

A avaliação de desempenho individual do Fundo Único de Previdência Social do Estado do Rio de Janeiro - RIOPREVIDÊNCIA: um estudo meta-avaliativo

DALVA CARNEIRO^IOVIDIO ORLANDO FILHO^{II}<http://dx.doi.org/10.22347/2175-2753v0i0.5041>

Resumo

O estudo que originou este trabalho ainda não foi concluído. Seu objetivo é o de avaliar a avaliação de desempenho individual instituída no contexto do RIOPREVIDÊNCIA com a finalidade de contribuir para o desenvolvimento da carreira de seus servidores públicos. A metodologia adotada é sustentada na abordagem avaliativa centrada nos participantes e na definição das categorias e padrões da avaliação do *Joint Committee on Standards for Educational Evaluation*. As análises a serem realizadas serão adaptadas dos 30 padrões do *Joint Committee*, considerando as características contextuais do RIOPREVIDÊNCIA. Ao seu final, procurar-se-á responder à questão avaliativa: Em que medida o processo de avaliação de desempenho individual do RIOPREVIDÊNCIA atende aos padrões de qualidade de programas disseminados pelo *Joint Committee*? Espera-se que as recomendações do estudo possuam a devida qualidade para que possam contribuir na tomada de decisões, para o aperfeiçoamento dos processos, que a Autarquia pública julgar pertinentes.

Palavras-chave: Políticas públicas; Avaliação de desempenho individual; Meta-Avaliação.

Submetido em: 14/08/2024

Aprovado em: 19/08/2024

^I Fundo Único de Previdência Social do Estado do Rio de Janeiro (RIOPREVIDENCIA), Rio de Janeiro (RJ), Brasil; <http://orcid.org/0009-0001-0316-6618>; e-mail: dalvacarneiro.dc@gmail.com.

^{II} Faculdade Cesgranrio (FACESG), Rio de Janeiro (RJ), Brasil; <http://orcid.org/0000-0001-6147-0506>; e-mail: ovidio@cesgranrio.org.br.

Individual performance evaluation of the Single Social Security Fund of The State of Rio de Janeiro - RIOPREVIDÊNCIA: a meta-evaluative study

Abstract

The study that led to this work was not yet completed. Its objective is to evaluate the individual performance assessment established in the context of RIOPREVIDÊNCIA with the purpose of contributing to the career development of its public servants. The Joint Committee on Standards bases the methodology adopted on the participant-centered evaluation approach and the definition of evaluation categories and standards for Educational Evaluation. The analyzes to be carried out will be adapted from the 30 standards of the Joint Committee, considering the contextual characteristics of RIOPREVIDÊNCIA. At the end, we will seek to answer the evaluative question: To what extent does RIOPREVIDÊNCIA's individual performance evaluation process meet the quality standards of programs disseminated by the Joint Committee? It is expected that the study's recommendations have the appropriate quality so that they can contribute to decision-making, to improve processes that the Public Authority deems pertinent.

Keywords: Public policies; Individual performance assessment; Meta-Assessment.

Evaluación individual del desempeño de la Fondo Único de Seguridad Social del Estado de Rio de Janeiro - RIOPREVIDÊNCIA: un estudio metaevaluativo

Resumen

El estudio que condujo a este trabajo aún no se ha completado. Su objetivo es evaluar la evaluación del desempeño individual establecida en el contexto de RIOPREVIDÊNCIA con el propósito de contribuir al desarrollo de carrera de sus servidores públicos. La metodología adoptada se basa en el enfoque de evaluación centrado en el participante y la definición de categorías y estándares de evaluación por parte del Comité Conjunto de Estándares para la Evaluación Educativa. Los análisis a realizar se adaptarán de las 30 normas del Comité Mixto, considerando las características contextuales de RIOPREVIDÊNCIA. Al final, buscaremos responder a la pregunta evaluativa: ¿En qué medida el proceso de evaluación de desempeño individual de RIOPREVIDÊNCIA cumple con los estándares de calidad de los programas difundidos por el Comité Conjunto? Se espera que las recomendaciones del estudio tengan la calidad adecuada para que puedan contribuir a la toma de decisiones, para mejorar los procesos, que la Autoridad Pública considere pertinentes.

Palabras clave: Políticas públicas; Evaluación del desempeño individual; Metaevaluación.

1 INTRODUÇÃO

A modernização da administração pública foi marcada por três grandes reformas administrativas ocorridas no Brasil nos últimos cem anos, com destaque para a busca por eficiência e prestação de serviços de qualidade aos cidadãos, o que vem delineando o perfil do servidor público e o desempenho esperado. No Estado do Rio de Janeiro, neste processo de profissionalização dos servidores públicos e com o objetivo de ampliar a capacidade de gestão, melhorando a qualidade dos serviços prestados à população (Rio de Janeiro, 2008b), foram criadas a carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, Planejamento e Orçamento, a carreira de Especialista em Finanças Públicas e a carreira de Especialista em Gestão de Saúde por meio da Lei nº 5355, de 23 de dezembro de 2008 (Rio de Janeiro, 2008a).

Em cumprimento a Lei 5355/2008 (Rio de Janeiro, 2008a), foi estabelecido que o desenvolvimento dos servidores nessa nova carreira ocorrerá mediante progressão funcional e promoção realizada por meio de sistema permanente de avaliação profissional, conforme disposto em regulamento próprio.

Apesar da valoração dessa nova carreira, face à expectativa de melhoria na capacidade de gestão, a regulamentação dessa Lei somente ocorreu em 2014, por meio do Decreto nº 44.912 de 13 de agosto de 2014 (Rio de Janeiro, 2014). Na verdade, esse Decreto veio normatizar o sistema permanente de avaliação profissional não somente para a carreira de EPPG, mas para todos os servidores da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Estado do Rio de Janeiro.

Em conformidade com esse Decreto, todos os servidores do Poder Executivo Estadual deverão ser submetidos à Avaliação Periódica de Desempenho, e os servidores em período de estágio probatório à Avaliação Especial de Desempenho.

O Decreto 44.912/2014 estabelece que:

A Avaliação de Desempenho, em ambas as modalidades, tem por objetivos:

- I - contribuir para a consecução do princípio da eficiência na Administração Pública do Poder Executivo Estadual;
- II - avaliar a aptidão do servidor para o efetivo desempenho de suas funções;
- III - identificar e proporcionar oportunidades de qualificação do servidor;
- IV - aprimorar o desempenho do servidor e dos órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual (Rio de Janeiro, 2014).

A avaliação de desempenho, em obediência ao Decreto 44.912 de 2014, será utilizada também para o reconhecimento da estabilidade do servidor, desenvolvimento da carreira por meio de progressão funcional e promoção, bem como, para o cálculo de gratificação de desempenho (Rio de Janeiro, 2014). Observa-se, no entanto, que há um campo extenso a ser percorrido pela Administração Pública do Poder Executivo Estadual, visto que, ainda há carreiras que necessitam ter avaliação de desempenho regulamentadas.

No final da década de 1990, após as duas primeiras reformas da previdência, o Governo do Estado do Rio de Janeiro, através da Lei Estadual nº 3.189/1999 (Rio de Janeiro, 1999), criou o Fundo Único de Previdência Social do Estado do Rio de Janeiro – RIOPREVIDÊNCIA, autarquia estadual, para arrecadar, assegurar e administrar os recursos financeiros e outros ativos para o pagamento de aposentados e pensionistas de servidores públicos estatutários do Estado do Rio de Janeiro, nos termos estabelecidos na legislação relativa ao Regime Jurídico Próprio de Previdência dos servidores públicos estaduais. Assim, o RIOPREVIDÊNCIA passou a ser a unidade gestora de previdência do regime jurídico próprio de previdência dos servidores públicos estaduais do Estado, coexistindo com o IPERJ, que administrava as pensões e o auxílio-reclusão.

Entretanto, com a Emenda Constitucional nº. 41/2003 (Brasil, 2003) que vedou a existência de mais de um regime próprio de previdência social por ente estatal, o Estado do Rio de Janeiro foi obrigado a ter um único órgão gestor de previdência. Dessa forma, em outubro de 2007, foi promulgada a Lei 5.109/2007 (Rio de Janeiro, 2007) determinando a extinção do IPERJ e transferindo para o RIOPREVIDÊNCIA a competência para a habilitação, administração e pagamento dos benefícios previdenciários previstos na legislação estadual, que dispõe sobre o regime previdenciário dos servidores públicos do Estado do Rio de Janeiro e seus dependentes.

Considera-se inegável que os serviços públicos prestados aos cidadãos, além de relevantes, têm que possuir a devida qualidade e eficiência. Porém, avaliar e mensurar a qualidade desses serviços é um processo desafiador, revestido de complexidade. O Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE) trouxe uma forma de trabalhar esse desafio por meio da implementação de avaliações de desempenho individual e institucional baseadas em indicadores sistemáticos e novas

políticas de pessoal, compreendendo especialmente: (i) regras de promoção baseadas no desempenho; (ii) melhorias seletivas de remuneração; e, (iii) ênfase no desenvolvimento de habilidades gerenciais e na motivação do pessoal (Brasil, 1995).

Por sua vez, a Emenda Constitucional nº 19/1998 ratificou o PDRAE e inseriu a avaliação especial de desempenho como requisito para a aquisição da estabilidade, após três anos de efetivo exercício, como também, considerou a possibilidade do servidor perder o cargo por motivo de insuficiência de desempenho, mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa (Brasil, 1998).

Em 2009 foi promulgada a Lei Complementar 132/2009 (Rio de Janeiro, 2009), que criou o plano de carreiras do Fundo Único de Previdência Social do Estado do Rio de Janeiro (RIOPREVIDÊNCIA), formado pelos cargos de Especialista em Previdência Social, Assistente Previdenciário e o Quadro Especial Complementar. Essa lei estabeleceu como diretriz a Avaliação de Desempenho como um instrumento necessário para o desenvolvimento do servidor na carreira mediante progressão funcional e promoção, como também para o pagamento da Gratificação de Desempenho de Atividade – GDA, atribuída em função do desempenho individual do servidor.

2 OBJETIVO E RELEVÂNCIA DO ESTUDO

O estudo possui o objetivo de avaliar a avaliação de desempenho realizada no contexto do RIOPREVIDÊNCIA, instituído com a finalidade do reconhecimento da estabilidade do servidor, desenvolvimento de sua carreira por meio de progressão funcional e promoção, bem como, para o cálculo de gratificação de desempenho. De acordo com o conceito disseminado por Scriven (1967), esse processo de avaliar uma avaliação é denominado de meta-avaliação.

Segundo Dutra (2010, p. 169), “a avaliação de pessoas se constitui, pela sua natureza, em um processo de difícil prática, tanto pela subjetividade quanto pelas diversas dimensões que podem ser observadas”. Uma avaliação de desempenho implica na tomada de decisão que pode afetar a vida das pessoas, no caso específico dos servidores públicos do RIOPREVIDÊNCIA, impacta diretamente sobre a sua remuneração. Nessa Autarquia, em obediência à Lei 132/2009 (Rio de Janeiro, 2009), o processo de Avaliação de Desempenho vem sendo realizado desde 2011,

aproximadamente, um ano após o ingresso dos servidores investidos no cargo do primeiro concurso público do RIOPREVIDÊNCIA.

Ou seja, considera-se que à medida que o resultado da avaliação de desempenho impacta diretamente na carreira e na remuneração do servidor, avaliar esse processo de avaliação reveste-se de grande relevância. Nesse sentido, Orlando Filho e Oliveira (2019, p. 163), destacam a importância de se avaliar as avaliações, pois, segundo os autores, esse processo "segue diretrizes e critérios previamente estabelecidos cujo objetivo é o de reduzir possíveis erros e procedimentos tendenciosos" na avaliação original.

Destaca-se também a relevância desse estudo avaliativo para o Poder Executivo do Estado do Rio de Janeiro, visto que há poucos estudos sobre o processo de avaliação de desempenho individual no serviço público, apesar de sua importância para a política pública do Estado do Rio de Janeiro e em especial aos servidores estaduais cujas carreiras demandam avaliação de desempenho. Desde o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Poder Executivo do Estado, por meio do Decreto-Lei nº 220 de 18 de julho de 1975 (Rio de Janeiro, 1975), já se apregoava a importância da mensuração da eficiência no serviço público prestado pelos servidores públicos. No entanto, somente com o Decreto nº 44.912 de 13/08/2014 (Rio de Janeiro, 2014) foi estabelecido um sistema permanente de avaliação profissional para todos os servidores da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Estado do Rio de Janeiro.

3 EXPERIÊNCIA ADQUIRIDA COM O ESTUDO

Curiosamente, a carreira profissional da autora da dissertação que deu origem a este artigo começou intrinsecamente ligada a Avaliação. Ela é formada em psicologia e iniciou a carreira profissional atuando em uma consultoria realizando Avaliação Psicológica para seleção de pessoal. Se especializou em psicologia aplicada ao trabalho e nos trabalhos realizados na área de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas, na iniciativa pública e privada, atuou com diversos tipos de avaliações, tais como: avaliações de treinamento, de resultados, de desempenho, por competências, e de clima organizacional, e em cada uma delas, utilizava ferramentas específicas e diferenciadas, de acordo com o tipo de avaliação que estava sendo conduzida, com pouca metodologia que permeasse e fosse comum a todas.

Conhecer o curso de Mestrado Profissional em Avaliação da Faculdade Cesgranrio e perceber a grande chance que ele proporciona aos profissionais de diferentes formações, ao fornecer uma formação específica nesse campo vasto, além de apresentar novas ferramentas, pouco utilizadas ou conhecidas no contexto brasileiro, é realmente uma grande oportunidade para quem transita ou tem interesse em avaliação.

A avaliação, vista pelo senso comum, é conhecida e aplicada pela população, como um todo, de maneira informal. Quando se discute avaliação, julgando o mérito ou valor de alguma coisa (Scriven, 2018) de modo formal, percebe-se a importância e amplitude desse conceito, que ultrapassa a compreensão de muitos atores dentro de contextos variados. A avaliação é vista como uma disciplina, ainda pouco estudada, e mais ainda, quando esse conceito se expande para uma perspectiva transdisciplinar, “cujo objeto de estudo é o estudo e melhoria de determinadas ferramentas para outras disciplinas” (Scriven, 2018, p. 496). Ela é muito utilizada no mundo acadêmico, empresarial e governamental, mas ainda há pouco referencial teórico quando se trata a avaliação como disciplina independente e transdisciplinar.

Atualmente, como servidora pública, tive muitas dúvidas que caminho percorrer e qual estudo deveria escolher neste vasto campo da avaliação. Decidi escolher o desafio de avaliar o processo de avaliação de desempenho individual – uma meta-avaliação.

É inegável que os serviços públicos prestados aos cidadãos, além de relevante, têm que possuir a devida qualidade e eficiência. Porém, avaliar e mensurar a qualidade desses serviços é um processo desafiador, revestido de complexidade. O Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE) trouxe uma forma de trabalhar esse desafio por meio da implementação de avaliações de desempenho individual e institucional baseadas em indicadores sistemáticos e novas políticas de pessoal, compreendendo especialmente: (i) regras de promoção baseadas no desempenho; (ii) melhorias seletivas de remuneração; e, (iii) ênfase no desenvolvimento de habilidades gerenciais e na motivação do pessoal (Brasil, 1995).

Por sua vez, a Emenda Constitucional nº 19/1998 ratificou o PDRAE e inseriu a avaliação especial de desempenho como requisito para a aquisição da estabilidade, após três anos de efetivo exercício, como também, considerou a possibilidade do servidor perder o cargo por motivo de insuficiência de desempenho,

mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa (Brasil, 1998).

Em 2009 foi promulgada a Lei Complementar 132/2009 (Rio de Janeiro, 2009), que criou o plano de carreiras do Fundo Único de Previdência Social do Estado do Rio de Janeiro (RIOPREVIDÊNCIA), formado pelos cargos de Especialista em Previdência Social, Assistente Previdenciário e o Quadro Especial Complementar. Essa lei estabeleceu como diretriz a Avaliação de Desempenho como um instrumento necessário para o desenvolvimento do servidor na carreira mediante progressão funcional e promoção, como também para o pagamento da Gratificação de Desempenho de Atividade – GDA, atribuída em função do desempenho individual do servidor.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A experiência acadêmica no curso de Mestrado Profissional em Avaliação possui a potencialidade de se concretizar com as diversas atividades desenvolvidas por meio das disciplinas oferecidas no Mestrado Profissional da Faculdade Cesgranrio, como foi o caso do estudo meta-avaliativo sobre a avaliação de desempenho individual do RIOPREVIDÊNCIA, tema central deste artigo.

O curso está contribuindo substantivamente, não somente para o desenvolvimento profissional de seus integrantes, mas, também, para uma mudança significativa em suas perspectivas de se estudar uma determinada realidade. Essas realidades, relacionadas às políticas públicas, planos, programas, projetos, instituições, organizações ou pessoas, encontram-se, via de regra, revestidas de complexidade, presente em todos os tipos de avaliação.

O estabelecimento de um processo avaliativo requer competências especiais como, por exemplo, uma boa compreensão do contexto que se avalia, o estabelecimento de uma questão avaliativa a ser respondida ao final da avaliação, de uma abordagem adequada para a definição de qual perspectiva os processos avaliativos serão conduzidos, uma relação interpessoal com os atores presentes no contexto avaliado e o estabelecimento de critérios válidos e academicamente aceitos, que sejam exequíveis de serem utilizados, no sentido de se elaborar instrumentos avaliativos adequados à construção do melhor juízo de valor do objeto avaliado.

REFERÊNCIAS

BRASIL. 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. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 5 jun. 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm. Acesso em: 26 set. 2023.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003. Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº. 20 de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 31 dez. 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm. Acesso em: 9 out. 2023.

BRASIL. *Plano diretor da reforma do aparelho do Estado*. Brasília: Presidência da República, 1995. Disponível em: <http://www.biblioteca.presidencia.gov.br/publicacoes-oficiais/catalogo/fhc/plano-diretor-da-reforma-do-aparelho-do-estado-1995.pdf>. Acesso em: 2 out. 2023.

DUTRA, J. S.; FLEURY, M. T. L.; RUAS, R. (org.). *Competências: conceitos, métodos e experiências*. São Paulo: Atlas, 2010.

ORLANDO FILHO, O; OLIVEIRA, R. A. C. O relatório de avaliação do programa apoio à alimentação escolar na educação básica: um estudo meta-avaliativo. In: ELLIOT, L. G.; ORLANDO FILHO, O. (org.). *Meta avaliações de políticas públicas do governo: o que revelam os relatórios de avaliação*. São Paulo: Pimenta Cultural, 2019. p. 151-170.

RIO DE JANEIRO (estado). Decreto nº 44.912, de 13 de agosto de 2014. Disciplina as avaliações periódica e especial de desempenho, bem como o estágio probatório, na administração pública direta, autárquica e fundacional do poder executivo estadual e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro*, Rio de Janeiro, 20 fev. 2014. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/rj/decreto-n-44912-2014-rio-de-janeiro-disciplina-as-avaliacoes-periodica-e-especial-de-desempenho-bem-como-o-estagio-probatorio-na-administracao-publica-direta-autarquica-e-fundacional-do-poder-executivo-estadual-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 5 out. 2023.

RIO DE JANEIRO (estado). Decreto-lei nº 220 de 18 de julho de 1975. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Poder Executivo do Estado do Rio de Janeiro. *Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro*, Rio de Janeiro, 21 jul. 1975. <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/decest.nsf/c8ea52144c8b5c950325654c00612d63/cb7fc6f032ee6e5683256eb40054bd0e?OpenDocument&Highlight=0,decreto-lei,220>. Acesso em: 23 set. 2023.

RIO DE JANEIRO (estado). Lei Complementar nº 132, de 25 de novembro de 2009. Dispõe sobre o plano de cargos e remunerações do Fundo Único de Previdência Social do Estado do Rio de Janeiro – RIOPREVIDÊNCIA e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro*, Rio de Janeiro, 26 nov. 2009. Disponível em:
<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/a99e317a9cfec383032568620071f5d2/fa76024275207c038325768e00705900?OpenDocument>. Acesso em: 9 out. 2023.

RIO DE JANEIRO (estado). Lei nº 3.189, de 22 de fevereiro de 1999. Institui o Fundo Único de Previdência Social do Estado do Rio de Janeiro – RIOPREVIDÊNCIA e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro*, Rio de Janeiro, 23 fev. 1999. Disponível em:
<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/bc008ecb13dcfc6e03256827006dbbf5/f1051b4b5f2b485f0325680900665684?OpenDocument>. Acesso em: 5 out. 2023.

RIO DE JANEIRO (estado). Lei nº 5109, de 15 de outubro de 2007. Dispõe sobre a extinção do Instituto de Previdência do Estado do Rio de Janeiro - IPERJ, ampliando as competências do Fundo Único de Previdência Social do Estado do Rio de Janeiro – RIOPREVIDÊNCIA, e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro*, Rio de Janeiro, 16 out. 2007. Disponível em:
<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/c8aa0900025feef6032564ec0060dfff/8ca9aff12c1a06888325737c005e9781?OpenDocument>. Acesso em: 5 out. 2023.

RIO DE JANEIRO (estado). Lei nº 5355, de 23 de dezembro de 2008. Dispõe sobre a criação da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, Planejamento e Orçamento, a carreira de Especialista em Finanças Públicas e a carreira de Especialista em Gestão de Saúde, no âmbito do Poder Executivo Estadual, estabelece sua estrutura e formas de desenvolvimento, fixa sua remuneração, e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro*, Rio de Janeiro, 24 dez. 2008a. Disponível em:
<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/3f9398ab330dbab883256d6b0050f039/dce480d9fa202ed28325752e0061a4da?OpenDocument>. Acesso em: 4 out. 2023.

RIO DE JANEIRO (estado). Projeto de Lei nº 1914/2008. Dispõe sobre a criação da Carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, Planejamento e Orçamento, a carreira de Especialista em Finanças Públicas e a carreira de Especialista em Gestão de Saúde, no âmbito do Poder Executivo Estadual, estabelece sua estrutura e formas de desenvolvimento, fixa sua remuneração, e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro*, Rio de Janeiro, 2008b. Disponível em:
http://www3.alerj.rj.gov.br/lotus_notes/default.asp?id=59&url=L3NjcHJvMDcxMS5uc2YvZjRiNDZiM2NkYmJhOTkwMDgzMjU2Y2M5MDA3NDZjZjYvNmI4MTRkMzVhNTU5ZDQyODgzMjU3NTE5MDA3Nzg0YzY/T3BlbkRvY3VfZW50. Acesso em: 5 out. 2023.

SCRIVEN, M. *Avaliação: um guia de conceitos*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2018.

SCRIVEN, M. The methodology of evaluation. In: TYLER, R. W.; GAGNE, R. M.; SCRIVEN, M. (ed.). *Perspectives of curriculum evaluation*. Chicago: Rand McNally, 1967. p. 39-83.