
**ESTUDO DE CASO SOBRE O COMPROMETIMENTO DOS PROFESSORES
DA REDE PÚBLICA ESTADUAL DE EDUCAÇÃO DE ALFENAS MG EM FUNÇÃO
DA ESTABILIDADE PROFISSIONAL**

Esp. Ludimila Vita Alves
Me. Elvis Magno da Silva

Resumo: Esta pesquisa busca compreender o contexto relacionado aos professores da rede pública de ensino em relação à estabilidade profissional, o objetivo é conhecer o perfil destes professores, analisar se a estabilidade profissional afeta sua relação com o trabalho e se influencia na forma como desenvolvem suas atividades. Realizou-se uma pesquisa bibliográfica e posterior aplicação de questionários para professores da rede pública estadual de ensino da cidade de Alfenas/MG. Os dados foram tabulados através do Excel, e dessa maneira pode-se concluir que os professores estão motivados e comprometidos com o desempenho de suas funções, são constantemente submetidos a avaliações de desempenho e valoriza a estabilidade profissional, fator este que os impulsiona a buscar sempre melhores resultados em relação à qualidade do ensino.

Palavras-chave: Administração Pública. Estabilidade. Comprometimento. Funcionalismo Público.

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como tema estudo sobre o comprometimento dos professores da rede pública estadual de educação de Alfenas MG em função da estabilidade profissional, busca-se conhecer, e identificar o perfil dos professores, assim como compreender se a estabilidade profissional adquirida pode interferir na sua relação e no seu comprometimento com o trabalho.

Nesta perspectiva, construíram-se objetivos específicos que nortearam este trabalho:

- Apresentar os principais paradigmas e críticas dirigidas ao funcionalismo público.
- Caracterizar estabilidade profissional no setor público e suas implicações.
- Analisar o comprometimento no trabalho dos servidores da rede pública de ensino.

A administração pública no contexto que envolve os servidores públicos é alvo de constantes críticas, compreender esse contexto, assim como as deficiências e as limitações da

administração pode ser um importante ponto de partida na promoção de mudanças e modernização nas relações de trabalho dos servidores públicos.

É necessário primeiramente, conhecer o contexto em que os servidores públicos estão envolvidos, assim como suas necessidades e a maneira como lidam com a estabilidade adquirida. Neste contexto, esta pesquisa se demonstra relevante devido à carência de pesquisas com esse enfoque e sob a perspectiva de que o conhecimento pode levar a mudanças, transformações e melhorias, para os servidores públicos e para a administração de uma forma geral.

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NO BRASIL

A Administração Pública no Brasil percorreu diversos caminhos até chegar ao modelo que conhecemos hoje. Essas transformações não ocorreram de forma abrupta e radical, mas sim de forma progressiva. O surgimento do concurso público no Brasil para ingresso no funcionalismo de carreira do Estado pode ser considerado um marco significativo desta transição. (PAIVA, 2009).

A primeira fase, chamada de patrimonialista, público e privado eram confundidos, era caracterizado por monarquias absolutas, o Estado era entendido como propriedade do rei, revelando assim, incompatível com o capitalismo industrial do século XIX. Era necessária a clara separação entre Estado e o mercado. Tornou-se necessário um novo modelo de administração que fizesse distinção entre público e privado. A administração pública burocrática surge com o intuito de sanar as deficiências da primeira fase patrimonialista. (PEREIRA, 1996).

Coutinho (2000) afirma que alguns vícios da fase patrimonialista se estenderam formando a cultura tecnocrática, onde servidores públicos tornaram-se engessados, ritualistas, metódicos e avessos à criatividade.

A administração pública burocrática foi fundada através das ideologias do pensador Max Weber (MENON, 2010). O nepotismo, empreguismo e corrupção eram regras neste modelo que foi adotado para substituir o primeiro, no qual o público e privado eram confundidos. No entanto, o pressuposto de eficiência não se concretizou, pelo contrário, iniciou-se uma administração lenta, arraigada, sem uma real orientação para as demandas dos cidadãos. (PEREIRA, 1996).

A administração pública gerencial surgiu na década de setenta, como resposta ao antigo modelo burocrático que se apresentava como inadequado em face das grandes transformações socioeconômicas do século XX. Esse novo modelo veio com a pretensão de alavancar receitas, reduzir custos, tornando assim a gestão pública mais eficiente, agindo de forma a combater a corrupção que a burocracia ocasionou. (PEREIRA, 2004).

ESTABILIDADE DOS SERVIDORES PÚBLICOS

A Constituição Federal de 1988 no seu artigo 41 afirma que são estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público. Declara ainda que o servidor público estável só perderá o cargo em virtude de sentença judicial; mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa e mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho. (JUSBRASIL, 2016).

O servidor público, antes de adquirir estabilidade deve passar por um período de estágio probatório, no qual será verificado o atingimento de requisitos para a permanência no cargo, como disciplina, assiduidade, entre outros. As críticas direcionadas ao estágio probatório dizem respeito ao grau de honestidade empregado pela Administração em avaliar o servidor. Avaliações sem o devido grau de competência exigido podem levar a permanência de servidores incompetentes no cargo. (SOUZA ET AL, 2013).

Para que ocorra a demissão de um funcionário é necessário que este tenha cometido falta grave, e todo ritual processual burocrático precisa ser cumprido. Mas, todavia vale ressaltar que a estabilidade profissional não significa impunidade. (SOUZA, 2002).

CRÍTICAS AO FUNCIONALISMO PÚBLICO

O funcionalismo público em uma sociedade moderna é cada vez mais afetado pelo ambiente frenético de mudanças e transformações nas quais as organizações estão inseridas. O ambiente das organizações públicas passa a ser caracterizado como altamente turbulento; gerando relações hostis, competitivas e complexas. (SCHWELLA, 2005).

O servidor público passa a ser identificado como um trabalhador fora do contexto, como se andasse na contramão das demandas e dos modelos inovadores de produção. É discriminado por destoar do ritmo veloz das relações de trabalho estabelecidas em empresas privadas. É uma

categoria em extinção, sem lugar na sociedade contemporânea. (RIBEIRO e MANCEBO, 2013).

Siqueira e Mendes (2009) afirmam que o desenvolvimento da gestão de pessoas dentro do funcionalismo público deve ser prioridade, de maneira a garantir o alcance de resultados de modo participativo, dinâmico e saudável. A lógica, entretanto deve ser diferente da utilizada no setor privado, tendo em vista as peculiaridades do setor público, deve-se fomentar a motivação e a criatividade, não o medo e a coerção. Uma gestão de pessoas embasada e coesa atuará de forma a ter um processo de seleção correto, processos de treinamento, desenvolvimento de um plano eficiente de cargos e salários, e gestão de desempenho.

METODOLOGIA

Esta pesquisa foi aplicada em uma escola estadual da cidade de Alfenas MG. Optou-se pela aplicação de questionários com o intuito de conhecer melhor o perfil dos professores. Foi aplicado um total de 33 questionários. Com relação ao tipo de amostras, esta foi não-probabilística intencional, com o enfoque direcionado aos entrevistados, conforme a compatibilidade com o tema da pesquisa.

A abordagem da pesquisa é qualitativa, descritiva, ou seja, lida com variáveis através da observação direta extensiva. Segundo Roesch (1999), pesquisa qualitativa trata da melhoria de alguma finalidade, por meio dos resultados da coleta pode-se chegar à efetividade de tal processo.

Para alcançar os objetivos do estudo, utilizou-se questionário para levantamento de dados devido às vantagens como reduzido número de pessoal necessário para distribuí-lo, assim como curto tempo de execução, e a principal vantagem a total imparcialidade, tendo em vista a não interferência do entrevistador.

O questionário teve o propósito analisar o perfil dos professores, a forma como compreendem e lidam com a estabilidade no trabalho, conhecer seu nível de comprometimento no trabalho. Desta maneira, depois de realizada a pesquisa de campo, tabularam-se os dados para, assim, conseguir chegar aos resultados e suas conclusões.

Ao se passar um questionário, antes se deve definir seu método de construção e aplicação, tais como: itinerário das perguntas, tipo de perguntas relacionadas a tal grupo já pré-

definido (ROESCH, 1999). Após a aplicação dos questionários foi realizada a tabulação da pesquisa por meio do Excel conseguiu-se demonstrar, numericamente, todos os percentuais dos dados.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

A pesquisa foi realizada com os professores de uma escola pública estadual da cidade de Alfenas MG. O questionário aplicado buscou compreender o nível de comprometimento dos professores assim como a percepção da estabilidade profissional e seu respectivo comprometimento com o trabalho.

Com base nas perguntas sobre o perfil dos professores, pode-se observar que a sua grande maioria, 88%, são compostas por mulheres. Em relação à idade, o maior percentual de 39% está na faixa etária de 30 a 40 anos. O estado civil predominante é casado, 55% e mais da metade, 52% possui especialização.

Tabela 1: Variação Percentual de Gênero, Idade, Estado Civil e Titulação.

Gênero	Idade	Estado Civil	Titulação
Feminino	88%	18 a 24 anos	0%
Masculino	12%	25 a 29 anos	21%
		30 a 40 anos	39%
		41 a 50 anos	18%
		mais de 50 anos	21%
Total	100%	Total	100%
		Total	100%
		Total	100%
		Total	100%

Fonte: Dados da Pesquisa.

A partir da questão sobre vínculo com o trabalho, identificou-se que mais da metade dos profissionais são efetivos, 55%. Em relação ao tempo de profissão, obteve-se um número de 27% entre os que estão de 6 a 10 anos, e também entre os que estão na faixa de 11 a 20 anos de carreira. Sobre o tempo dedicado ao trabalho, constatou-se que a maioria, 79% se dedica ao trabalho todos os fins de semana.

Tabela 2: Variação Percentual de Vínculo de Trabalho, Tempo de Profissão, e Quantidade de fins de semana dedicados ao trabalho.

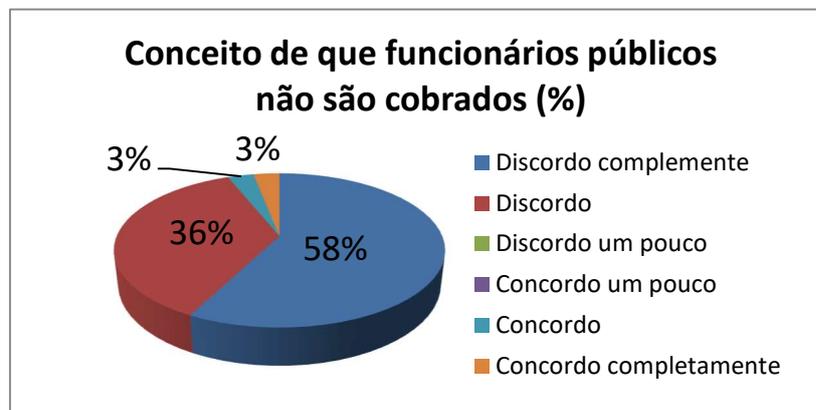
Vínculo	Tempo de Profissão	Quantos finais de semana trabalham			
Efetivo	55%	Menos de 1 ano	9%	Nenhum	12%
Contratado	45%	De 1 a 5 anos	21%	Um final de semana	3%
		De 6 a 10 anos	27%	Dois finais de semana	6%
		De 11 a 20 anos	27%	Três finais de semana	0%
		Mais de 20 anos	15%	Todos dos finais de semana	79%
Total	100%	Total	100%	Total	100%

Fonte: Dados da Pesquisa.

A partir da questão sobre a decisão e se tornar professor, 42% disseram que foi uma decisão tomada baseada nas aptidões pessoais, ou seja, foi uma escolha que se levou em consideração seu perfil profissional.

Sobre a ideia de que funcionários públicos não são alvos de grandes cobranças, 58% refutaram tal afirmativa, demonstrando que ao ingressarem na carreira pública não tinham de que não seria cobrados por desempenho.

Figura 1: Conceito de que funcionários públicos não são cobrados (%).



Fonte: Dados da Pesquisa.

A partir da pergunta sobre o ingresso na carreira pública, a maioria afirmou que foram motivados pela estabilidade profissional que os funcionários públicos possuem. O percentual foi de 93% entre os que concordaram com a questão.

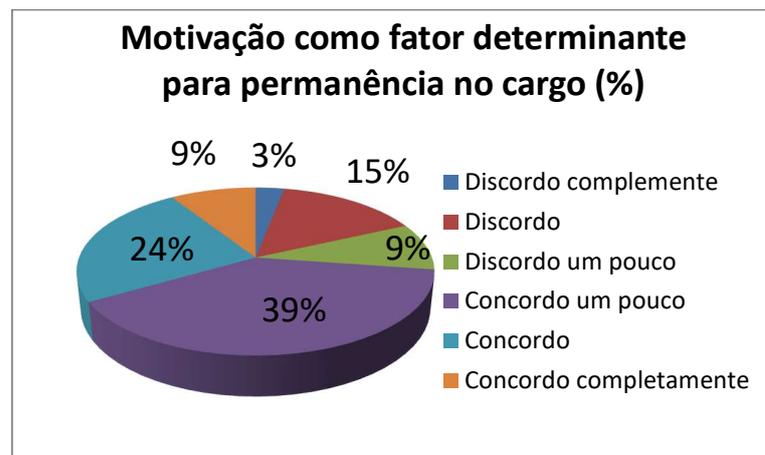
Figura 2: Estabilidade profissional como decisivo na escolha da profissão (%).



Fonte: Dados da Pesquisa.

Ainda na tematica da estabilidade, 72% concordaram com a afirmativa de que a estabilidade profissional é o fator que mais os motiva a continuar na profissão.

Figura 3: Motivação como fator determinante para permanência no cargo (%).



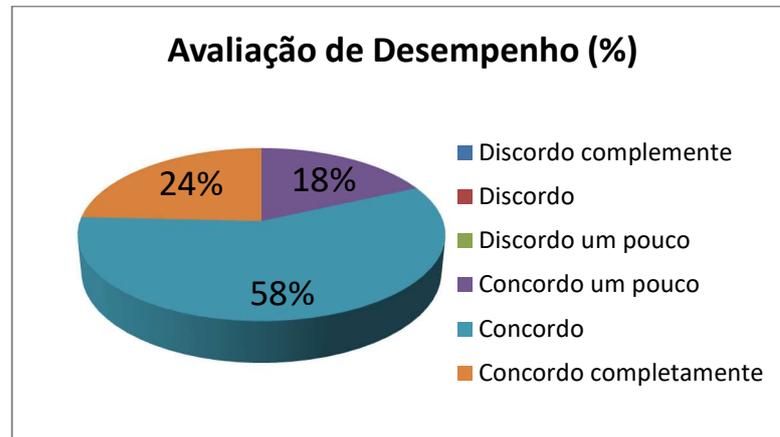
Fonte: Dados da Pesquisa.

Sobre a motivação no trabalho, 93% concordaram com a afirmativa de que buscam apresentar um elevado desempenho no trabalho.

Ainda sobre comprometimento, 97% afirmaram que são comprometidos e que buscam a excelência em sua atuação profissional.

Em relação a questão sobre avaliação de desempenho, todos afirmaram que são constantemente avaliados em relação ao seu desempenho profissional, conforme exemplificado na figura 4 abaixo.

Figura 4: Avaliação de Desempenho (%).



Fonte: Dados da Pesquisa.

CONCLUSÃO

A administração pública no Brasil passou por diversas transformações ao longo dos anos, sistemas foram aperfeiçoados e novas técnicas foram adotadas a fim de tornar a administração mais eficiente. Inseridos neste contexto os funcionários públicos, de uma forma geral, passaram a ser alvo de constantes críticas. As pessoas tem a visão do servidor público como alguém que trabalha de forma descomprometida e ineficiente.

A fim de conhecer e compreender esses paradigmas esta pesquisa foi elaborada com o intuito de conhecer melhor o perfil destes funcionários públicos, especificamente dos professores da rede pública estadual de ensino.

Pode-se verificar que em relação aos professores da instituição pesquisada, a estabilidade profissional foi um fator determinante para a escolha da carreira pública assim como é fundamental para a permanência no cargo. Mas embora a estabilidade no trabalho seja um fator valorizado e importante, isto não faz com que os professores se tornem omissos em relação ao trabalho, pelo contrario, constatou-se que 93% dos respondentes se disseram comprometidos com o trabalho e 97% afirmaram que buscam a excelência em sua atuação profissional.

O compromisso com o trabalho se confirma diante do percentual de 79% dos professores que afirmam se dedicarem a atividades profissionais em todos os fins de semana. Os respondentes foram unânimes em afirmar que são constantemente submetidos a avaliações de desempenho.

Há ainda muito que se mapear e a compreender em relação ao contexto que envolve os servidores públicos e seus paradigmas, novas pesquisas podem ser elaboradas sobre essa temática a fim de conhecer o perfil de servidores de outros ramos e setores da administração pública.

REFERÊNCIAS

COUTINHO, Marcelo James Vasconcelos. **A administração pública voltada para o cidadão: quadro teórico conceitual**. 2000. Disponível em < <http://seer.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/331/337> > Acesso: 24 de nov. 2016.

JUSBRASIL. Disponível em < <http://www.jusbrasil.com.br/topicos/869559/artigo-41-da-constituicao-federal-de-1988> > Acesso: 24 de nov. 2016.

PAIVA, Carlos Henrique Assunção. **A Burocracia no Brasil: as bases da administração pública nacional em perspectiva histórica (1920-1945)**. 2009. Disponível em <http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/31832008/A_Burocracia_no_Brasil_as_bases_da_administracao_publica_nacional.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1493340664&Signature=3%2BY3%2FnfnFi4rm7La1ATKBEPPSew%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DA_Burocracia_no_Brasil_as_bases_da_admin.pdf> Acesso: 27 de abr. 2017.

PEREIRA, José Matias. **Administração pública no Brasil: políticas de revalorização das carreiras típicas de Estado como fator de atração de novos talentos para o serviço público federal**. 2004. Disponível em < http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/885/1/ARTIGO_AdministracaoPublicaBrasil.pdf > Acesso: 24 de nov. 2016.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. **Da administração pública burocrática à gerencial**. 1996. Disponível em <<file:///C:/Users/ludim/Downloads/702-2336-1-PB.pdf>> Acesso: 24 de nov. 2016.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; MANCEBO, Deise. **O servidor público no mundo do trabalho do século XXI**. 2013. Disponível em < http://www.tre-rs.gov.br/arquivos/RIBEIRO_servidor_publico.pdf > Acesso: 24 de nov. 2016.

SCHWELLA, Erwin. **Inovação no governo e no setor público: desafios e implicações para a liderança**. 2005. Disponível em < <file:///C:/Users/ludim/Downloads/229-830-1-PB.pdf> > Acesso: 24 de nov. 2016.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares; MENDES, Ana Magnólia. **Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado**. 2009. Disponível em <<http://repositorio.enap.gov.br/bitstream/handle/1/1614/Gest%c3%a3o%20de%20pessoas%20no%20setor%20p%c3%ablico%20e%20a%20reprodu%c3%a7%c3%a3o%20do%20discurso%20do%20setor%20privado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso: 27 de abr. De 2017.

SOUZA, Luiza Catarina Sobreira de. et al. **Estabilidade e eficiência: como adequar esses princípios?** 2013. Disponível em < http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12678&revista_caderno=4> Acesso: 23 de nov. 2016.

SOUZA, Teresa Cristina Padilha de. Mérito. **Estabilidade e desempenho-influência no comportamento do servidor público**. 2002. Disponível em < <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3759/000324042.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso: 24 de nov. de 2016.