

Validação de um Instrumento Estruturado para *Surveys* destinado a Avaliação do Estágio Probatório de Servidores Público de uma Instituição de Ensino Superior

Celso Bilynkiewicz dos Santos (UTFPR) bilynkiewicz@uepg.br
Luiz Alberto Pilatti (UTFPR) lapilatti@utfpr.edu.br
Bianca Bilynkiewicz dos Santos (UEPG) biabily1@gmail.com
Guataçara dos Santos Junior (UTFPR) guata@utfpr.edu.br
João Luiz Kovaleski (UTFPR) kovaleski@utfpr.edu.br

Resumo:

O presente estudo tem como objetivo validar um instrumento utilizado na avaliação de agente universitária em período de estágio probatório para atender as necessidades da atual administração. Como metodologia utilizaram-se os procedimentos adotados pela Organização Mundial de Saúde (OMS) na validação dos seus instrumentos de avaliação. Como resultado do estudo obteve-se um instrumento estruturado para surveys, composto de 32 questões, distribuídas em 14 facetas de quatro domínios (Assiduidade, Disciplina, Eficiência e Idoneidade Moral) necessários para a permanência no serviço público. Os resultados levaram a concluir que o instrumento apresentaram característica psicométricas de consistência interna e fidedignidade satisfatórias.

Palavras chave: estágio probatório; validação de instrumento, engenharia de produção.

Validation of an Instrument for Structured Surveys for the Assessment Stage Server Probationary a Public Education Institution.

Abstract

This study aims to validate an instrument used in evaluating agent in university probationary period to meet the needs of the current administration. The methodology used the procedures adopted by the World Health Organization (WHO) in the validation of their assessment tools. As a result of the study obtained a structured instrument for surveys, consisting of 32 questions, divided into 14 facets four domains (Attendance, Discipline, Efficiency and Suitability Moral) needed to stay in the public service. The results led to the conclusion that the instrument had psychometric characteristics of internal consistency and reliability satisfactory.

Key-words: probation; instrument validation, production engineering.

1. Introdução

O estágio probatório, uma exigência da legislação brasileira, também sofre transformações no seu processo de avaliação, como se observa nos estudos de Amorim et. al. (2012).

Segundo, Amorim et. al. (2012), o estagio probatório é o período que o servidor tem para desenvolver suas habilidades, conhecer o trabalho e se identificar com o mesmo.

Esta etapa também é entendida como processo contínuo de acompanhamento e avaliação dos servidores públicos nomeado por concurso público, que requer adequações no processo de avaliação, de forma a satisfazer as necessidades da administração pública.

Este momento permite avaliar aspectos que não são avaliados no concurso público, entre eles, responsabilidade, assiduidade, aptidão para a função, produtividade, disciplina, retidão moral. Uma vez que o concurso está voltado aos conhecimentos teóricos e não consegue avaliar determinadas competências. Alguns avaliam conhecimento prático em termos apenas técnicos, sem avaliar aspectos comportamentais (AMORIM et. al. 2012).

UEPG (2002) realizava avaliações totalmente objetivas a qual se propõe a validação de um modelo híbrido que contemple avaliações objetivas e subjetivas.

Este trabalho apresenta um estudo de caso com o objetivo de validar um novo instrumento de avaliação do estágio probatório de agentes universitários de uma Instituição de Ensino Superior (IES) do estado do Paraná, justificado a adequação do novo modelo às necessidades da atual administração pública, a fim de garantir retornos dos seus serviços de forma satisfatória à sociedade.

2. Metodologia

Esta pesquisa, segundo Vasconcelos (2002) tem a seguinte taxonomia: (i) quanto ao objeto: Temática ou Focal Simples, pois elege uma temática específica; (ii) quanto ao foco pontual para construção de um novo conhecimento, com contribuição para as discussões teóricas, científicas e técnicas; quanto ao tipo de objeto e das fontes a serem pesquisadas: Meta-análise, pois estabelece um tipo de análise secundária, comum para comparar dados internos de estudos quantitativos; (iii) quanto à natureza da análise e dos dados: Mista, pois se compõem de dados qualitativos e quantitativos; (iv) quanto aos seus objetivos, aplicações e o conhecimento implicado: Aplicada, pois articula dentro de diferentes ciências (Engenharia da Produção, Psicologia, Matemática e Ciências da Computação) e porque busca gerar conhecimentos em aplicações práticas, direcionadas à solução de problema específico.

O desenvolvimento do instrumento seguiu as etapas adotadas pela Organização Mundial da Saúde, para o desenvolvimento de seus instrumentos (WHOQOL-GROUP, 1993), utilizando-se conceitos da ergonomia participativa (TAVEIRA FILHO, 1993).

3. Validação de um Instrumento para Avaliação do Estágio Probatório de Servidores Público de uma Instituição de Ensino Superior

O instrumento de avaliação foi desenvolvido a partir da gestão de conhecimento tácito e explícito das comissões de estágio probatório, das chefias e uma de equipe multidisciplinar de experts da área da engenharia da produção, sociologia, história, psicologia, recursos humanos e gestão pública.

As etapas do seu desenvolvimento estão representadas através de um Workflow, a seguir (Figura 1), que integra conceitos dos estágios evolutivos da gestão do conhecimento de Escrivão (2011), no modelo utilizado pelo WHOQOL-GROUP (1993) e com alguns estágios comuns ao modelo de Cheng & Shiu (2012) no desenvolvimento do seu instrumento de pesquisa.

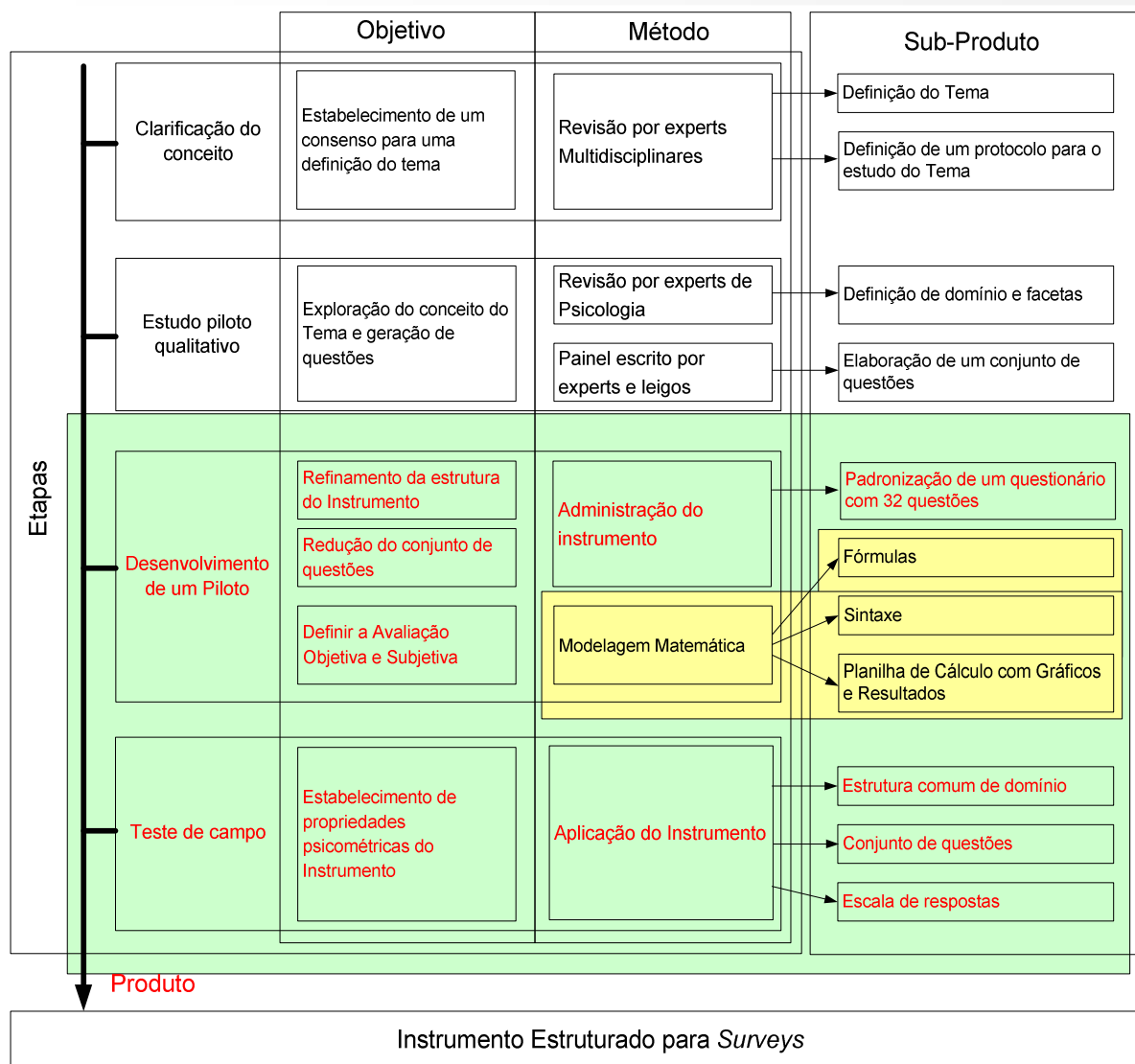


Figura 1 - Workflow para o Desenvolvimento de um Instrumento Estruturado para surveys.
Fonte: Adaptado de Fleck (1999)

Nas próximas subseções serão descritas a terceira e quartas etapas da Figura 1, apresentando seus objetivos, métodos utilizados e seus subprodutos, desconsiderando o segundo método: modelagem matemática, da terceira etapa: Desenvolvimento de um Piloto, que são objeto de outro estudo específico (SANTOS, 2013).

3.1. Desenvolvimento de Piloto

Nesta etapa foi realizado o refinamento da estrutura do instrumento e a redução do conjunto de questões, através da administração do instrumento entre os membros das comissões.

Durante o processo foram eliminadas questões redundantes, com grande grau de similaridade, e também, foram desmembradas aquelas que avaliavam mais de um aspecto, tornando-as monolíticas. Esses procedimentos resultaram em 34 questões, descritas com uma linguagem clara e acessível, como sugeriu o estudo do WHOQOL-GROUP (1994).

3.2. Teste de campo

Estabeleceram-se, nesta etapa, as propriedades psicométricas do instrumento, após sua aplicação em um grupo homogêneo de servidores em estágio probatório, resultando em uma

estrutura comum de domínios, conjunto de questões e escala de respostas.

Para melhor entendimento das escalas de respostas adotadas, foi apresentada, juntamente com o questionário, uma ilustração comparativa entre as escalas nominais, centesimais e a de *likert* (Figura - 1).

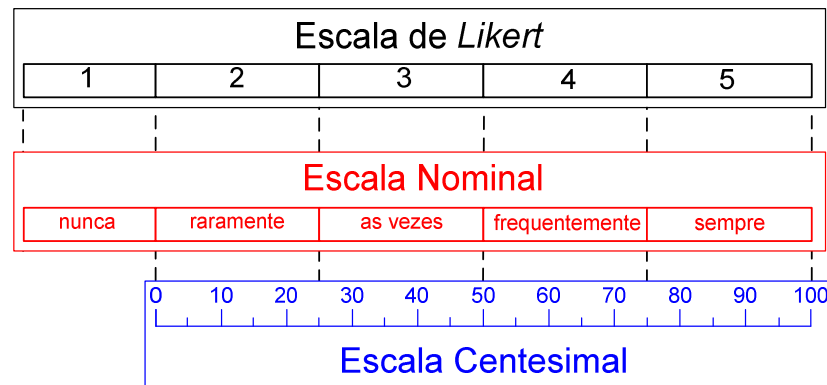


Figura 1 - Relação Nominal e Centesimal com a Escala de Likert

Após a análise psicométrica confirmou-se o conjunto de questões, com pequenas alterações em duas questões atendendo sugestões dos avaliadores para torna-las mais claras.

4. Resultados e Discussão

Os resultados a seguir foram obtidos do teste de campo.

4.1. Análises de Variância

Inicialmente aplicou-se o primeiro teste e após quinze dias aplicou-se o retestes, com seus resumos estatísticos apresentados na Tabela 1, a seguir:

Resumo	Teste	Reteste	Diferença
Média	90.88	91.26	-0.3819
N	20	20	20
Desvio Padrão	4.47	4.68	1.673
Std error	0.98	1.02	0.3651
Mínimo	79.51	78.56	-4.080
Máximo	97.570	97.57	3.040
Mediana	91.410	91.26	0.000
IC Inferior (95%)	88.84	89.13	-1.143
IC Superior (95%)	92.91	93.39	0.3796

Tabela 1 - Resumo Estatístico do Teste e Reteste

Os dados das médias finais passaram no Teste de Normalidade de Kolmogorov e Smirnov ($KS = 0,17$), que sugeriu aplicação um teste paramétrico em pequenas amostras para análise de variância. Então adotou o Teste T Student pareado, que demonstrou a inexistência de diferenças significativas entre as médias finais dos testes ($\alpha = 0,05; p = 0,15$).

Os testes de variância, também foram aplicados, para comparar os resultados dos domínios, facetas e questões do teste e reteste. No entanto, nenhuma variável apresentou diferenças

significativas ($\alpha = 0,05; p > 0,05$), confirmando-se a fidedignidade do instrumento.

As duas amostra (Teste e Reteste) foram agrupadas em uma única amostra, para verificação da variância total do instrumento, em relação as seus Domínios (Figura 2), Facetas (Figura 3) e Questões (Figura 4)

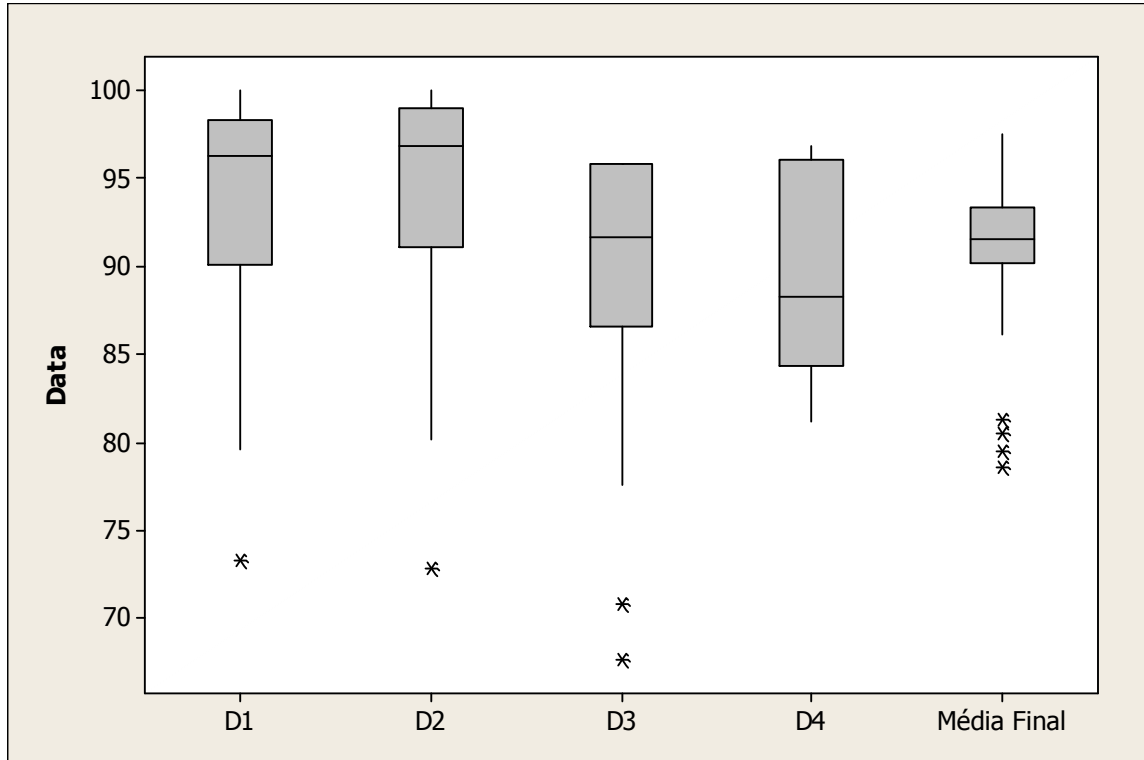


Figura 2 - Variância dos Domínios

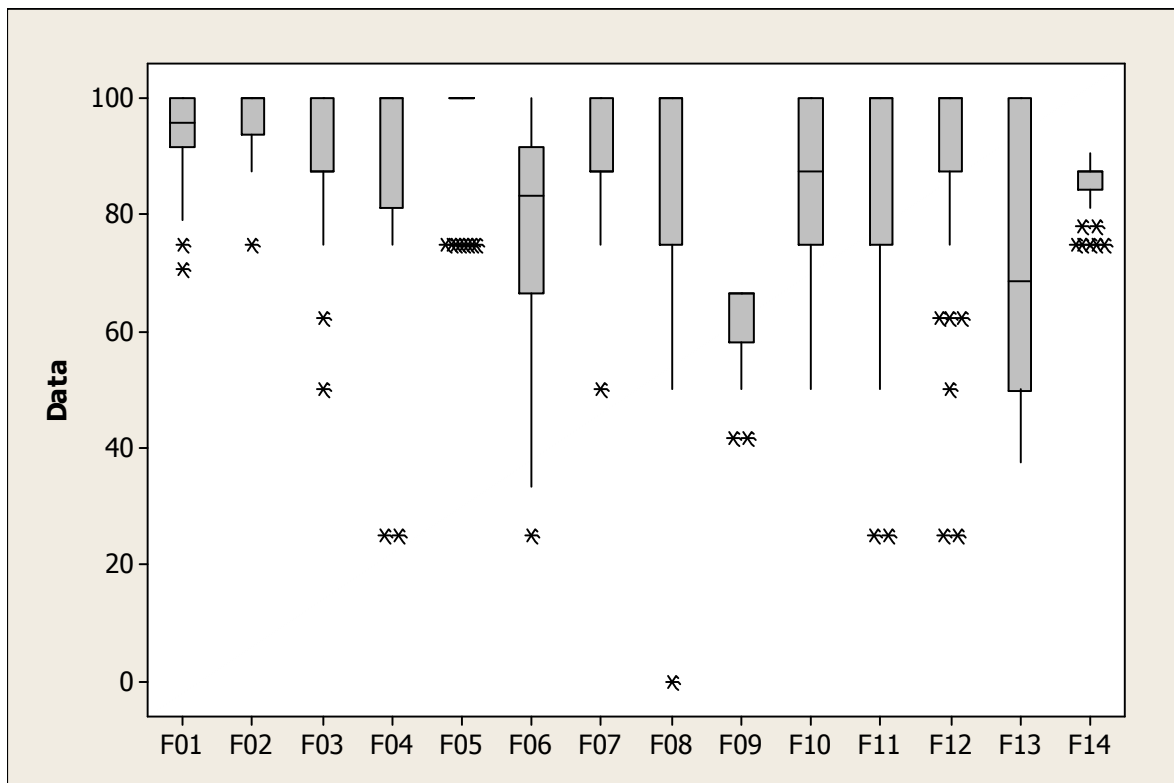


Figura 3 - Variância das Facetas

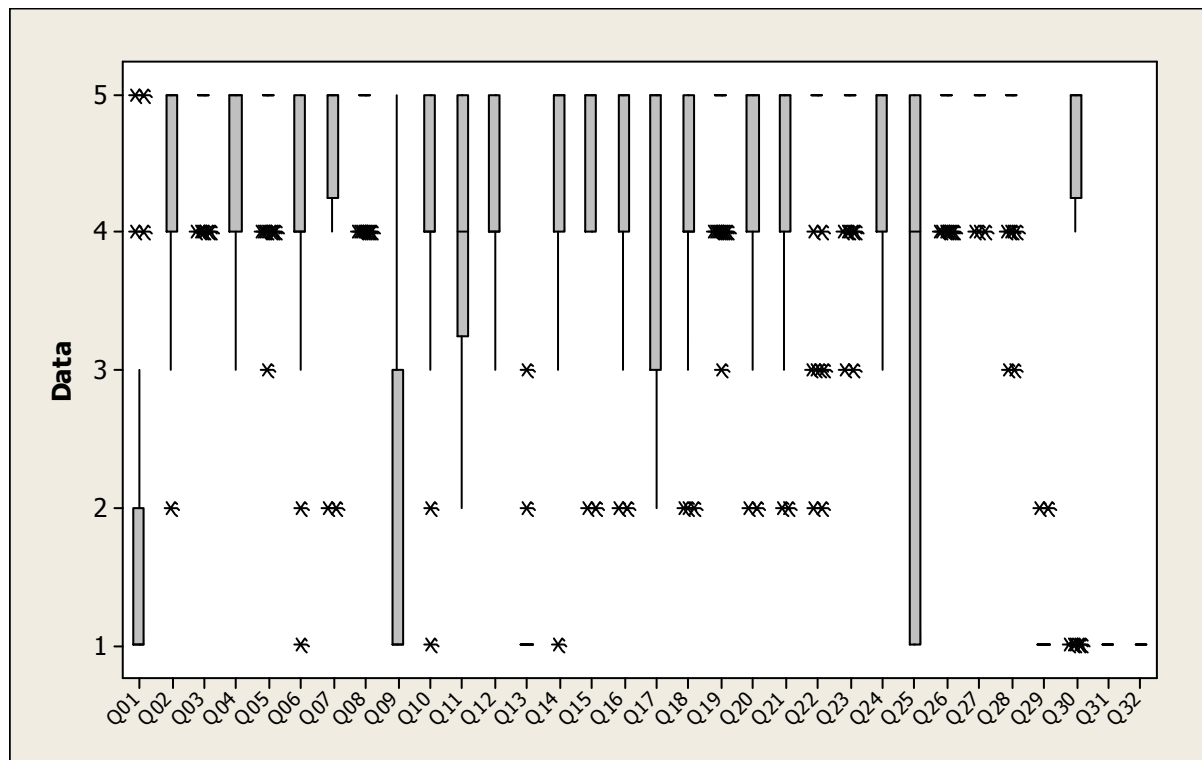


Figura 4 - Variância das Questões

Após observação das questões que apresentavam maior variância, decidiu-se reestruturar algumas questões (Q-09 e Q25), que afetavam suas variáveis dependentes (Facetas 13 e Domínio 4).

Ao término do processo de validação, obteve-se o instrumento a seguir, para avaliação da parte objetiva do estágio probatório (Figuras 5 e Figura 6)

		AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO PREENCHIMENTO CHEFIA IMEDIATA				
		Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Assiduidade	01	Apresenta atrasos ou saídas antecipadas dentro dos limites de tolerância estabelecidos pela Instituição.				
	02	Apresenta justificativa à chefia imediata, quando ocorrem atrasos, saídas antecipadas, períodos de ausência ou faltas ao trabalho.				
	03	Comparece no horário previsto, quando convidado ou convocado para reuniões, sindicâncias, comissões, cursos ou outras atividades correlatas.				
	04	Permanece constantemente no local onde exerce suas atividades.				
	05	Cumpre satisfatoriamente a carga horária estabelecida.				
	06	Evita interrupções que interfiram no desempenho das atividades.				
	07	É pontual no cumprimento dos prazos estabelecidos para a realização das atividades.				
Disciplina	08	Cumpre os deveres inerentes ao serviço público, respeitando sistematicamente os princípios e a legislação que regem o funcionamento das instituições públicas.				
	09	Apresenta condutas que produzem conflitos ou desrespeitam os colegas de trabalho, o público interno e externo, o ambiente de trabalho ou a imagem da Instituição.				
	10	Consegue trabalhar de forma disciplinada e cooperativa em equipe, demonstrando empenho, comprometimento e seriedade no desempenho das tarefas.				
	11	Expressa sua opinião com sensatez, aceita opiniões e críticas construtivas, respeita as				

		mudanças propostas e contribui para a manutenção de um bom ambiente de trabalho.					
12		Observa e cumpre, sistematicamente, normas e regulamentos internos, regras disciplinares, rotinas de trabalho e orientações da chefia.					
13		Deixa de seguir as normas internas de segurança, recusando-se a utilizar os equipamentos de proteção individual recomendados.					
14		Observa a hierarquia funcional, acatando as ordens e orientações emitidas pela chefia ou demais autoridades competentes.					

Figura 2 - Folha 1/2 do Formulário de Avaliação Preenchida a Caneta pela Chefia Imediata

AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO							
PREENCHIMENTO – CHEFIA IMEDIATA							
			Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Eficiência	15	Executa suas atribuições corretamente, dentro dos prazos estabelecidos, com qualidade e competência para o atendimento das necessidades e das prioridades da unidade de lotação.					
	16	É proativo na realização de suas atribuições e, em face de restrições de tempo, de equipamentos, de materiais ou de outras situações problemáticas, demonstra dinamismo, iniciativa, autonomia e desembaraço.					
	17	É criativo, procurando contribuir com ideias novas e soluções alternativas para o incremento da eficiência e da produtividade.					
	18	Apresenta nível de conhecimento teórico e prático de procedimentos, normas e padrões internos, necessários para exercer suas atividades.					
	19	Executa suas atividades de forma completa e criteriosa, atendendo os procedimentos, normas e padrões necessários na realização do trabalho.					
	20	Consegue captar as necessidades do público interno ou externo, buscando soluções para os problemas que se adaptem às normas institucionais vigentes.					
	21	Faz bom uso dos recursos colocados à sua disposição, evitando desperdícios e utilizando-os apenas para o desempenho de suas funções e atendimento das necessidades demandadas.					
	22	Compreende, de modo satisfatório, as orientações da chefia ou dos colegas de trabalho para o bom desempenho de suas atribuições.					
	23	Tendo recebido as orientações necessárias, racionaliza as atividades e organiza as ações para agilizar a execução das tarefas, apresentando resolutividade.					
Idoneidade Moral	25	Demonstra respeito, cortesia e urbanidade no relacionamento com o público externo e interno, independentemente de nível hierárquico.					
	26	É parcial na resolução de problemas ou conflitos do dia a dia, empregando critérios duvidosos conforme seu próprio interesse ou interesse de terceiros.					
	27	Relaciona-se de forma idônea e ética, preservando a imagem e a reputação do serviço público e da Instituição.					
	28	Age com discrição em relação a informações confidenciais, resguardando os interesses institucionais, divulgando ou fazendo uso de dados, informações, processos, rotinas administrativas da Instituição ou de qualquer órgão do Estado, somente quando autorizado.					
	29	Requer prévia autorização ou dá ciência para retirar, modificar ou substituir documentos pertencentes à Instituição ou outro órgão do Estado, obedecendo às normas para requerimento e movimentação de processos.					
	30	Presta, com prontidão, precisão, responsabilidade e ética, informações, pareceres ou despachos aos interessados, agindo em consonância com as atribuições do cargo que exerce e os princípios da administração pública.					
	31	Utiliza-se das dependências da Instituição para praticar atividades estranhas à função e ao cargo exercido, mesmo que fora do horário de expediente.					
	32	Demonstra probidade, exercendo suas funções sem usufruir dos poderes ou das					

	facilidades que delas possam ser decorrentes em proveito próprio ou em favorecimento de terceiros.						
--	--	--	--	--	--	--	--

Figura 3 - Folha 2/2 do Formulário de Avaliação Preenchida a Caneta pela Chefia Imediata

4.2. Testes de Consistência Interna

O teste de consistência interna foi aplicado através do coeficiente α de Cronbach (CRONBACH, 1951), como seus resultados apresentados a seguir (Tabela 3).

Variáveis	Coeficiente de Cronbach	N	
		Casos	Itens
Questões + Facetas + Domínios + Resultado Final	0,890	40	51
Questões + Facetas + Domínios	0,884	40	50
Questões + Facetas	0,854	40	46
Questões	0,840	40	32
Facetas	0,873	40	14
Domínios	0,737	40	4

Tabela 2 - Resultados do Teste de Consistência Interna

Da Hora (2010), aponta em seu estudo, que no período de 1996-2008, mais 77 trabalhos publicados nos Encontros Nacionais de Engenharia de Produção (ENEGEP), utilizavam o Coeficiente de Cronbach em suas pesquisas.

No último evento foram publicados quatro trabalhos, destacando o de Pinto e Chavez (2012), que avaliavam através do coeficiente, os resultados um instrumento do setor de serviços de transporte urbano.

Em consonância com da Hora (2010), observa-se nestes últimos estudos, que não existe um consenso em relação à interpretação do coeficiente, mas que o valor mínimo aceitável é de $\alpha > 0,7$.

Prass et. al. (2010) em sua pesquisa para avaliar a qualidade de serviços na área de educação, entende que valores de $\alpha > 0,9$, atesta maior fidedignidade ao instrumento.

Isto se contrapõe a Streiner e Norman (2008), o quais sugerem que valores com $\alpha > 0,9$, caracterizam redundância entre as questões na avaliação de uma mesma variável.

Observa-se que o instrumento proposto apresenta consistência interna satisfatória, considerando os limites mínimo e máximo do coeficiente de Cronbach apontados respectivamente, nos estudos de Hora (2010) e Streiner e Norman (2008).

5. Conclusão

Desenvolveu-se um instrumento estruturado para suveys que atende as principais características psicométricas, tais como: consistência interna e fidedignidade.

O desenvolvimento ou aperfeiçoamento de um novo produto ou serviço precisa superar positivamente as expectativas dos seus usuários, quando comparado com seus precursores ou modelos anteriores. No caso do instrumento desenvolvido neste estudo, destacam-se vantagens em relação ao modelo anterior apresentadas a seguir em diferentes contextos:

- contribuição à sociedade: permite o acompanhamento do estágio probatório verificando principais carências do servidor, que podem ser desenvolvidas a través de treinamento e/ou conscientização, que refletira no melhoramento dos seus serviços junto à comunidade pagadoras de impostos; aumento das observações necessárias para a avaliação do estágio

probatório; possibilita a chefia imediata realizar avaliações mais específicas.

- contribuição às técnicas: a descrição do Workflow utilizado neste estudo poderá auxiliar no desenvolvimento de outros instrumentos de avaliação.

- contribuição à teoria: vem a somar como outros trabalhos destinados à gestão pública e mais especificamente a criação de instrumentos estruturados para surveys.

- contribuição à universidade: melhoria na gestão do conhecimento e transparência no modelo utilizado na IES onde ocorreu o estudo de caso, com possibilidade de utilização em outras;

- contribuição ao grupo de pesquisa: aplicação teórico/prática do estudo no grupo de pesquisa: "Gestão de Recursos Humanos para o Ambiente Produtivo", que em seu pano de fundo discute os desafios e tendências de RH com pesquisa e inovações produzidas em universidades brasileiras, influenciadas pelas transformações resultantes da globalização e internacionalização de negócios.

- contribuição para Engenharia da Produção: permite ao avaliado, a sua chefia e a comissão do estágio probatório, identificar competências que devem ser desenvolvidas ou melhoradas que podem contribuir no aumento da sua produtividade, um dos focos da engenharia da produção.

- contribuição à ciência: apontam-se, como lacuna para o desenvolvimento de novos estudos, pesquisas de acompanhamento de grupos específicos de trabalhadores em estágio probatório com características heterogêneas.

O instrumento atendeu as expectativas da comissão de avaliação do estágio probatório de dos seus usuários.

Referências

AMORIM, T. N. G. F.; LUZ, L. C. S. D.; SILVA, L. D. B. Estágio Probatório: contribuição efetiva para o Servidor Público?. *Administração Pública e Gestão Social*, v.3, n.4, p.462-483, 2012.

AYKAC, B.; METIN, H. The Future of Public Organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, v.62, n.24, p. 468-472, oct. 2012.

CHENG, C. C.; SHIU, E. C. Validation of a proposed instrument for measuring eco-innovation: An implementation perspective, *Technovation*, v.32, n.6, p.329-344, jun. 2012.

CRONBACH, L. J. Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, v.16, n.3, p.297-334, set. 1951.

DA HORA, H. R. M., REGO MONTEIRO, G. T.; ARICA, J. Confiabilidade em questionários para qualidade: um estudo com o coeficiente alfa de Cronbach. *Produto & Produção*, v.11, n.2, 2010.

ESCRIVÃO, G.; NAGANO, M. S.; JABBOUR, C. J. C. Estágios evolutivos da gestão do conhecimento. *Revista Gestão Industrial*, v.7, n.1, 2011.

FELDMAN, M. S. Managing the organization of the future. *Public Administration Review*, v.70, n.1, p.159-163, 2010.

FLECK, M. P. A. A Application of the Portuguese version of the instrument for the assessment of the quality of life of the World Health Organization (WHOQOL-100). *Revista Saúde Pública, São Paulo*, v.33, n.2, p.198-205, abr. 1999.

PINTO, G. A.; CHAVEZ, J. R. A. O Uso do Coeficiente Alfa de Cronbach nos Resultados de um Questionário para Avaliação dos Serviços no Setor de Transporte Urbano por Ônibus. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 32., 2012, Bento Gonçalves, RS. Anais. Rio de Janeiro: ABEPRO, 2012.

PRASS, R. M.; SANT'ANNA, L. C.; GODOY, L. P. Avaliação da Qualidade de Serviços Prestados na Área Educacional Através do Modelo Servqual. *Revista Gestão Industrial*, v.6, n.2, 2010.

STREINER, D. L., NORMAN, G. R. Helth measurement scales: a practical guide to their development and use. 4 ed., Oxford, 431p, 2008.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA. Resolução CA nº 58 - UEPG de 26 de fevereiro de 2002. Regulamenta o Estágio Probatório para funcionários do corpo técnico-administrativo da UEPG. Relator: Nadir Laidane. Atos Oficiais da Universidade Estadual de Ponta Grossa. Ponta Grossa, 26 fev. 2002. p.1-20.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ. Resolução CAD nº 199 - UEM de 10 de setembro de 2009. Aprova novo regulamento do Estágio Probatório para Servidores Técnico-Universitários e revoga a Resolução nº 066/2006-CAD. Relator: Décio Sperandio. Atos Oficiais da Universidade Estadual de Maringá. Maringá, 10 set. 2009. p.1-5.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO-OESTE. Resolução CAD nº 63 - UNICENTRO de 07 de abril de 2004. Dispõe sobre os critérios a serem utilizados para a confirmação do Agente Universitário no cargo efetivo para o qual foi nomeado, do Quadro de Servidores em Estágio Probatório da UNICENTRO. Relator: Vitor Hugo Zanette. Atos Oficiais da Universidade Estadual do Centro-Oestes, Guarapuava, 07 abr. 2004. p.1-7.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ. Resolução COU nº 127 - UNIOESTE de 16 de dezembro de 2003. Aprova o Regulamento para Avaliação de Desempenho do Servidor Técnico-Administrativo em Estágio Probatório da Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Relator: Ricardo Rocha de Oliveira. Atos Oficiais da Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Cascavel, 16 dez. 2003. p.1-20.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE. Resolução CONSAD nº 08 - UFRN de 20 de abril de 2006. Dispõe sobre o acompanhamento e avaliação para homologação do estágio probatório dos servidores técnico-administrativos da UFRN. Relator: João Carlos Tenório Argolo. Atos Oficiais da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Rio Grande do Norte, 20 abr 2006. p.1-4.

VASCONCELOS, E. M. Complexidade e pesquisa interdisciplinar: epistemologia e metodologia operativa. Petrópolis: Vozes, 2002.

WHOQOL GROUP. Study protocol for the World Health Organization project to develop a quality of life assessment instrument (WHOQOL). Quality of Life Research. v.2, n.2, p.153-159, apr. 1993.