

A PESQUISA-AÇÃO COMO MÉTODO PARA RECONSTRUÇÃO DE UM PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

[The action research as a method to restructure a process of professional performance appraisal]

Vera Lucia Mira Gonçalves*
 Maria Madalena Januário Leite**
 Maria Helena Trench Ciampone***

RESUMO: O propósito desse artigo é mostrar a trajetória metodológica de uma pesquisa cujos objetivos foram analisar o processo e reestruturar o instrumento de avaliação de desempenho profissional de enfermagem. Considerando, pois, essencial que essa mudança fosse alicerçada nos valores e cultura da Instituição, optamos pela pesquisa qualitativa, na modalidade pesquisa-ação, por ser capaz de proporcionar a manifestação do coletivo da equipe de enfermagem. Para organização do trabalho na pesquisa-ação, foram percorridas as fases de diagnóstico situacional; campo de observação, amostragem e representatividade qualitativa; coleta de dados, utilizando a técnica de grupo focal; plano de ação; ação e avaliação. O emprego da pesquisa-ação no desenvolvimento dessa pesquisa possibilitou a consecução de seus objetivos, além de, como é próprio do método, promover a reflexão de aspectos fundamentais, não só do processo de avaliação de desempenho, mas, sobretudo da política e do gerenciamento de recursos humanos da enfermagem da Instituição.

PALAVRAS-CHAVE: Pesquisa-ação, Grupo focal, Avaliação de desempenho profissional.

1 A PESQUISA-AÇÃO COMO MÉTODO PARA RECONSTRUÇÃO DE UM PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A pesquisa de GONÇALVES (2003) tratada nesse artigo dedicou-se à análise e reestruturação do processo de avaliação de desempenho profissional. Para que essa reestruturação ocorresse respeitando os valores e as expectativas das pessoas envolvidas e, em consonância com a crescente flexibilização da estrutura hierárquica e na abertura dos canais de comunicação relativos ao gerenciamento de recursos humanos, a pesquisa encaminhou-se no sentido de dar voz ao coletivo da enfermagem.

Além disso, os agentes desse processo vinham demonstrando preocupações e questionamentos relacionados à maneira como era realizada a avaliação de desempenho, por quem e com que finalidade.

Sabendo da controvertida opinião dos enfermeiros sobre a avaliação e, tendo pesquisas anteriores (LEITE et al., 1997; GONÇALVES, 1998; LEITE et al., 1999; GONÇALVES, 2003) explorado suficientemente o tema, consideramos que era preciso intervir de modo sistemático e monitorado. Assim, resolvemos enfrentar o grande desafio de uma intervenção no processo, iniciando pela reestruturação do instrumento de avaliação, uma vez que vinha sendo apontado como o principal responsável pelo insucesso da avaliação de desempenho.

Diante dessas premissas, das dificuldades apresentadas na prática, da finalidade de

*Professora Doutora do Departamento de Orientação Profissional da EEUSP.

**Professora Associada do Departamento de Orientação Profissional da EEUSP.

***Professora Associada do Departamento de Orientação Profissional da EEUSP.

alterações no instrumento de avaliação do HU e, sabendo que a avaliação de desempenho, enquanto processo, não pode ter seu instrumento modificado longe de seu contexto, ou seja, sem a devida compreensão de seu significado e objetivos, é que se encaminhou a análise desse estudo.

Um sistema de avaliação que atenda às necessidades institucionais e às expectativas da equipe à qual se destina, deve emergir do consciente coletivo. Assim, consideramos como a forma mais apropriada para esse tipo de intervenção, a pesquisa qualitativa, na modalidade pesquisa-ação, por ser capaz de proporcionar a manifestação do coletivo da equipe de enfermagem.

2 DESENVOLVIMENTO DO ESTUDO PELO MÉTODO DA PESQUISA-AÇÃO

A pesquisa-ação é um método de pesquisa que agrega diversas técnicas de pesquisa social, com as quais se estabelece uma estrutura coletiva, participativa e ativa no nível da captação da informação, requer, portanto, a participação das pessoas envolvidas no problema investigado. Esse método pressupõe ênfase à análise das diferentes formas de ação. Os temas são limitados ao contexto da pesquisa com base empírica, voltando-se para a descrição de situações concretas e para intervenção orientada em função da resolução dos problemas efetivamente detectados na coletividade considerada.

Embora privilegie o lado empírico, contrário à pesquisa positivista tradicional na valorização de critérios lógico-formais e estatísticos, a abordagem parte sempre do quadro de referenciais teóricos, sem o qual, a pesquisa-ação não faria sentido (THIOLLENT, 1986).

Em síntese, como propõe esse autor, a pesquisa-ação é uma estratégia metodológica da pesquisa social, na qual existe ampla e explícita interação entre o pesquisador e as pessoas envolvidas na situação investigada; dessa interação resulta a priorização dos problemas a serem pesquisados e das soluções a serem encaminhadas em ações concretas; o objeto de investigação não se constitui em pessoas, mas sim, em situações sociais e seus problemas; o objetivo da pesquisa-ação é resolver ou esclarecer os problemas identificados na situação observada;

a pesquisa não se limita à ação, pressupõe um aumento do conhecimento e do “nível de consciência” das pessoas ligadas à situação e do próprio pesquisador.

De acordo com os princípios da pesquisa-ação, os aspectos práticos de concepção e organização do trabalho apresentam fases que não são rigorosamente seqüenciais, sendo seu planejamento flexível e passível de adequação às necessidades do pesquisador e dos participantes (THIOLLENT, 1992). Com fundamentação nesse referencial teórico, destacamos as fases pertinentes ao alcance dos objetivos da pesquisa de GONÇALVES (2003).

3 DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

A primeira fase, a exploratória, consistiu em descobrir as expectativas dos interessados para realizar um diagnóstico situacional, evidenciando os principais problemas e as eventuais ações. Para tanto, utilizamos as pesquisas desenvolvidas (LEITE et al., 1997; GONÇALVES, 1998; LEITE et al., 1999) para coleta das informações disponíveis a respeito do objeto de estudo e realizamos entrevistas individuais (GONÇALVES, 2003) com os enfermeiros da instituição campo da pesquisa, valendo-nos de importante contribuição para alavancagem do diagnóstico.

Os temas e os problemas, identificados no diagnóstico, evidenciaram a necessidade de abordagem e análise, no decorrer da pesquisa, do significado, dos objetivos e do instrumento de avaliação, do perfil e competências dos profissionais da equipe de enfermagem e da capacitação do avaliado e do avaliador.

4 CAMPO DE OBSERVAÇÃO E COLABORADORAS DO ESTUDO

Essa fase caracterizou-se pela delimitação do campo de observação e da população aos quais se aplicava o tema, tendo o estudo sido desenvolvido no Departamento de Enfermagem (DE) do Hospital Universitário (HU) da Universidade de São Paulo (USP), para o qual contamos com o incentivo de sua diretoria. O projeto de pesquisa foi submetido à apreciação e autorização da Câmara de Pesquisa e do Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital.

Essa Instituição, inaugurada em 1981, é um órgão complementar da Universidade de São Paulo, destinado ao ensino, à pesquisa e à extensão de serviços à comunidade, oferecendo assistência multidisciplinar integral, de média complexidade, com base no perfil epidemiológico do Distrito de Saúde do Butantã. Possui um quadro de 1.900 funcionários, sendo 703 da equipe de enfermagem.

Considerando operacionalmente inviável a realização da pesquisa com todo o coletivo do DE, devido ao tamanho do campo delimitado, aproximadamente 700 profissionais da equipe de enfermagem, optamos pelo uso da amostragem de representatividade qualitativa, que se dá pela valorização de critérios “interpretativos ou argumentativamente controlados”, constituindo-se em “amostras intencionais”.

O grupo de colaboradoras, portanto, foi escolhido intencionalmente, observando os critérios qualitativos de ser um grupo com saber espontâneo a respeito da situação investigada, comprometido, amadurecido, embora heterogêneo e com interesse e governabilidade para propor e implantar as mudanças necessárias ao processo de avaliação, em fim, um grupo que compreendia e reconhecia a importância e a necessidade do estudo e, portanto, sua responsabilidade de ação.

Assim, participaram do estudo 17 das 19 enfermeiras com cargo de chefia no DE, duas não puderam participar. As enfermeiras tendo concordado em participar do estudo, assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo1).

5 O GRUPO FOCAL COMO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Na pesquisa-ação, a coleta de dados pode ser realizada por meio de várias técnicas que envolvem a participação das pessoas em processos grupais.

Considerando os objetivos da pesquisa e o problema investigado, que se constituía em uma situação real do trabalho, optamos, para esse fim, pela técnica de grupo focal, por oferecer a possibilidade de pensar coletivamente um tema que integra o cotidiano de seus participantes.

Por meio do grupo, afirma CASTILHO (1998),

o indivíduo adquire sua identidade. Dessa realidade, consegue dar forma e reconhecer sua própria forma, como um espelho que reflete sua própria imagem.

Para CIAMPONE (1998), o grupo desenvolve nos participantes, a capacidade de lidar com aquilo que lhes diz respeito, encorajando-os à atuação nos processos.

O grupo facilita o aprender a pensar, transformando dilemas em pensamentos mais ajustados à realidade, portanto, um instrumento de mediação e transformação da realidade individual e grupal.

Partindo dessas idéias, entendemos que os membros de um grupo interagem, influenciando as opiniões dos outros e tendo suas opiniões influenciadas. De modo bilateral, essa troca leva a um crescimento do grupo, tendo em vista as discussões e reflexões nele e por ele propiciadas. O grupo pode ser entendido, assim, como um instrumento de aprendizagem, fundamentando e alavancando a realização de uma tarefa.

No referido estudo, a tarefa fundamental do grupo foi analisar o processo de avaliação de desempenho profissional, propondo a reestruturação do instrumento.

Nessa dinâmica e reconhecendo a alta exigência para coordenar um grupo de enfermeiras chefes na discussão de um assunto polêmico e na condução de uma tarefa complexa, esse papel foi assumido por uma das pesquisadoras.

O coordenador é exatamente o facilitador do processo ensino-aprendizagem, pois a descoberta de valores, verdades e crenças é uma busca eminentemente pessoal (CASTILHO, 1998). Essa descoberta, portanto, é uma prerrogativa do indivíduo e uma responsabilidade do grupo.

Para o alcance dos objetivos do grupo, o papel do coordenador é estimular a participação e criar um clima favorável e de confiança, que proporcionem condições para mudança, permitindo ao grupo ser o produtor desta mudança.

As discussões são iniciadas pelo coordenador que valoriza o conteúdo apresentado pelo grupo, sistematizando e sintetizando estas informações (CHIESA & WESTPHAL, 1995).

Além do conhecimento específico sobre o tema, o coordenador deve desenvolver a sensibilidade necessária para perceber nos

participantes o implícito, os sentimentos não manifestados verbal e claramente, fazendo emergir o conteúdo relacionado à tarefa, ao tema e não à pessoa, evitando confrontos em momentos de divergências do grupo.

É essencial, que o coordenador não confunda o implícito do grupo com seu conteúdo interno, visto que as maneiras de pensar, de agir e de sentir podem determinar sua atuação no grupo, principalmente, se o coordenador fizer parte do coletivo investigado.

O coordenador contou com a presença de um observador não participante das discussões, que, como não fazia parte do cotidiano de trabalho do grupo, foi capaz de proporcionar mais neutralidade na compreensão do todo, além de auxiliar no registro e análise das sessões de grupo, no desenvolvimento da tarefa e na avaliação do desempenho da coordenadora, apontando os momentos e as situações que deveriam ser retomadas.

Ressaltamos que essa pesquisa não teve como objetivo proceder uma análise terapêutica do grupo. O grupo focal, nesse estudo, teve sentido restrito à estratégia de desenvolvimento do trabalho, com a finalidade explícita de realizar uma tarefa.

6 PLANO DE AÇÃO

A quarta fase, plano de ação, consistiu-se na elaboração da proposta de trabalho do grupo focal, cujo objetivo principal ou tarefa era a reestruturação do instrumento de avaliação de desempenho da equipe de enfermagem, o que, obrigatoriamente, implicava a análise do processo de avaliação como um todo. Em reunião preliminar às sessões do grupo focal, a proposta foi submetida à apreciação das colaboradoras a fim de formalizar o compromisso da pesquisa, sendo apresentados os objetivos e entregue um instrumento para construção do perfil profissional, que seria utilizado no desenvolvimento da tarefa.

As participantes tiveram também os esclarecimentos sobre a estratégia de desenvolvimento do trabalho, que previa, para todos os encontros, objetivos e tarefas específicas, com preleção teórica/dialogada quando necessária; discussão; proposta do grupo para concretização da tarefa; síntese e avaliação do

trabalho.

As discussões foram gravadas para facilitar a análise e o desenvolvimento do trabalho. Tendo as participantes concordado com o exposto, e reconhecendo a necessidade de mudanças no processo de avaliação, a programação foi definida para 12 sessões, com duração de duas horas, das 10 às 12 horas, todas as segundas-feiras, de 01 de abril a 17 de junho de 2002.

7 AÇÃO CONCRETIZADA – TAREFA REALIZADA

Essa etapa que compreendeu a ação propriamente dita, consolidou-se em fazer o que precisava ser feito ou transformado para resolução do problema, constituindo-se no momento da concretização da ação planejada, correspondendo ao conjunto de seus objetivos e análise – os encontros do grupo; as deliberações – a tarefa realizada e; a avaliação – avaliação dos encontros.

A partir do compromisso firmado entre as pesquisadoras e as colaboradoras, houve, no decorrer da pesquisa, algumas alterações de acordo com as necessidades percebidas e a finalização do diagnóstico realizado no primeiro encontro.

Desse modo, o programa com término previsto para 17/06/02 prorrogou-se para 24/06/02. Posteriormente, dado o andamento dos trabalhos, no 11º encontro, sentimos a necessidade de aumentar uma reunião para resolução de algumas pendências, passando para 13 encontros, com término em 01/07/02.

Pelo mesmo motivo, e por ter sido dada continuidade ao processo de reconstrução, optamos por incorporar à pesquisa a reunião ocorrida em 23/09/02, correspondendo ao 14º encontro. Nessa oportunidade, foi agendada a primeira reunião após a realização da pesquisa, para 07/10/02, devido à importante decisão que o grupo deveria tomar nessa reunião, optamos por incorporá-la também, sendo esta o 15º encontro.

Esses dois últimos encontros aconteceram aproximadamente dois meses após o 13º, pois julgamos conveniente e indispensável esse interstício para reflexão do grupo sobre as mudanças propostas, bem como para realização dos testes sugeridos pelo grupo. Portanto, o período de realização do grupo focal foi de 01/04 a 07/10/02, totalizando 15 encontros (Anexo 2).

As reuniões iniciavam-se com pequeno atraso, geralmente às dez horas e 15 minutos, terminando por volta das 12 horas e 15 minutos, as

participantes iam chegando aos poucos, e permaneciam até o final.

Nos encontros em que havia uma abordagem teórica, foi utilizada como estratégia principal a exposição dialogada com apoio de recurso multimídia. Não foram adotadas técnicas lúdicas ou oficina de trabalho, por considerarmos que não coadunavam com o perfil do grupo.

As sessões foram gravadas, com exceção do 15º encontro, para facilitar a narrativa dos encontros, a síntese das discussões e a análise dos dados. Além disso, durante as sessões, usamos a lousa para anotar os pontos destacados pelo grupo, pois permanecendo visíveis, chamavam a atenção das participantes e contribuía para as decisões.

A síntese de cada encontro era entregue às colaboradoras, no início de cada sessão, ou com maior antecedência. O material de apoio bibliográfico foi entregue às participantes, para prévia leitura e discussão do tema.

A narrativa das participantes foi transcrita e os encontros analisados um a um, considerando os aspectos relevantes para o alcance dos objetivos propostos.

Ao final dos 15 encontros, o processo foi analisado e, pelas deliberações do grupo o instrumento foi reestruturado, o que nos permite afirmar que os objetivos da pesquisa e do grupo foram alcançados, representando a tarefa realizada.

8 AVALIAÇÃO DA PESQUISA

No 13º encontro, que seria o último, foi entregue às participantes o instrumento para avaliação do grupo focal (Anexo 3).

Essa avaliação mostrou que a duração de duas horas destinadas a cada encontro foi suficiente para aquecer o grupo e levar a uma discussão consistente, na opinião de 70,6% das participantes.

Para a maioria, a periodicidade dos encontros, uma vez por semana, foi ideal, embora não tenham sido suficientes, os 13 encontros, para analisar e reestruturar o processo, sendo que 88,2% consideraram que ainda havia muito que se discutir sobre a avaliação de desempenho. Para 52,9% das participantes os objetivos foram parcialmente alcançados, pois é um assunto

complexo, de grande responsabilidade e passível de alterações, tendo faltado a uniformização de alguns conceitos e critérios. Por esses motivos, é que o grupo optou por acrescentar mais duas reuniões.

Como se pode esperar da realização de um grupo focal, as participantes, unanimemente, consideraram que os encontros proporcionaram importantes reflexões, ampliando a visão sobre a avaliação de desempenho. Concordaram que as discussões tenham extrapolado o conteúdo da avaliação, sendo este conteúdo inerente ao contexto, o que também era esperado, pois para discutir a avaliação de desempenho era preciso abordar os temas subjacentes e os fatores intervenientes ao processo.

Coaduna com essa avaliação, o fato das participantes terem considerado que os encontros proporcionaram reflexões, expectativa e crescimento ao grupo por meio de uma experiência enriquecedora e uma oportunidade para discutir condutas e compartilhar sentimentos relacionados ao tema. Evidenciaram, ainda, a possibilidade para reconhecer e analisar as incoerências e divergências entre as unidades. As discussões foram visualizadas como abrangentes, levando à descoberta de um novo caminho e propiciando que os problemas fossem colocados na mesa.

Embora tenham manifestado preocupação com a viabilidade das mudanças propostas, a maioria ficou satisfeita com as decisões do grupo, enfatizando o aumento da clareza das participantes para avaliar cada membro da equipe com o novo instrumento.

As enfermeiras tiveram algumas dificuldades para participar dos encontros, devido a concomitantes reuniões e compromissos. Mesmo assim, consideramos boa a participação, o encontro com menor número de presentes teve 58,8% de participação e o com maior número teve 88,2%. A média foi de 74,5%.

A maioria sentiu-se à vontade para se expressar durante os encontros, tendo considerado-os agradáveis e estimulantes.

Quanto à coordenação do grupo, julgaram-na bem conduzida, respeitosa, sensata e objetiva, que unificava e esclarecia as decisões do grupo.

As notas atribuídas representaram, minimamente 70%, o que consideramos como uma boa performance de todo o grupo e do trabalho desenvolvido.

9 INTERVENÇÃO PLANEJADA – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Uma pesquisa é sempre mais rica do que aquilo que é possível narrar, pois as pessoas fornecem informações que não estavam previstas, aumentando a riqueza das descrições (THIOLLENT, 1986). Nesse caso, foram tantas informações e depoimentos, que seria inviável numa pesquisa, como foi no decorrer do grupo focal, aprofundar a análise de todo o riquíssimo conteúdo que emergiu das discussões.

Para o êxito da pesquisa-ação e da intervenção planejada, foi preciso compatibilizar ao método, o tema de investigação, a oportunidade de intervenção e a governabilidade dos sujeitos dentro da estrutura na qual se situa o problema.

O planejamento da pesquisa deve ser previamente realizado pelo pesquisador, mas é imprescindível que seja submetido à apreciação e aprovação do grupo, pois é, antes de tudo, um processo participativo. A flexibilidade do planejamento permitida na pesquisa-ação resulta em benefícios para o grupo participante e para a própria pesquisa, pois ao atender as necessidades do grupo, enriquece o potencial da pesquisa. Assim, consideramos que o método adotado foi igualmente importante para pesquisa e para o grupo.

A tarefa realizada pelo grupo representa a síntese de 15 encontros de discussões profícuas. Alguns aspectos analisados no grupo não foram conclusivos, pois foram analisadas partes do todo, por esse motivo, a reconstrução do processo de avaliação de desempenho continua, mantendo o método da pesquisa-ação. Não se poderia esperar que, em 15 encontros, seria completamente mudada uma cultura de 23 anos. O que de fato aconteceu, foi o início de uma grande transição, não só do instrumento, mas, sobretudo, na postura das pessoas para o enfrentamento dos problemas, o que corresponde aos pressupostos do método. As decisões tomadas pelo grupo após as reflexões durante a pesquisa fortalecem a consciência coletiva e diminuem a subjetividade, pois são

decisões grupais e não pessoais.

Assim, consideramos que o objetivo do estudo foi alcançado. A pesquisa-ação ultrapassou a reestruturação do instrumento, proporcionando a análise do processo e discussões que mobilizaram as participantes e as pesquisadoras, promovendo reflexões que serviram para vislumbrar um caminho mais claro e mais útil para a avaliação de desempenho profissional inserida na política de recursos humanos.

Ressaltamos a expressiva contribuição dos sujeitos na realização dessa pesquisa, não só no que se refere à coleta de dados, mas pelo potencial de análise proporcionado e pela realização conjunta de uma tarefa, o que nos faz compreender que objetivos comuns, da pesquisa e do grupo, levam a um processo participativo e ativo.

ABSTRACT: The purpose of this article is to show the methodological strategy applied for research whose goals were: to analyze the process and restructure the instrument of professional nursing performance. Thus, considering that it was essential that such a change was grounded on the institution's values and culture, we have chosen a qualitative perspective or action research so that it could express the institutional collective of the nursing team. Work organization in the action research went through the following phases: situational diagnosis, sampling and qualitative representativeness, data collection using focus group technique, planning, action and evaluation. The use of action research to develop this study facilitated the goal's achievement besides, as it was expected, it fostered the reflection upon ultimate aspects not only on the process of performance appraisal, but also on the policy and management of nursing human resources in the institution

KEY WORDS: Action research; Focus group; Professional performance appraisal.

REFERÊNCIAS

CASTILHO, A. **Dinâmica do trabalho em grupo.** Rio de Janeiro: Quality Mark, 1998.

CHIESA, A. M.; WESTPHAL, M. F. A sistematização de oficinas educativas problematizadoras no contexto dos serviços públicos de saúde. **Saúde em Debate**, n. 46, p. 19-22, 1995.

CIAMPONE, M. H. T. **Grupo operativo: construindo as bases para o ensino e a prática**

na enfermagem. São Paulo, 1998. Tese [Livre Docência] - Escola de Enfermagem da USP; 1998.

GONÇALVES, V. L. M. **Crenças, sentimentos e capacitação dos enfermeiros no processo de avaliação de desempenho da equipe de enfermagem.** São Paulo, 1998. Dissertação [Mestrado] - Escola de Enfermagem da USP.

GONÇALVES, V. L. M. **Reconstruindo o processo de avaliação de desempenho da equipe de enfermagem do Hospital Universitário da USP.** São Paulo, 2003. Tese [Doutorado] - Escola de Enfermagem da USP.

LEITE, M. M. J. et al. **Análise do instrumento utilizado no processo de avaliação de**

desempenho da equipe de enfermagem do Hospital Universitário da USP; relatório de pesquisa FAPESP. São Paulo, 1997.

LEITE, M. M. J.; et al. **Dificuldades e facilidades do avaliador no processo de avaliação de desempenho da equipe de enfermagem do Hospital Universitário da USP;** relatório de pesquisa FAPESP. São Paulo, 1999.

THIOLLENT, M. **Metodologia da pesquisa-ação.** 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

THIOLLENT, M. **Metodologia da pesquisa-ação.** São Paulo: Cortez, 1986.

ANEXO 1

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO II

Pesquisa de Doutorado: “Reconstruindo o processo de Avaliação de Desempenho do Departamento de Enfermagem do HU-USP”

Considerando o objetivo dessa pesquisa: analisar o processo e reestruturar o instrumento de avaliação de desempenho do Departamento de Enfermagem do HU USP, e que essa reconstrução não se limita exclusivamente à adoção de um modelo teórico, mas que as reflexões e decisões a esse respeito devam ser compartilhadas pela equipe de trabalho, convido você a participar dessa pesquisa.

Sua participação consiste em integrar o grupo de trabalho que tem como tarefa principal a proposição de um novo instrumento de avaliação. Para tal, estão programadas 12 reuniões, nos dias 01, 08, 15, 22 e 29 /04; 06, 13, 20 e 27/05; 03, 10 e 17/06/02; das 10 às 12 horas.

Os encontros serão gravados e contarão com a presença de um observador, além do coordenador do grupo, neste caso, a própria pesquisadora. As informações extraídas dos encontros serão analisadas e sintetizadas para utilização na pesquisa de doutorado, e em outras formas de publicações e apresentações de caráter científico; sendo tratadas de forma sigilosa, a fim de garantir o anonimato e privacidade dos participantes da pesquisa.

*Pesquisadora: Vera Lucia Mira Gonçalves
Enfermeira do HU-USP,
Docente da EEUSP e aluna de Pós-graduação
da EEUSP*

Declaro que, após os devidos esclarecimentos a respeito do estudo, e ciente de que minha participação é voluntária, e que minha aceitação ou recusa não acarretará em nenhum tipo de sanção ou prejuízo, e que mesmo aceitando posso, a qualquer momento, desistir de participar.

Eu, _____ concordo em participar da pesquisa.

São Paulo ____ de _____ de 2002.

Assinatura do participante

RG

Assinatura da pesquisadora

Fone 3832-4851

Comitê de Ética em Pesquisa do HU-USP - Fone: 3039-9455

ANEXO 2

PROGRAMA DOS ENCONTROS DO GRUPO FOCAL

1º encontro – Diagnóstico Situacional – 01/04/02

- Discutir diagnóstico situacional do processo de avaliação de desempenho, detectando as condições facilitadoras ou restritivas a sua mudança;
- Adequar a programação dos encontros.

2º e 3º encontros – O ato de avaliar – 08 e 15/04/02

- Conceituar avaliação de desempenho;
- Definir os objetivos e os limites da avaliação de desempenho;

4º encontro – Compreender o quê avaliar – 29/04/02

- Conceituar competências e perfil profissional;
- Identificar as características a serem avaliadas com base no perfil.

5º ao 7º encontros – O quê avaliar – 06, 13 e 20/05/02

- Identificar as características para avaliação;
- Definir os prognosticadores para avaliação.

8º ao 10º encontros – Como avaliar – 27/05 e 03 e 10/06/02

- Conceituar e definir critérios de avaliação.
- Definir técnica de mensuração do desempenho.

11º encontro – Normas da avaliação - 17/06/02

- Definir os pré-requisitos para avaliadores;
- Definir quem avalia quem;
- Definir aprazamento e periodicidade;
- Rever as normas estabelecidas.

12º encontro – 24/06/02

- Elaborar proposta para validação do instrumento;
- Definir pendências e providências;
- Agendar a próxima reunião;
- Elaborar proposta de validação do instrumento;
- Avaliar o trabalho desenvolvido.

13º encontro – 01/07/02

- Decidir sobre a manutenção ou não da média das avaliações;
- Terminar a revisão das normas.

14º encontro – 23/09/02

- Discutir o conceito e os objetivos da avaliação, as definições dos prognosticadores e suas graduações;
- Discutir o instrumento piloto e a experiência do acompanhamento de todas as avaliações;
- Apresentar a nova proposta de instrumento de avaliação;
- Deliberar sobre a continuidade do processo de reconstrução da avaliação de desempenho.

15º encontro – 07/10/02

- Redefinir os critérios de agendamento das avaliações;
- Elaborar cronograma das reuniões de 2002;
- Discutir a nova proposta de graduação de avaliação;
- Definir os testes.

ANEXO 3

Reconstruindo o processo de avaliação de desempenho do Departamento de Enfermagem do HUUSP

Instrumento para Avaliação dos Encontros

1 – A duração (2 horas) dos encontros foi:

A – insuficiente, pois quando a discussão estava no auge, acabava.

sempre às vezes nunca

B – suficiente para aquecer o grupo e levar a uma discussão consistente.

sempre às vezes nunca

C – demasiada, as discussões chegavam a cansar e ficar improdutivas.

sempre às vezes nunca

Conclusão: Na maioria das vezes foi:

A **B** **C**

2 – Fazer os encontros uma vez por semana foi:

ideal cansativo dispersivo

3 – A realização de 13 encontros para analisar e reestruturar o instrumento de avaliação de desempenho foi:

insuficiente suficiente demasiado

4 – Com relação à avaliação de desempenho:

ainda temos muito que discutir

não temos muito mais que discutir

5 – Estive a vontade para dar minhas opiniões.

sempre na maioria das vezes na minoria das vezes nunca

6 – As discussões proporcionaram reflexões importantes.

concordo discordo

7 – Consegui ampliar minha visão sobre avaliação de desempenho.

concordo discordo

8 – Os encontros foram, em sua maioria: (N=24 – 100%)

agradáveis chatos irritantes estimulantes interessantes

conflitantes produtivos

9 – Os encontros proporcionaram: (N = 30 – 100%)

reflexão preocupação expectativa esperança crescimento

10 – Com relação às decisões tomadas pelo grupo, estou:

satisfeito insatisfeito despreocupado

preocupado não sei esperançosa

Por que?

11 – As discussões foram:

bem conduzidas mal conduzidas

12 – As discussões extrapolavam o conteúdo da avaliação de desempenho,

discordo

- () concordo, pois é natural, embora tenha havido divagações demais.
 () concordo, pois esse conteúdo era inerente ao contexto do processo de avaliação.

13 – A coordenação do grupo foi:

- () objetiva () dispersiva () parcial () imparcial
 () impositiva () respeitosa () pertinente () ponderada

14 – Afinal, acho que a avaliação de desempenho:

- () vale a pena () não vale a pena

Por que?

15 – Ao final dos encontros, considero que os objetivos propostos: (analisar o processo de avaliação e reestruturar seu instrumento)

- 1 () não foram atingidos
 2 () foram parcialmente atingidos
 3 () foram totalmente atingidos

Se você respondeu 1 ou 2, o que você acha que poderia ser feito para resgatar os objetivos não alcançados e por que você acha que eles não foram alcançados?

16 – Você teve dificuldades para estar presente nos encontros?

- () Não () Sim

Quais?

17 – Fale o quiser sobre os encontros.

18 – Agora treinando as graduações. Minha nota é:

	Nota
Para minha participação	
Para participação da coordenadora	
Para participação do grupo	
Para as discussões	
Para o trabalho desenvolvido	

ENDEREÇO DAS AUTORAS:
 Av Dr. Enéas de Carvalho Aguiar, 419
 São Paulo/SP
 05403-000
 vmirag@usp.br