

EDUCAÇÃO E TRABALHO: UM OLHAR SOBRE A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PROFISSIONAL DA EDUCAÇÃO NÃO-DOCENTE

Autora: Ana Cristina Danicki Aureliano Rosa¹
Mestranda em Educação, Universidade de Brasília (UnB), cdanicki@unb.br

Co-autora: Otília Maria A. N. A. Dantas²
Professora da Faculdade de Educação, Universidade de Brasília (UnB), otiliadantas@unb.br

Orientadora: Otília Maria A. N. A. Dantas
Professora da Faculdade de Educação, Universidade de Brasília (UnB), otiliadantas@unb.br

Resumo: Educação e trabalho: um olhar sobre a avaliação de desempenho do profissional da educação não-docente” é o tema deste artigo. Tendo em vista tratar-se de uma pesquisa em andamento, o estudo constitui-se de uma breve discussão sobre o papel da avaliação de desempenho do profissional da educação não-docente (técnico-administrativo) que atua em Instituições de Ensino Superior de natureza pública à luz das categorias teóricas em que assentam o estudo. O trabalho tem como objetivo geral refletir sobre as categorias: natureza, homem, trabalho e educação e a relação que possuem com a avaliação de desempenho dos servidores técnicos-administrativos. A metodologia, de natureza qualitativa, pauta-se no pensamento crítico munida da técnica de estudo bibliográfico no intuito de aproximar o tema e o problema ao campo teórico para justificar a importância da pesquisa. A fundamentação teórica encontra-se pautada em Antunes (2012), Paro (2013), Barbosa (1996), Freire (2013) dentre outros teóricos. Como o estudo encontra-se em sua fase inicial, os resultados e conclusões apontam indagações ao invés de respostas que deverão ser respondidas no decorrer dos estudos pós-graduados. O que significa avaliação de desempenho? Qual o uso que as instituições de ensino fazem da Avaliação de Desempenho? Por quem é concebido o instrumento de Avaliação? Quem são os avaliadores? Qual a percepção dos avaliados sobre o instrumento? O instrumento serve para promover ou punir o avaliado? Existe diferença entre trabalhadores no desempenho de uma mesma tarefa? Qual a explicação para os diferentes desempenhos de uma mesma tarefa? A educação pode contribuir para a avaliação de desempenho dentro da organização? O que sabemos por enquanto é que não podemos aceitar, de braços cruzados, a expropriação que se faz do profissional da educação não-docente. É preciso sair do obscurantismo e atuar como sujeito importante para as decisões educativas e ser reconhecido como profissional que merece ser respeitado e ter a oportunidade de zelar pela sua própria formação continuada.

Palavras-chave: Educação, trabalho, avaliação de desempenho, profissional da educação não-docente.

¹Mestranda em Educação pelo Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade de Brasília (UnB). Assistente em Administração na Fundação Universidade de Brasília. Orientanda da Professora Dra. Otília Maria A. N. A. Dantas. E-mail: cdanicki@unb.br

²Professora Associada I da Universidade de Brasília. PHD em Educação pelo PPGE/FE da Universidade de Brasília. Doutora e Mestre em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Pedagoga pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Líder do GEPPEP (Grupo de Estudo e Pesquisa Profissão Docente: Formação, Saberes e Práticas). E-mail: otiliadantas@unb.br

Introdução

Este artigo, constitui-se de uma breve discussão sobre o papel da avaliação de desempenho do profissional da educação não-docente (técnico-administrativo) que atua em Instituições de Ensino Superior de natureza pública. Os estudos de pós-graduação que por hora realizamos junto ao Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade de Brasília nos levaram a investigar o profissional da educação não-docente, técnico-administrativo, no que diz respeito a importância pedagógica da avaliação de desempenho realizada pelas Instituições de Ensino Superior públicas (IES) no que se refere ao desenvolvimento profissional deste profissional.

Para tanto, indagamos: qual o sentido da avaliação de desempenho para as IES? Como as IES fazem uso dos resultados desta avaliação para a valorização destes profissionais e a melhoria da qualidade institucional e educacional? É certo que não iremos, neste momento responder a tais questionamentos, mas consideramos estes importantes para iniciarmos os estudos que por hora compartilhamos.

Diante deste quadro destacamos o objetivo da pesquisa: refletir sobre as categorias: natureza, homem, trabalho e educação e a relação que possuem com a avaliação de desempenho dos servidores técnicos-administrativos.

Metodologia

A metodologia, delineada por meio da abordagem qualitativa, materializou-se na pesquisa bibliográfica. Para Demo (1995, p. 32) a pesquisa qualitativa mira nos “[...] aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais”, pois enfatiza a interpretação do objeto, levando-se em consideração o contexto pesquisado.

Para nós a pesquisa bibliográfica, mas especialmente nesta fase, é importante porque nos permite, mergulhando no campo teórico, buscar elementos problematizadores do objeto de estudo por meio dos estudos teóricos realizados por ocasião da nossa formação em curso (mestrado em educação). A este respeito, encontramos em Demo (1995) que apesar de instrumental, a pesquisa bibliográfica é necessária para a competência científica, pois significa a produção crítica e autocrítica de caminhos alternativos e a indagação sobre o presente e o passado.

Na prática, a Pesquisa bibliográfica oportuniza ao pesquisador a leitura analítica e o ordenamento e sumarização de informações contidas em diversos meios de comunicação científica, possibilitando a reflexão, no coletivo, do problema de pesquisa. Neste sentido, cabe ao pesquisador adotar uma atitude de objetividade, imparcialidade e respeito pelo objeto pesquisado (GIL, 2008). É com esta compreensão que decidimos aplicar, nesta fase da pesquisa, a pesquisa bibliográfica.

Resultados e Discussão

Entendemos que a realização desta pesquisa contribuirá para o aprimoramento de processos na gestão de pessoas e da instituição de ensino no que diz respeito ao planejamento de ações de capacitação, desenvolvimento e formação inicial e/ou continuada do técnico-administrativo. O tema é relevante, tendo em vista que este terceiro sujeito do espaço acadêmico, o técnico-administrativo, no conceito da Organização do Trabalho Pedagógico também exerce o papel de educador no ambiente escolar/acadêmico/universitário, no entanto, pouco se tem discutido sobre o seu desenvolvimento profissional. Diante deste quadro que se descortina, o presente estudo é relevante porque nos oportunizou dialogar com os elementos/categorias fundantes desta pesquisa tais como: educação e trabalho.

Na natureza encontramos o ser humano. Da natureza o ser humano retira a matéria-prima para sua sobrevivência. Segundo Antunes (2012, p. 10) “o ser humano precisa produzir para se manter”, ou seja, o homem necessita satisfazer suas necessidades básicas – alimentar-se, vestir-se, habitar, reproduzir-se –, para manter-se vivo e assim a humanidade se perpetuar. Historicamente, o modo de existência da vida humana seria impossível sem as transformações da natureza pelo próprio homem, pois desde os primórdios da história, encontramos o ser humano transformando essa natureza em busca de sua sobrevivência, a exemplo da descoberta do fogo.

A mediação entre homem e natureza acontece o **trabalho**. O trabalho não pode e nunca poderá ser eliminado da vida do homem, pois dele depende a manutenção da vida humana. É com o trabalho que o homem se diferencia de outro animal. Segundo Marx citado por Paro (2013), mediante suas necessidades, o homem propõe objetivos e planeja ações para concretizá-los. Destarte, o trabalho é o que fundamentalmente nos faz humanos nos tornando sociáveis.

A **educação**, tomando as palavras de Paulo Freire (2013, p. 4-5), é um processo de mudança social e, “[...] essencialmente um ato de conhecimento e de conscientização e que, por si só, não leva uma sociedade a se libertar da opressão”, ou seja, um ato político e permanente. Por ser



inacabado, o homem busca, incessantemente, a educação. Todavia, este homem é sujeito de sua própria educação em parceria com outros seres e em comunhão com outras consciências.

Para Antunes (2012, p. 16) “[...] existe uma conexão ineliminável, ontológica, entre as esferas do trabalho e da educação”. A partir desta afirmação é possível compreender que trabalho e educação são inseparáveis. Historicamente, é através da educação que os homens constroem o conhecimento para as gerações futuras. Esta vasta bagagem se constitui de conhecimentos, valores, técnicas, comportamentos, artes e, mais todo o saber adquirido ao longo da história da humanidade.

Uma instituição de ensino, seja ela privada ou pública, é composta por vários sujeitos e vários espaços. Na maioria das vezes somente pensamos no binômio professor-aluno; ensino-aprendizagem e a sala de aula como sendo o núcleo principal. Os outros espaços/áreas da instituição de ensino – o comum do meio ambiente (a portaria, o banheiro, o corredor, a cantina, a sala de leitura, a sala de reunião, etc), o da área de tecnologia, o de alimentação, o da biblioteca, o da atividade física e o espaço administrativo, dentre outros, são vistos como espaços secundários e pouco valorizados. Em cada um desses espaços encontramos diferentes sujeitos, envolvidos no processo da educação que desempenham atividades diversas de diferentes graus de complexidade, com diferentes graus de escolaridade e, que em conjunto, trabalham para a realização do processo educativo.

Atualmente encontramos os chamados profissionais da educação, cada um com seu conhecimento e na sua área de atuação. Aqui destacamos o profissional da educação não-docente, ou seja, o profissional técnico-administrativo ou operacional, que desempenha suas atividades fora da sala de aula.

Partindo do fato de que são pessoas que realizam o trabalho em uma organização, precisamos entender que o desempenho humano é o ato ou efeito de cumprir ou executar determinada missão ou meta previamente traçada (MARRAS, 2011). Assim, as atividades desenvolvidas pelo profissional da educação não-docente são desempenhadas em vários espaços supracitados. Dentre esses destacamos a secretaria administrativa da instituição. Neste local onde professor, aluno, entre outros, têm suas vidas acadêmicas registradas através de registros escolares; arquivos de legislação e de inúmeros documentos institucionais. Neste espaço são realizadas múltiplas tarefas e estas importantes para o processo educativo.

Na gestão de uma instituição de ensino superior assim como em qualquer outra organização, existe uma área chamada de Gestão de Pessoas. A Gestão de Pessoas no setor público se diferencia da Gestão de Pessoas em organizações de natureza privada. Na esfera pública a finalidade, o tipo de



recrutamento, a seleção e a contratação, o sistema de remuneração, o sistema de avaliação de desempenho, entre outros se diferenciam da organização na esfera privada. Segundo Bergue (2007) a gestão de pessoas significa a mobilização de forças para suprir, manter e desenvolver as pessoas nas organizações públicas e todas essas ações com base na legislação e em observância às necessidades e condições do ambiente em que as mesmas estão inseridas.

Assim sendo, ao abordarmos a Gestão de Pessoas na esfera pública nos referimos a outra realidade. Na esfera pública o objetivo da instituição é o de prestar um serviço público de qualidade e sem fins lucrativos para a sociedade. Nos últimos tempos essa área tem passado por grandes transformações, principalmente no que se refere às pessoas, ao uso das tecnologias, bem como a interferência do modelo neoliberal nas políticas públicas de educação.

Na gestão de pessoas encontramos outras sub-áreas, como destacam Guimarães, Campos e Pilleti (2003), sendo uma delas a Avaliação de Desempenho (AD). Esta sub-área é fator essencial para a consecução de objetivos da gestão de pessoas nas organizações, tendo em vista que, se o sucesso organizacional depende de habilidades, saberes e diferentes colaboradores, o desenvolvimento destes elementos incrementa e eleva a qualidade do trabalho organizado.

Historicamente, a política de se avaliar pessoas, seus respectivos desempenhos e sua produção dentro da organização, teve início com a Administração Científica de Taylor no fim do século XIX e início do século XX. Segundo Barbosa (1996, p. 60-61), deste momento em diante surge enormes problemas. Objetivamente passou-se a medir o desempenho de máquinas e suas linhas de produção. Contudo, medir e avaliar desempenho do homem e de seu trabalho não seria uma tarefa fácil, pois o homem possui características subjetivas que o diferenciam de qualquer máquina. Destarte, durante muito tempo o homem dentro da organização, tinha o seu trabalho, seu desempenho avaliado associando à produtividade e a quantidade de trabalho. Esta visão dual e linear, se apresentava como a de quem trabalhava e de quem não trabalhava; de quem produzia e de quem não produzia. Não que hoje seja diferente, pois ainda vivemos em um mundo capitalista onde se valoriza apenas a produtividade.

Mas, com o avanço tecnológico e científico, a sistemática de avaliação de desempenho profissional precisou ser aperfeiçoada. De acordo com Barbosa (1996, p. 60) a avaliação de desempenho é um tema extremamente polêmico não só no Brasil como em outros países devido o seu caráter controverso na visão da teoria da administração moderna, seja na esfera do setor público seja na esfera do setor privado. Destarte, instrumentos são adotados pelas instituições e ou organizações para se gerenciar o desempenho destes profissionais. Essa área tem o desafio de

melhorar os resultados do trabalho destes profissionais e assim alcançar a qualidade na prestação do serviço. Neste sentido, espera-se maior valorização do profissional através da **avaliação de desempenho**, mas, no entanto, se faz necessário que o profissional tenha conhecimento sobre esta avaliação.

No âmbito do setor público, por meio da Lei 11.784 de 22 de setembro de 2008 (BRASIL, 2008) que dispõe sobre a reestruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, foi introduzida nova sistemática de avaliação de desempenho dos servidores de cargos de provimento efetivo e dos ocupantes de cargos de provimento em comissão da administração pública federal direta, autárquica e fundacional conforme consta o Art. 140 (BRASIL, 2008). Esta lei visa promover a melhoria da qualificação dos serviços públicos e subsidiar a política de gestão de pessoas, principalmente quanto a capacitação, desenvolvimento no cargo e na carreira, remuneração e movimentação de pessoal. Entretanto, no Brasil, a avaliação de desempenho nunca foi utilizada como um instrumento de crescimento do trabalhador e para a melhoria do serviço público. A avaliação é entendida como um instrumento para punir; para colocar o trabalhador para trabalhar e separar quem trabalha de quem não trabalha. (BARBOSA, 1996, p. 95).

Segundo Vellasco e Silva (2010), a Lei 11.784 de 2008, regulamentada pelo Decreto 7.133 de 19 de março de 2010, teve como inspiração a democratização das relações de trabalho, a valorização dos servidores públicos e também promover a inovação dos processos de trabalho. Todavia, na prática seus objetivos vêm sendo desencadeados numa perspectiva produtivista e expropriadora do trabalho dessa categoria profissional. À luz da citada lei, surgem reflexões e questionamentos: as instituições de ensino na esfera pública aplicam a lei? O que significa avaliação de desempenho? Qual o uso que as instituições de ensino fazem da Avaliação de Desempenho? Por quem é concebido o instrumento de Avaliação? Quem são os avaliadores? Qual a percepção dos avaliados sobre o instrumento? O instrumento serve para promover ou punir o avaliado? Existe diferença entre trabalhadores no desempenho de uma mesma tarefa? Qual a explicação para os diferentes desempenhos de uma mesma tarefa? A educação pode contribuir para a avaliação de desempenho dentro da organização?

Para nós, neste momento, quisemos desenhar um percurso teórico que representasse o método que acreditamos compreender o objeto de estudo. Notadamente, sabemos que não chegaremos as respostas, mas este referencial nos ajudará a problematizar o contexto em que se assenta a pesquisa.

Conclusões

Como dito no início deste trabalho, o estudo visou refletir sobre as categorias: homem, trabalho e educação e a relação que possuem com a avaliação de desempenho dos servidores técnicos-administrativos à luz do pensamento crítico, o olhar metodológico que nos propusemos desenvolver o referido estudo.

O sujeito e o contexto da pesquisa, o educador não-docente (técnico-administrativo) servidor de Instituição pública de Ensino Superior são contexto e sujeitos engajados na luta em favor da democratização da educação, tanto no que diz respeito ao conhecimento ali produzido e difundido, como da parte dos serviços realizados por estes profissionais.

Sendo assim e acreditando na transformação, na emancipação e na democratização do saber e dos espaços públicos de educação que nos destinamos desenvolver este trabalho como parte do nosso estudo de mestrado. Até aqui nos surgiram mais indagações do que respostas. O que sabemos por enquanto é que não podemos aceitar, de braços cruzados, a expropriação que se faz do profissional da educação não-docente. Vale salientar que este profissional e a instituição pública ao qual encontra-se inserido é participante de todo o processo educativo, conforme regulamenta a legislação atinente. É preciso sair do obscurantismo e atuar como sujeito importante para as decisões educativas e ser reconhecido como profissional que merece ser respeitado e ter a oportunidade de zelar pela sua própria formação continuada.

Referências

ANTUNES, Caio. **A educação em Mészáros: trabalho, alienação e emancipação**. Campinas, SP: Autores Associados, 2012 – (Coleção educação contemporânea)

BARBOSA, L. Meritocracia à brasileira: O que é desempenho no Brasil? **Revista do Serviço Público**. v. 120, n. 3, set-dez. 1996.

BRASIL. **Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008**. Institui sistemática para avaliação de desempenho dos servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília: Diário Oficial da União, 2008.

DEMO, Pedro. **Metodologia científica**: em ciências sociais. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1995.
FREIRE, Paulo. **Educação e mudança**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2013.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6 ed. São Paulo. Atlas, 2008.
PARO, Vitor Henrique (org). **A teoria do valor em Marx e a educação**. 2. ed. - São Paulo: Cortez, 2013.

VELLASCO, Simone Maria Vieira de; SILVA, Marcela Tapajós e. Sistemática de avaliação de desempenho na administração pública federal. **Anais do XV Congresso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Publica**. Sto. Domingo: CLAD, 2010. p. 9-12.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de Pessoas em Organizações Públicas**. 2 ed. rev. e atual. Caxias do Sul: Educs, 2007.

GUIMARÃES, Sebastião; CAMPOS, Jorge de Paiva; PILLETI, Ana Cristina da Costa. **Gestão estratégica de pessoas: obtendo resultados com a ISO 10015**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2013.