaria de Estado da Educação

Protocolo 01105000094201849

Dados do Pedido

Protocolo	01105000094201849
Solicitante	Osvalda Marcelino Costa
Data de abertura	02/03/2018
Orgão Superior Destinatário	CGE - Controladoria Geral de Estado
Orgão Vinculado Destinatário	SEGEP - SUPERINTENDÊNCIA ESTADUAL DE GESTÃO DE PESSOAS
Prazo de atendimento	26/03/2018
Situação	Respondido
Status da Situação	Acesso Concedido (Resposta solicitada inserida no e-SIC)
Forma de recebimento da resposta	Pelo sistema (com avisos por email)
Descrição	Caros responsáveis pelo Sistema de Informação de Rondônia solicito, por gentileza, informações sobre qual o setor deve ter os arquivos dos processos de Estágio Probatório do Estado de Rondônia? Contando com a gentileza costumeira. Agradeço. Osvalda Marcelino Costa.

Dados da Resposta

Data de resposta	05/03/2018
Tipo de resposta	Acesso Concedido
Classificação do Tipo de resposta	Resposta solicitada inserida no e-SIC

Resposta	Bom dia Sra. Osvalda Marcelino Costa, conforme informações prestadas pela Gerência de Concursos e Posses da Superintendência Estadual de Gestão de Pessoas, não há um setor geral para abranger os arquivos dos processos de Estágio Probatório do estado de rondônia, pois cada secretaria é responsável pelos processos demandados neste seguimento.

Classificação do Pedido

Categoria do pedido	Trabalho
Subcategoria do pedido	Profissões e ocupações
Número de perguntas	1

Histórico do Pedido

Data do evento	Descrição do evento	Responsável
02/03/2018	Pedido Registrado para o Órgão CGE - Controladoria Geral de Estado	SOLICITANTE
05/03/2018	Pedido Reencaminhado para o Órgão SEGEP - SUPERINTENDÊNCIA ESTADUAL DE GESTÃO DE PESSOAS	CGE - Controladoria Geral de Estado/CGE - Controladoria Geral de Estado
05/03/2018	Pedido Respondido	CGE - Controladoria Geral de Estado/SEGEP - SUPERINTENDÊNCIA ESTADUAL DE GESTÃO DE PESSOAS

Protocolo 01105000093201802

Dados do Pedido

Protocolo	01105000093201802
Solicitante	Osvalda Marcelino Costa
Data de abertura	02/03/2018
Orgão Superior Destinatário	CGE - Controladoria Geral de Estado
Orgão Vinculado Destinatário	SEGEP - SUPERINTENDÊNCIA ESTADUAL DE GESTÃO DE PESSOAS
Prazo de atendimento	26/03/2018
Situação	Respondido
Status da Situação	Acesso Concedido (Resposta solicitada inserida no e-SIC)
Forma de recebimento da resposta	Pelo sistema (com avisos por email)
Descrição	Caros responsáveis pelo Sistema de Informação de Rondônia solicito, por gentileza, informações sobre Quantos servidores, docentes, foram efetivados entre 2016-2017 para a secretaria de educação do estado de Rondônia? Contando com a gentileza costumeira. Agradeço. Osvalda Marcelino Costa.

Dados da Resposta

Data de resposta	05/03/2018
Tipo de resposta	Acesso Concedido
Classificação do Tipo de resposta	Resposta solicitada inserida no e-SIC

Resposta	Bom dia Sra. Osvalda Marcelino Costa, respondendo a demanda do protocolo 01105000093201802, de acordo com informações dadas pela Diretoria Executiva da Superintendência Estadual de Gestão de Pessoas, a quantidade de servidores docentes efetivados da secretaria de educação são 1210 professores efetivos e 1 com contrato temporário entre os anos de 2016 e 2017.

Classificação do Pedido

Categoria do pedido	Trabalho
Subcategoria do pedido	Profissões e ocupações
Número de perguntas	1

Histórico do Pedido

Data do evento	Descrição do evento	Responsável
02/03/2018	Pedido Registrado para o Órgão CGE - Controladoria Geral de Estado	SOLICITANTE
05/03/2018	Pedido Reencaminhado para o Órgão SEGEP - SUPERINTENDÊNCIA ESTADUAL DE GESTÃO DE PESSOAS	CGE - Controladoria Geral de Estado/CGE - Controladoria Geral de Estado
05/03/2018	Pedido Respondido	CGE - Controladoria Geral de Estado/SEGEP - SUPERINTENDÊNCIA ESTADUAL DE GESTÃO DE PESSOAS

Protocolo 01105000061201807

Dados do Pedido

Protocolo	01105000061201807
Solicitante	Osvalda Marcelino Costa
Data de abertura	10/02/2018
Orgão Superior Destinatário	CGE - Controladoria Geral de Estado
Orgão Vinculado Destinatário	SEDUC - Secretaria de Estado da Educação
Prazo de atendimento	07/03/2018
Situação	Respondido
Status da Situação	Acesso Parcialmente Concedido (Parte da informação inexistente)
Forma de recebimento da resposta	Pelo sistema (com avisos por email)
Descrição	Caros responsáveis pelo Sistema de Informação de Rondônia solicito, por gentileza, informações sobre o organograma de funções existente atualmente na SEDUC/RO, Preciso saber no mínimo as Gerencias e as Sub-gerências para que se não existe, eu possa montar uma para um trabalho e ainda se tiver alguma lei ou norma que regularize isso? Contando com a gentileza costumeira. Agradeço. Osvalda.

Dados da Resposta

Data de resposta	23/02/2018
Tipo de resposta	Acesso Parcialmente Concedido
Classificação do Tipo de resposta	Parte da informação inexistente

Resposta	Srª Osvalda Marcelino Conforme solicitação, encaminhamos anexo o Decreto 16.860 que trata da Estrutura Básica da Secretaria de Estado da Educação. Informamos ainda que não localizamos outro documento mais recente, por isso, caso queira mais informações sugerimos que entre em contato (69) 3216-5393.

Classificação do Pedido

Categoria do pedido	Educação
Subcategoria do pedido	Legislação educacional
Número de perguntas	1

Histórico do Pedido

Data do evento	Descrição do evento	Responsável
10/02/2018	Pedido Registrado para o Órgão CGE - Controladoria Geral de Estado	SOLICITANTE
15/02/2018	Pedido Reencaminhado para o Órgão SEDUC - Secretaria de Estado da Educação	CGE - Controladoria Geral de Estado/CGE - Controladoria Geral de Estado
23/02/2018	Pedido Respondido	CGE - Controladoria Geral de Estado/SEDUC - Secretaria de Estado da Educação

Apêndice C

Protocolo 01105000098201827

Dados do Pedido

Protocolo	01105000098201827
Solicitante	Osvalda Marcelino Costa
Data de abertura	05/03/2018
Orgão Superior Destinatário	CGE - Controladoria Geral de Estado
Orgão Vinculado Destinatário	SEDUC - Secretaria de Estado da Educação
Prazo de atendimento	26/03/2018
Situação	Respondido
Status da Situação	Informação Inexistente ( )
Forma de recebimento da resposta	Pelo sistema (com avisos por email)
Descrição	Bom dia Caros responsáveis pelo Sistema de Informação de Rondônia, solicito, por gentileza conforme informações prestadas aqui mesmo pela Gerência de Concursos e Posses da Superintendência Estadual de Gestão de Pessoas, não há um setor geral para abranger os arquivos dos processos de Estágio Probatório do estado de Rondônia, pois cada secretaria é responsável pelos processos demandados neste seguimento. Por esse motivo gostaria de saber onde se encontra esses arquivos das avaliações do estagio probatório dos professores do estado de Rondônia? Em qual local a SEDUC deposita suas avaliações, onde estão arquivadas?

Dados da Resposta

Data de resposta	19/03/2018
Tipo de resposta	Informação Inexistente
Classificação do Tipo de resposta	

Resposta	A Secretaria de Estado da Educação não possui processo formal de Avaliação dos seus Servidores durante e após o Estágio Probatório.

Classificação do Pedido

Categoria do pedido	Educação
Subcategoria do pedido	Gestão escolar
Número de perguntas	1

Histórico do Pedido

Data do evento	Descrição do evento	Responsável
05/03/2018	Pedido Registrado para o Órgão CGE - Controladoria Geral de Estado	SOLICITANTE
06/03/2018	Pedido Reencaminhado para o Órgão SEDUC - Secretaria de Estado da Educação	CGE - Controladoria Geral de Estado/CGE - Controladoria Geral de Estado
19/03/2018	Pedido Respondido	CGE - Controladoria Geral de Estado/SEDUC - Secretaria de Estado da Educação

Apêndice D: Relatório do RH da CRE de Pimenta Bueno – Rondônia

GOVERNO DO ESTADO DE RONDÔNIA
SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO
CRE — COORDENADORIA REGIONAL DE EDUCAÇÃO EM PIMENTA BUENO

Eu, Suely Vieira da Silva Morais, contratada pelo Governo do Estado de Rondônia em 18/05/1988, Professora, Atualmente exercendo a Função de Chefe de Recursos Humanos da Coordenadoria Regional de Educação do Município de Pimenta Bueno, Estado de Rondônia, venho por meio deste relatar as situações pertinentes às indagações feitas pela Mestranda Osvalda Marcelino Costa.

Como ocupante do Cargo de Chefe de Recursos Humanos desde 15/07/2015, tenho em minha equipe de trabalho, 08 servidores, sendo assim distribuídos:

TOTAL DE SERVIDORES	FUNÇÃO DESEMPENHADA
01 - AUX./RH - Estagiário	- Atendimento ao Público e Responsável indireto pela Licença Médicas e afins;
02 - AUX./RH - Servidores Federais	- Atendimento ao Público e Responsável indireto pelos benefícios dos Servidores Federais, entre outras funções, acompanha a tramitação dos processos;
01 - AUX./R1-1 - Servidor Estadual	- Responsável pela Hora extra; Contratação de Servidores;
01 - AUX./RH - Servidor Estadual	- Responsável por analisar a documentação dos requerimentos e por acompanhar a tramitação dos processos;
02 - AUX./RH - Servidores Federais	- Responsáveis pelo Arquivo, por recepcionar as frequências mensal e, por fazer análise Funcional de Servidores;
01 - AUX./RH - Servidor Federal	- - Responsável por analisar a documentação dos requerimentos e por acompanhar a tramitação dos processos;

O Setor de Recursos Humanos é responsável por representar todos os servidores Estaduais e Emergenciais e Voluntários que prestam serviços ao Governo do Estado de Rondônia e fazem parte da Jurisdição da CRE - Coordenadoria Regional de Educação de Pimenta Bueno - RO, os quais abrangem, além de Pimenta Bueno, os Municípios de Primavera de Rondônia e Distrito de Querência do Norte; São Felipe do Oeste e Distrito de Novo Paraíso e o Município de Parecis que somam um total de 825, (oitocentos e vinte e cinco servidores), sendo que desses, **53, (cinquenta e três), são lotados na Coordenadoria Regional de Educação** e prestam os mais diversos serviços distribuídos em 05, (cinco), setores: Gabinete da Coordenara Regional; Gerencia Pedagógica; Gerencia de transporte; Gerencia Administrativo e Financeiro; Setor de Prestação de Contas e Setor de Recursos Humanos, além do NTE - Núcleo de Tecnologia Educacional; **68, (sessenta e oito), são servidores Federais, 39, (trinta e nove), são emergenciais; 01, (um) Estagiário e, 09 amigos voluntários,** os quais não possuem vínculo empregatício.

Na Jurisdição de Pimenta Bueno há 548, (quinhentos e quarenta e oito), professores, desse total: 479, (quatrocentos e setenta e nove), são efetivos, e 19, (dezenove), estão em Estágio Probatório, 18, (dezoito), são emergenciais e 32, (trinta e dois), são federais:

TOTAL DE PROFESSORES NA JURIDIÇÃO DE P. BUENO	SITUAÇÃO
EFETIVOS	479
EMERGENCIAIS	018
ESTÁGIOS PROBATÓRIOS	019
FEDERAIS	032
TOTAL	**548**

É oportuno esclarecer que, desse total de professores na Jurisdição de Pimenta Bueno, há um percentual considerável que não atua como professor em

sala de aula, por estarem de atestado médico contínuo, ou readaptado, ou ainda, aguardando aposentadoria por invalidez.

- SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO:

Os servidores em Estágio Probatório, assim como os demais servidores, são acompanhados no desempenho das suas funções pelo Gestor/Chefe imediato e pela Coordenadoria Regional de Educação, contudo, esse acompanhamento se trata de observar se os servidores estão correspondendo no laboro de acordo com as Normas que regem a função do Regimento Interno, amparados pela Lei Complementar n° 680 de 12/09/2012, que Regulariza o Plano de Carreira e Salários dos Servidores Públicos Estaduais do Estado de Rondônia; todos devem seguir os princípios da imparcialidade, da moralidade e da legalidade da função desempenhada, tanto os que observam quanto aos observados, não para fins de avaliação, mas para os fins de uma Gestão Democrática, Ética e transparente.

Com a observância cotidiana do desempenho das funções dos servidores, o Chefe Imediato e a Coordenadoria Regional tem a prerrogativa legal para aplicar as sanções ao servidor que não cumprir com suas obrigações e afins, com a advertências oral e escrita, tais sanções são registradas na ficha funcional do servidor. No caso de o servidor reincidente, o Gestor/Chefe imediato pode colocá-lo à disposição da Coordenadoria Regional de Educação, que toma as medidas administrativas necessárias, podendo ocorrer desde a lotação em outro Estabelecimento de Ensino até o afastamento das funções, dependendo da gravidade.

- AVALIAÇÃO DO SERVIDOR

Quanto à Avaliação do servidor, Gestor/Chefe imediato faz o acompanhamento/observância, todavia não é feito avaliação funcional no final do Estágio Probatório, ou pelo menos, ainda não recebemos nenhum instrumental à respeito. A demais, esclareço que não presenciei durante o Estágio Probatório nenhuma conduta dos servidores que justificassem a não continuidade de suas funções após o Estágio Probatório.

Pimenta Bueno - RO, 27 de Março de 2018

SUELY VIEIRA DA SILVA MORAIS/CHEFE DE RH/CRE/PIB

Coordenadoria Regional de Educação de Pimenta Bueno
Av: Presidente Kennedy, 552, Pioneiros, CEP 76.970-000, Pimenta Bueno-RO.
Telefones: (69) 3451-4594 / 2176
E-mail: renpimenabueno@seduc.ro.gov.br

Apêndice E

Parecer Ac - 17 Da Advocacia Geral Da União

PROCESSO Nº 00404.002415/2004-15

Procedência : Instituto Nacional de Tecnologia da Informação

Interessado : Waldemir Alves de Oliveira

Assunto : Estágio Probatório.

(*) Parecer nº AC - 17

Adoto, para os fins do art. 41 da Lei Complementar nº 73, de 10 de fevereiro de 1993, o anexo PARECER Nº AGU/MC-01/04, de 22 de abril de 2004, da lavra do Consultor-Geral da União, Dr. MANOEL LAURO VOLKMER DE CASTILHO, e submeto-o ao EXCELENTÍSSIMO SENHOR PRESIDENTE DA REPÚBLICA, para os efeitos do art. 40 da referida Lei Complementar.

Brasília, 12 de julho de 2004.

ALVARO AUGUSTO RIBEIRO COSTA

Advogado-Geral da União

(*) A respeito deste Parecer o Excelentíssimo Senhor Presidente da República exarou o seguinte despacho: -Aprovo. Em, 12-VII-2004-. PARECER Nº AGU/MC-01/2004

Processo nº 00404.002415/2004-15 Procedência : Instituto Nacional de Tecnologia da Informação

Interessado : WALDEMIR ALVES DE OLIVEIRA

Ementa : Estágio Probatório de servidores públicos investidos em cargo público de modo efetivo após o processo legal de seleção.

PARECER

1.Os servidores públicos investidos em cargo público de modo efetivo após o processo legal de seleção, ocupam-no durante certo tempo, que a lei constitucional considera necessário para serem tidos como estáveis, isto é, de maneira definitiva, titulares de direitos e deveres, dos quais só poderão ser exonerados ou demitidos depois de observados os requisitos legais próprios. É assim que no art. 41, caput e § 4º, da Constituição, ficou assentado alcançarem os servidores a estabilidade após três anos de efetivo exercício no cargo efetivo, fixando como condição obrigatória uma avaliação especial de desempenho.

2.Não resta dúvida, pois, que a estabilidade só se aperfeiçoa depois do cumprimento desses três anos de serviço efetivo, sendo que a obrigação de avaliação é dirigida à Administração a qual, depois do curso desse prazo, com ou sem a avaliação, obriga-se a reconhecer a estabilidade do servidor (Parecer GQ 196, DO 6.8.1999). Em relação a esta conclusão não divergem os diversos órgãos e é tranqüila a orientação administrativa.

3.Outro tanto, porém, não se pode dizer do Estágio Probatório, cujo prazo, no regime constitucional anterior (art. 41 da CF/88 e redação anterior à Emenda Constitucional nº 19/1998, estabilidade em 2 anos, e art. 188 da Constituição Federal de 1946; art. 100 da Constituição Federal de 1967 e Emenda Constitucional nº 1/1969, no mesmo sentido) era decorrente da estabilidade e com ela coincidente (Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952, art. 15, caput, a despeito da Lei nº 2.735, de 18 de fevereiro de 1956 que reduziu-o a 1 ano) e, no regime atual da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, continua estabelecido em 2 anos consoante o seu art. 20, coincidente com o prazo de estabilidade de então (art.21).

4.Para os membros das carreiras da Advocacia-Geral da União, a Lei Complementar nº 73, de 10 de fevereiro de 1993 manteve no art. 22 o estágio confirmatório em 2 anos, resultando daí a pretendida divergência.

5. Antes de qualquer outra consideração, é preciso assinalar que, no âmbito da AGU existe ato normativo, (Portaria nº 342 de 7 de julho de 2003, do Senhor Advogado-Geral da União), estabelecendo o Estágio Probatório ou confirmatório em 3 anos (art. 2º).

6.A despeito, contudo, existem diferentes manifestações em diversos processos (Processos nºs 00400.003103/2001-16, 00410.001438/22002-53, 00400.002210/2001-19, 00406.000026/2002-65, entre outros) em que a conclusão, de modo geral, é no sentido de considerar-se o período de estágio em 2 anos e o prazo de aquisição de estabilidade em 3 anos, porque seriam

institutos independentes e porque não se poderia estender as limitações do período de prova sem lei.

7.Com efeito, diz-se que a estabilidade é a garantia da permanência no serviço público, admitido o afastamento apenas em hipóteses específicas; já o estágio confirmatório visa verificar a observância dos deveres, proibição e impedimentos, a eficiência e disciplina e a assiduidade do servidor (Nota AGU/WM-34/2002), e portanto seriam coisas distintas. Busca-se provar a assertiva com o exemplo histórico da Lei nº 2.735, de 1956 que teria reduzido o lapso do estágio para um ano sem reduzir-se o requisito da estabilidade de 2 anos.

8. Salvo melhor juízo, a solução não pode seguir esse entendimento.

9.É que, mesmo admitindo que estabilidade e estágio confirmatório constituem institutos diversos e com finalidades distintas servem eles a um objetivo comum. De fato, a estabilidade no serviço público (ou a garantia de permanência) conquanto seja um direito do servidor após cumprido o período de 3 anos, constitui uma garantia aos cidadãos de que o servidor não será objeto de pressões ou influências hierárquicas, políticas, de conveniência ou interesse. Nesse sentido a garantia da estabilidade é sobretudo relacionada ontologicamente ao interesse público muito mais do que ao interesse pessoal do servidor.

10.Da mesma vertente surge a necessidade do Estágio Probatório do servidor, para lhe aferir tanto a aptidão para o serviço público quanto - e principalmente - para a confiabilidade da permanência nele, efeito que se reflete obviamente na proteção do interesse dos cidadãos, aqui convergente com o da estabilidade.

11.Por isto, mesmo institutos diferentes e diversos, a finalidade institucional - e constitucional - de ambos só pode ser compreendida como garantia e segurança dos cidadãos e do próprio interesse público.

12.Se assim é, também a compreensão exegética só pode ser válida se conjugada e sistemática, a dizer que estágio e estabilidade não podem ser enxergados isoladamente embora distintos.

13.Nessa linha, quando a Constituição estabeleceu período maior para a aquisição da estabilidade, deixou entender que o direito do servidor - para garantia do cidadão insista-se - ficaria sujeito a exigência maior, logicamente estabeleceu também à extensão do período de prova (aliás a hipótese é inversa à da Lei nº 2.735, de 1956, que reduziu o período de prova, não valendo pois como precedente).

14.Ao estender a aquisição da estabilidade para três anos a lei constitucional certamente pretendeu do mesmo modo dilatar o período de prova, e as

eventuais decorrências sempre objetadas (falta de lei e aumento da restrição sem autorização legal, v.g. no Parecer AGU/MP 04/02) não ficam ao desabrigo de bom fundamento jurídico justo porque, se há conexão sistemática entre estabilidade e provação, as exigências legais desta subordinam-se logicamente (e com autorização constitucional sistemática) ao regime de aquisição da estabilidade.

15.Resumindo, a alteração do prazo de aquisição da estabilidade no serviço público, de dois para três anos (art. 41, Constituição Federal com redação da Emenda Constitucional nº 19, de 1998) importa na dilatação do período de prova ou confirmação também para três anos, constatação que de resto se confirma pela interpretação dos demais preceitos do § 1º do art. 41 da Constituição Federal que referem avaliação periódica e especial para aquisição da estabilidade, requisitos que são também exigências do estágio consoante o art. 20 da Lei nº 8.112, de 1990, e art. 22 da Lei Complementar nº 73, de 1993.

16.Ante o exposto, penso que se deve reconhecer a exata legalidade da Portaria nº 342/AGU, de 7 de julho de 2003, e firmar o entendimento, válido para toda a Administração Pública Federal Direta, de que o Estágio Probatório ou confirmatório do art. 20 da Lei nº8.112, de 1990, por força da superveniência da nova redação do art. 41 da Constituição Federal, passou a 3 anos desde 5 de junho de 1998 (data da Emenda Constitucional nº 19, de 1998).

À consideração.

Brasília, 22 de abril de 2004.

MANOEL LAURO VOLKMER DE CASTILHO

Consultor-Geral da União

Apêndice E

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

Instrumento de Pesquisa de Campo: Roteiro de Entrevista Individual para **gestores e funcionários responsáveis pela avaliação dos docentes em Estágio Probatório.**

.

Essa entrevista compõe a pesquisa "**ESTÁGIO PROBATÓRIO DOS DOCENTES NO ESTADO DE RONDÔNIA"**, elaborada como mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública pela UFJF. As informações coletadas serão utilizadas apenas para fins de pesquisa e a confidencialidade dos respondentes será mantida.

Roteiro de entrevista

Nome:_____

Função:_____

Tempo que responde pelo cargo:_____

PERGUNTAS:

1 - O que você compreende por Estágio Probatório? Qual a sua importância para os sistemas educacionais?

2 - Qual a importância da avaliação do Estágio Probatório para o funcionalismo público e, mais especificamente, para o os professores?

3- Na Constituição Federal no Art. 41 no § 4º prescreve-se como elemento para estabilidade funcional a avaliação especial de desempenho. Entre os elementos integrantes da avaliação é estabelecido a existência de uma comissão para o acompanhamento do servidor. Como é feita a seleção para

formar essa comissão no seu estado? Quem os sujeitos integrantes da comissão e como são escolhidos? Em que momentos as comissões devem ser montadas?Quais são as vantagens de estabelecer essa comissão para acompanhamento e monitoramento dos profissionais em Estágio Probatório? De que forma os docentes devem ser acompanhados pelas comissões?

4 - Quantas e quais são as etapas do Estágio Probatório no seu estado? Quais são os aspectos avaliados e por quais motivos?Em sua percepção quais são os motivos desses elementos? Há algum elemento do Estágio Probatório com maior peso na nota final? Se sim, qual é e a que atribui isso?

5 - Como as diferentes dimensões (pedagógica, administrativa e funcional) estão presentes podem contribuir para os processos educacionais? Como é aferido o resultado do servidor?

6- O servidor avaliado recebe *feedbacks*no processo? Qual a importância desse retorno ao longo de três anos?

7–Como é feito o registro da avaliação ao longo do período do Estágio Probatório? Tem ciência de algum banco de dados no qual se localizam as avaliações feitas?Como servidor acessa e acompanha suas avaliações?Como a comunidade escolar pode acompanhar esse processo avaliativo e a população?

8–De que maneira os dados produzidos pela avaliação do Estágio Probatório podem ser usados como estratégias para melhorar a qualidade da educação?

9- De que forma a preocupação com os aspectos pedagógicos, durante o estágio, poderia contribuir para a aprendizagem dos alunos?

10- De que forma o Estágio Probatório está articulado com as políticas públicas de seu estado? Percebe essa vinculação? Como o Estágio Probatório pode fornecer informações para se pensar estratégias educacionais?

11- Você gostaria de opinar sobre algum ponto que não foi abordados na entrevista, mas que tem relação com o assunto?