

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

GILIARDI ANDERSON DE SOUZA

O DESEMPENHO DOS PROFISSIONAIS DA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DE
ARAUCÁRIA E O PAPEL DA MOTIVAÇÃO E DO COMPROMETIMENTO

CURITIBA
2013

GILIARDI ANDERSON DE SOUZA

O DESEMPENHO DOS PROFISSIONAIS DA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DE
ARAUCÁRIA E O PAPEL DA MOTIVAÇÃO E DO COMPROMETIMENTO

Projeto Técnico apresentado ao Departamento de Administração Geral e Aplicada do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão Pública

Orientador: Prof. Dr. Sergio Bulgacov

CURITIBA
2013

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus! Aos meus pais por toda paciência e carinho. A minha namorada Eliane pelo companheirismo e pela paciência. Aos meus irmãos Jeferson e João Henrique. Aos meus colegas Marcos, Rodrigo, Edson e Rosecler pelas vezes que fomos juntos a Lapa e nas discussões sobre os conteúdos do curso. Os colegas de trabalho que se preocuparam com este trabalho, enfim a todos que torceram pelo sucesso deste trabalho.

A mente que se abre a uma nova ideia jamais voltará
ao seu tamanho original.
Albert Einstein

RESUMO

Este projeto teve o intuito de estudar os fatores motivacionais dos profissionais da Secretaria Municipal de Educação do Município de Araucária. Muitos servidores faltam ao trabalho, apresentando muitos atestados. Uma comissão foi criada pela Prefeitura de Araucária para tentar descobrir o que leva o servidor a se afastar tanto assim do ambiente de trabalho. Um fato chama atenção é o elevado número de atestados para dois dias (por mês), nesta situação o servidor não precisa passar por perícia, isto é, durante o mês o servidor que se afastar até dois dias com atestado, não precisa se consultar com o médico do trabalho do Departamento de Saúde Ocupacional (DSO). Esse projeto traz algumas sugestões para que o número de faltas possa diminuir.

Palavras - chave: Comprometimento, Motivação, Assiduidade

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	6
1.1 APRESENTAÇÃO/PROBLEMÁTICA.....	6
1.2 OBJETIVO GERAL DO TRABALHO	8
1.3 JUSTIFICATIVAS DO OBJETIVO	8
2. REVISÃO TEÓRICO-EMPÍRICA	10
3. METODOLOGIA	16
4. A ORGANIZAÇÃO	17
4.1 DESCRIÇÃO GERAL:	17
4.2 - DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA.....	19
5. PROPOSTA	23
5.1 DESENVOLVIMENTO DA PROPOSTA.....	24
5.2 - RESULTADOS ESPERADOS	25
5.3 - RISCOS OU PROBLEMAS ESPERADOS E MEDIDAS PREVENTIVO-CORRETIVAS	25
6. CONCLUSÃO	26
7. REFERÊNCIAS.....	27

1. INTRODUÇÃO

1.1 Apresentação/Problemática

A motivação é fundamental em todo local de trabalho. Pessoas motivadas sempre estão mais dispostas a encarar novos desafios propostos e com isso faz com que a organização execute bem suas obrigações perante seu público alvo, e seus clientes.

CHIAVENATO (1998) destaca que o que faz uma pessoa se motivar não irá necessariamente fazer com que a outra também se motive. Os indivíduos têm interesses muito distintos e, portanto as necessidades variam de pessoa para pessoa afetando a forma para atingir os objetivos.

As pessoas são diferentes no que tange a motivação: as necessidades variam de indivíduo para indivíduo, produzindo diferentes padrões de comportamento; os valores sociais também são diferentes; as capacidades para atingir objetivos são igualmente diferentes e assim; e assim por diante. Para complicar ainda mais, as necessidades, os valores sociais e as capacidades variam no mesmo indivíduo conforme o tempo. (1998, p76)

No entanto autor destaca que apesar dos comportamentos variarem, o processo que dinamiza o comportamento é semelhante para todas as pessoas. Segundo ele, existem três premissas que explicam o comportamento humano. O comportamento pode ser causado, motivado e orientado para objetivos.

A primeira premissa define que a causalidade do comportamento pode ocorrer por estímulos internos e externos. Podendo ser de forma hereditária ou pelo ambiente que a pessoa convive. A segunda afirma que todo o comportamento não é casual, mas sempre orientado e dirigido por algum objetivo. A última finaliza dizendo que o comportamento é orientado para objetivos, isto é, sempre há um impulso um desejo que designa os motivos do comportamento.

O autor ainda destaca que apesar do modelo básico ser o mesmo para as todas as pessoas o resultado pode ser diferente.

Embora o modelo básico de motivação acima seja o mesmo para todas as pessoas, o resultado poderá variar indefinidamente, pois depende da percepção do estímulo (que varia conforme a pessoa e na mesma pessoa, conforme o tempo), das necessidades (que também variam conforme a pessoa) e da consignação de cada pessoa. A motivação das pessoas depende basicamente dessas três variáveis. (1998, p77)

No setor público a motivação é algo necessário, sendo que a maioria dos funcionários é admitida por meio de concurso público, e após o cumprimento do estágio probatório, ganham a estabilidade, e só podem perder o cargo:

I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

II - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998).

Com muita frequência os noticiários dão destaques para a qualidade dos serviços prestados pelos servidores. Neste cenário a educação pública também chama atenção, muitas vezes pelo fraco desempenho dos estudantes nas provas de avaliação efetuadas pelo Ministério da Educação. O mau desempenho pode ser o resultado da combinação de vários fatores, isso é resultado, muitas vezes, da falta de uma política que conscientize o servidor e procure ajudá-lo para que execute bem suas tarefas. No entanto quando criando um ambiente que valorize o professor, isso de alguma forma interfere e pode ajudar a melhorar os índices educacionais.

Uma organização, seja ela pública ou privada, só alcança o sucesso, quando seus colaboradores (funcionários) se empenham com muita dedicação e esforço. Todos têm se que autorrealizar na execução de suas atividades para garantir que os cidadãos ou clientes sejam atendidos de forma eficaz e isso não é diferente na rede municipal de ensino.

Esse trabalho tem o propósito de pesquisar como a motivação e o comprometimento podem contribuir para que os profissionais da educação da Secretaria Municipal de Educação do Município de Araucária falem menos ao trabalho e por consequência aumente a qualidade do serviço prestado.

Diante do tema apresentado vem à indagação: Como a administração municipal pode fazer com que os profissionais da educação falem menos ao trabalho?

1.2 Objetivo Geral do trabalho

Analisar os fatores externos e internos que afetam o comprometimento dos servidores da Educação do Município de Araucária.

Objetivos específicos do trabalho

Verificar a quantidade de faltas apresentadas pelos servidores como fator de comprometimento.

Identificar os fatores externos que afetam o comprometimento dos servidores.

Identificar os fatores internos que afetam o comprometimento dos servidores.

Propor alternativas de gestão de RH que contribuam para a melhoria do comprometimento dos servidores.

1.3 Justificativas do objetivo

Para que o trabalho na área da educação seja o mais perfeito o possível é preciso que haja a colaboração e o envolvimento de todos os profissionais. O ato de ensinar requer esforços de todos os colaboradores. E quando um desses profissionais da educação falta ao trabalho muda completamente a rotina criada naquele espaço escolar. É como uma máquina, que quando uma peça não está funcionando corretamente, prejudica todo o trabalho a ser desempenhado.

A qualidade da educação pública é sempre um tema debatido, pela importância e relevância que possui para o desenvolvimento da cidade, do estado e do país. Para aprender melhor, os alunos precisam contar com profissionais que estejam preparados para tal função, neste sentido o professor não pode deixar de comparecer ao ambiente de trabalho para passar seus conhecimentos aos estudantes. Quando não comparece para dar sua aula, o professor pode comprometer a formação do estudante, pois algum conteúdo deixará de ser ensinado. Além disso, essa ausência prejudica o trabalho de toda a organização do espaço escolar, pois os alunos ficam ociosos e atrapalham as outras turmas que estão em aula.

Por isso, fazer com que os profissionais da educação estejam motivados e não faltem ao trabalho é um desafio que deve ser buscado pelo gestor público. A

motivação em especial no serviço público requer ainda mais esforços, já que os servidores públicos gozam da estabilidade profissional, isto é, após o cumprimento do estágio probatório se tornam servidores efetivos e estáveis, é dificilmente podem ser demitidos, salvo em casos previstos em lei.

Quando existe um ambiente no qual os profissionais tendem a faltar com frequência, isso mostra que o superior hierárquico perdeu o controle sobre a presença e a produtividade do servidor. O resultado é que o ambiente de trabalho fica comprometido, os funcionários que não faltam são prejudicados, pois pode haver uma sobrecarga de trabalho, isso pode causar doenças por estresse ocupacional ou ainda problemas físicos. O gestor precisa estar atento a esses sintomas no ambiente de trabalho, se não o fizer corre o risco de todo o trabalho da unidade ficar comprometido.

Nas escolas municipais e também nos Centros Municipais de Educação Infantil, o superior responsável pelos professores são os diretores e diretores auxiliares. Eles têm a responsabilidade de administrar as unidades educacionais, nas questões de infraestrutura, pedagógica e de gestão de pessoas.

Esses diretores são escolhidos por meio de eleição, de acordo com a lei Nº 2.060/2009, que dispõe sobre a eleição direta de diretores e diretores auxiliares nas unidades educacionais da rede pública municipal de ensino e dá outras providências. Os gestores como são eleitos pelas pessoas que ele vai comandar, precisa sempre ter mais cuidado no ato de liderar o grupo. Esse fato pode criar uma dificuldade de liderança, se as regras não estiverem bem esclarecidas dentro da instituição.

Para ter um ambiente produtivo o líder tem que desenvolver ações que façam que seus liderados, estejam motivados para que possam atender de forma eficiente as expectativas e faz assim a organização possa crescer. Essa liderança deve ser conquistada. Chiavenato (2006) define a liderança como uma influência interpessoal, exercida numa dada situação e dirigida pelo processo de comunicação humana. É um poder pessoal que influencia outras pessoas.

Esse trabalho tenta apresentar uma forma de contribuir para que o trabalho nas escolas municipais e nos Centros Municipais de Educação possa ser bem executado. Pesquisas mostram que profissionais mais motivados tendem a

apresentar melhores resultados no desempenho de suas funções, e desta forma o trabalho desempenhado pela organização é feito de forma mais ágil e atende aos interesses dos cidadãos.

2. REVISÃO TEÓRICO-EMPÍRICA

Segundo COELHO (2012) a Administração Pública tem por finalidade o interesse público, isto é, o Estado deve atuar visando satisfazer o bem comum dos indivíduos. Para desempenhar esse papel Administração Pública é orientada em cinco princípios constitucionais. São eles a:

Legalidade

Impessoalidade

Moralidade

Publicidade

Em 1998, a Emenda Constitucional nº 19 acrescentou à Constituição Brasileira mais um princípio: Eficiência.

O princípio da Legalidade tem o objetivo principal evitar o arbítrio dos governantes. O Estado concentra um enorme poder, e se não fosse esse princípio, o poder exercido pela Administração Pública sobre os cidadãos seria exorbitante. Por isso, toda ação estatal deverá estar respaldada em lei, isto é, a Administração Pública só pode fazer aquilo que é autorizado pela lei. Ainda sobre esse princípio, é válido destacar que as leis devem ser elaboradas de acordo com as normas técnicas legislativas consagradas pelo Direito, e precisam ter legitimidade.

A Impessoalidade pode ser entendida como sinônimo de igualdade e isonomia. Todos devem ter o mesmo tratamento. Esse princípio também define que o administrador público não pode usar a administração pública em proveito pessoal. Neste sentido, o gestor público não deve se vangloriar de algo que tenha sido realizado em sua administração, e nem usar os bens públicos para interesse pessoal. A finalidade deve ser sempre buscar o interesse público.

A Moralidade exige dos agentes públicos boa fé, probidade e honestidade. São considerados atos imorais, o abuso de poder assim como em benefício próprio

ou de terceiros, o recebimento de propinas e o desvio dos recursos do patrimônio público.

A Publicidade deve ser vista como sinônimo de transparência e como uma forma de controle. Todos os atos precisam estar disponíveis para consulta do cidadão, que paga os impostos e tem o direito de saber onde estão sendo aplicados os recursos públicos. A publicação dos editais de licitação em veículos de imprensa de grande circulação garante a execução do princípio da publicidade. Além disso, todos os atos do poder público, só passam a valer após a publicação no Diário Oficial.

A Eficiência tem como finalidade a racionalidade econômica do funcionamento da Administração Pública. Além de serem utilizados de forma legal, impessoal, moral e transparente, os tributos pagos para custear as funções administrativas precisam ser utilizados de forma eficiente, apresentando a melhor relação custo-benefício. Esse princípio também foi criado para trazer mais agilidade do servidor na realização de seu trabalho. De acordo com ele, os servidores precisam passar periodicamente por uma avaliação de desempenho.

Embora todos esses princípios sejam fundamentais para que o serviço prestado seja dentro da lei, neste trabalho uma atenção especial deve ser dada para o princípio da eficiência do trabalho do servidor público municipal de Araucária, que atua na Secretaria Municipal de Educação. O servidor público precisa ser eficiente nas suas atribuições. .

As transformações no campo do trabalho trazem benefícios aos trabalhadores, mas algumas iniciativas ainda merecem muita atenção e estudo. Neste sentido, a motivação humana para o trabalho permanece ainda como um dos grandes desafios dentro da realidade das organizações. É uma preocupação constante por parte dos teóricos que sempre buscam apresentar atitudes a serem efetivadas dentro da organização.

CHIAVENATO (1998) destaca que a motivação ou o ciclo motivacional nasce a partir de uma necessidade. Essa necessidade é que provoca um tipo de comportamento, pois ela cria um estado de tensão e desconforto que leva o indivíduo a realizar uma ação, isto é, o indivíduo assume um comportamento que de alguma maneira possa livrá-lo desse desconforto. O autor afirma se ação for eficiente, a necessidade trouxe satisfação à pessoa.

De acordo com BERGUE (2012) o comportamento é bastante complexo, sendo que as necessidades que motivam os indivíduos podem ser hierarquizadas.

Segundo Malosw (2003), (apud BERGUE, 2012, p.25) existe uma hierarquia de necessidades humanas, que orienta o comportamento das pessoas inclusive no ambiente de trabalho. “[...] esse comportamento motivacional pode ser explicado pelas necessidades humanas e pelo impulso natural com vistas a satisfazê-las.” O autor defende que as necessidades dos indivíduos devem ser alcançadas segundo uma ordem de prioridade. Essas necessidades são formuladas da seguinte ordem: fisiológicas, segurança, sociais, de status e autorrealização, como apresentadas na figura abaixo:

Pirâmide das necessidades humanas



Fonte: Livro Comportamento Organizacional 2012.

Os indivíduos cumprem o estágio das necessidades. Após uma necessidade ser almejada eles passam conquistar a seguinte até conseguirem a autorrealização..

A proposição de existência de uma hierarquia de necessidades significa, portanto, admitirmos que no momento em que o indivíduo satisfaz razoavelmente uma necessidade (e tão-somente em face disso) outra passa a assumir posição preponderante em sua motivação (outro elemento passa a motivar a sua ação), exigindo a busca constante de meios para satisfazê-la. Dessa forma, o indivíduo tenderá a não buscar satisfazer suas necessidades de reconhecimento pessoal ou de status pessoal ou

profissional se suas necessidades básicas (fisiológicas ou de segurança) não estiverem minimamente satisfeitas. (BERGUE, 2012, p. 26)

No entanto, se a necessidade não for satisfeita, pode provocar frustração no indivíduo, como afirma Knapik (2006, p. 97). “A tensão do organismo procura um meio indireto de saída, seja por meio de sintomas psicológicos, como agressividade, descontentamento, apatia etc. seja por meio de sintomas fisiológicos, como nervosismo, insônia, palpitação etc.”.

A motivação apesar de ser muito enfatizada tem ser aceita pelo funcionário, pois é algo individual que depende de fatores externos, mas também os fatores interiores são essenciais. É como pensam Panizi e Fagundes (apud Spector, 2002), a motivação é “Um estado interior que induz uma pessoa a assumir determinados tipos de comportamento”.

Quando as pessoas estão movidas elas conseguem atingir todos os desafios propostos. Segundo FREITAS (2006) a motivação “[...] responsável pela dinamização e canalização dos comportamentos humanos com o objectivo de atingir uma determinada meta e que neste contexto os estímulos servem de impulsionadores da acção humana”.

No setor público, a motivação é um desafio ainda maior. De acordo com Constituição Federal de 1988, a administração pública deve realizar contratação de pessoas por meio do concurso público. “A investidura em cargo público depende da aprovação prévia em concurso público de provas ou provas de títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego [...]” (CF 1988). Ao entrar no serviço público, a pessoa realiza a necessidade ter estabilidade e tranquilidade para trabalhar, isso pode de alguma maneira dificultar o processo de motivação.

Muitos funcionários realizam a mesmas atividades há muito tempo. Essa experiência que de ao mesmo tempo ajuda no desenvolvimento do trabalho, também pode trazer muitos desconfortos para a organização. Isso porque essas pessoas podem ficar sem expectativas de crescimento profissional, o que resulta numa perda da qualidade das ações realizadas por esses funcionários. Isto significa, que alguma necessidade nessas pessoas precisa ser provocada, buscada para que movam e tenham ação e o resultado em seu trabalho.

Esses funcionários passam por provas de conhecimentos específicos e são contratados por ordem de classificação, após cumprir o estágio probatório o servidor ganha estabilidade no serviço. Essa estabilidade garante ao servidor que ele não

seja mandado embora, no caso de troca de gestão, mas muitas vezes essa estabilidade pode ser usada para o comodismo, isso resulta em funcionário com autoestima baixa e traz prejuízos ao serviço público.

A expectativa de crescimento em uma carreira é muitas vezes definida por estatutos que garantem vantagens e progressões por tempo de serviço e cursos de aperfeiçoamento. Existem modelos de estatuto que cobram desempenho servidor para que possa ganhar acréscimo no salário. Essas iniciativas atendem ao princípio da eficiência.

Essas são iniciativas por parte da administração para garantir que o funcionário possa desempenhar bem suas atividades, mas é sempre necessário que toda a equipe de trabalho possa acompanhar o processo dos trabalhos desenvolvidos.

As organizações precisam fazer com que os profissionais estejam satisfeitos no ambiente em que desempenham suas atividades. Ao perceber que o ambiente não está atendendo às expectativas dos colaboradores é preciso que haja uma intervenção para que não os deixe frustrados.

“As organizações existem para proporcionar satisfação às necessidades do homem. Nesse processo, é fundamental também que todos que, de um modo ou de outro, estão envolvidos sintam-se satisfeitos. Assim, a organização contribui para a melhoria da qualidade de vida da sociedade. Caso isso não ocorra, necessidades não supridas dão lugar a frustrações, e as frustrações contribuem aceleradamente para a entropia”. (SILVA, 2012, p 137)

Como SILVA (2012) explica que ao conhecer bem a cultura organizacional, é possível realizar mudanças. Essas alterações não precisam ser uma mudança total, mas podem ocorrer em parte de traços cuja totalidade forma a cultura. Essas mudanças precisam de um planejamento, de tempo e apresentam muitas dificuldades.

Neste sentido, a Prefeitura de Araucária elaborou duas leis para disciplinar e orientar os servidores públicos municipais. Uma lei é específica para atender os servidores do quadro geral, a outra lei atende especificamente os interesses do quadro próprio do magistério, isto é, define algumas orientações para os professores e pedagogos da Rede Municipal de Ensino.

A LEI Nº 1704/2006, disciplina o Plano de cargos e salários dos servidores do quadro geral da prefeitura e regime estatutário. De acordo com o primeiro artigo da dessa lei, ele tem por objetivo estabelecer os princípios e normas para o Plano de Carreira e Vencimentos dos Cargos dos Servidores do Quadro Próprio Geral Município de Araucária. O artigo 4º destaca que o Plano visa orientar o desenvolvimento profissional, a melhoria do desempenho e os resultados individuais e coletivos necessários à realização dos propósitos da administração municipal.

A LEI Nº 1835/2008, disciplina o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Quadro Próprio do Magistério de Araucária. A lei destaca que o Quadro Próprio do Magistério é formado por “Professores em atividade de docência e Pedagogos em atividade de suporte pedagógico que exercem os cargos de carreira de nível médio e superior”. O Plano tem a intenção de acordo com artigo 3º, incentivar a formação continuada dos profissionais para a melhoria da qualidade da educação, a valorização do profissional por meio de remuneração adequada, bem como estimular efetivo exercício da docência e da atividade pedagógica.

3. METODOLOGIA

Esse trabalho será realizado por meio de coleta de dados no Departamento de Gestão de Pessoas da Secretaria Municipal de Educação. O levantamento deve apontar quantos atestados foram apresentados primeiro semestre de 2012 e 2013. Além disso, será realizada uma pesquisa bibliográfica para trazer teorias aplicadas nas organizações e possam ser replicadas dentro da administração da Secretaria Municipal de Educação.

4. A ORGANIZAÇÃO

Secretaria Municipal de Educação de Araucária, pasta da Prefeitura de Araucária.

4.1 Descrição geral:

O município de Araucária, localizado na região metropolitana de Curitiba, de acordo com censo 2010, conta com uma população de 120 mil habitantes. Mais de 80% se concentra na área urbana. Para administrar à cidade a prefeitura conta em seu quadro funcional com 5.072 funcionários. Desse total, 4.831 são funcionários efetivos, e 241 são cargos de livre nomeação, no qual o prefeito pode nomear pessoas ao seu critério.

Os principais objetivos são garantir o acesso do cidadão aos serviços públicos. Podemos citar Educação (Infantil, Fundamental, Especial), Saúde, Segurança Pública, Esporte e Lazer, Cultura, Assistência Social, Agricultura, Trabalho, Transporte Coletivo, Habitação, Desenvolvimento do Comércio e a Indústria, Obras públicas (Construção, reformas e melhorias dos Espaços Públicos, pavimentação das vias públicas entre outras ações).

A estrutura administrativa da prefeitura é dividida em 19 Secretarias Municipais e três Companhias (Transporte Público, Habitação, Desenvolvimento da Indústria e Comércio). Segundo a lei orçamentária o orçamento de 2013 seria R\$ 758.045,404,67. Para folha de pagamento o valor destinado é R\$ 283.491.975,00.

Os recursos utilizados pela Prefeitura para executar suas ações são provenientes do recolhimento de impostos. São eles ICMS, ISS e o IPTU, e outras taxas cobradas para emissão de serviços, além de repasses do Governo Federal e Estadual. De acordo com a cidade de Araucária, a Refinaria de Petrobrás é responsável por 81% do ICMS, isto é, a principal fonte de arrecadação da cidade vem do petróleo refinado.

Neste cenário, a Secretaria Municipal de Educação, tem um papel fundamental para o desenvolvimento da cidade, pois é responsável pela transformação dos indivíduos. Do orçamento total (R\$ 758.045,404,67), R\$ 160 milhões são destinados para educação, isto é, quase 30 % do orçamento é investido no pagamento de profissionais da educação, merenda, reforma e melhorias do espaços, transporte escolar entre outras atividades desenvolvida pela pasta.

A Secretaria é responsável por atender diariamente 23 mil alunos nas etapas de Educação Infantil, Ensino Fundamental, Educação Especial e Educação de Jovens e Adultos. No total são 2.797 profissionais que atuam na área de educação, nas 80 unidades educacionais localizadas nos diversos bairros da cidade.

Quadro Geral do Número de Funcionários da Secretaria Municipal de Educação de Araucária

Item	Discriminação	Número de Funcionários
1	Administrativo	104
2	Assistente Social	3
3	Atendente Infantil I	125
4	Atendente Infantil II	319
5	Bibliotecário	1
6	Cargo de Confiança	50
7	Cozinheira	66
8	Docência I (Prof. De 1 ° ao 5° Ano)	982
9	Docência II (Prof. De 6 ° ao 9° Ano)	463
10	Estagiário	114
11	Fonoaudiólogo	3
12	Inspetor	1
13	Motorista	23
14	Nutricionista	2
15	Pedagogo	157
16	Psicólogo	3
17	Servente	164
18	Serventes Terceirizadas	210
19	Técnico Desportivo	1
20	Técnico em Edificações	1
21	Telefonista	3
22	Trabalhador Braçal	2
	TOTAL GERAL	2.797

Docência II – Professores do 6º ao 9º Ano

1	Professor Artes	39
2	Professor Ciências	56
3	Professor História	49
4	Professor L. Inglesa	40
5	Professor L. Portuguesa	85
6	Professor Matemática	87
7	Professor Educação Física	57
8	Professor Geografia	50
	TOTAL	463

4.2 - Diagnóstico da situação-problema

Estar todo o dia no trabalho é obrigação do servidor público. O estatuto do servidor do município de Araucária prevê algumas punições para os funcionários que tendem a apresentar atestados e para aqueles que faltam ao expediente sem dar uma justificativa. Mas essas medidas não vêm surtindo o efeito esperado visto que o número de atestados médicos não diminuiu.

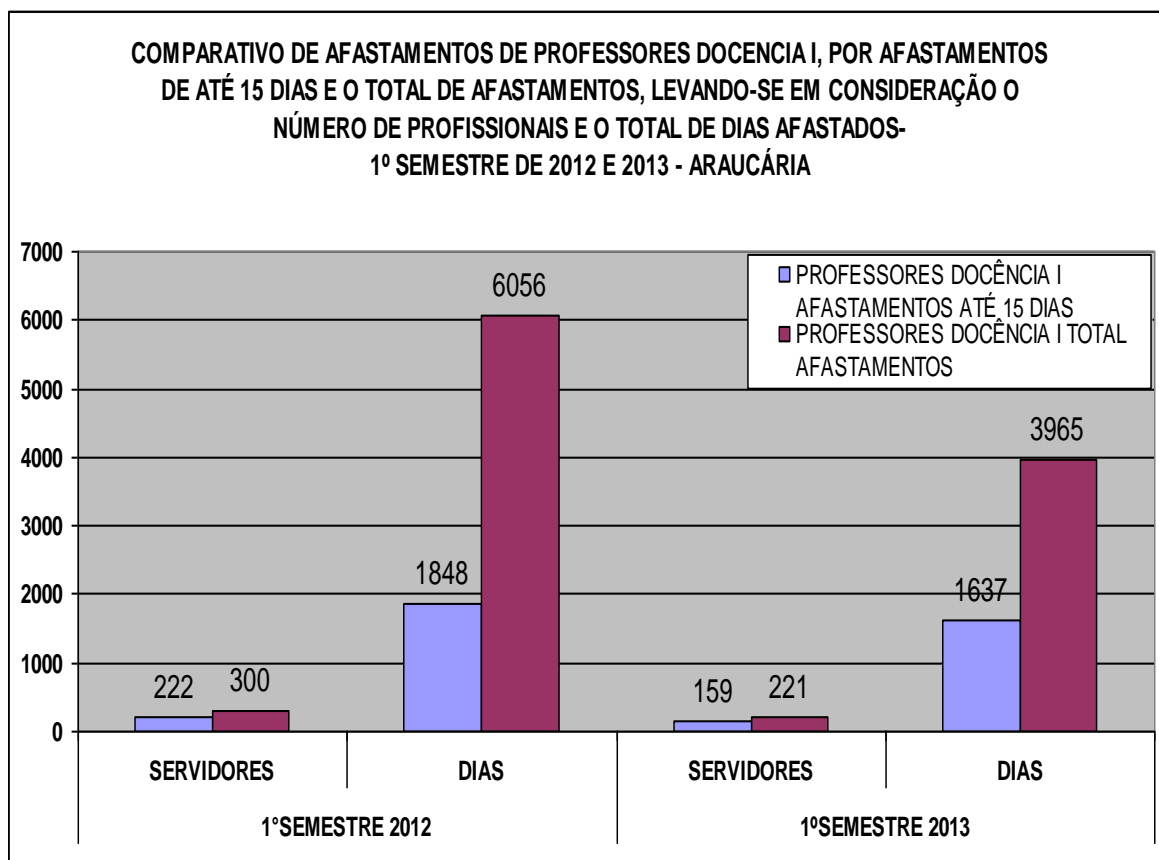
O serviço público, embora pareça gratuito e custeado por meio dos impostos cobrados da população. Então, o servidor ao desempenhar suas funções não pode achar que está fazendo algum tipo de favor ao cidadão, ele tem de ser ético e realizar ao serviço com muita dedicação.

É bem da verdade que muitos servidores, ao entrar no serviço público pensam em ter uma vida mais tranquila, é isso pode até ser levando em consideração, pois ter tranquilidade é importante para que o trabalho seja bem executado, ambiente onde exista muita pressão faz com que o indivíduo fique doente e nesse caso se afasta das suas atividades laborais. No entanto, a tranquilidade não pode ser sinônimo de acomodação, é preciso sempre incentivar a participação e colaboração de todos para que sejam realizadas conquistas, que podem-se concretizar e trazer benefícios para a sociedade.

Ao faltar ao trabalho o servidor deve apresentar uma justificativa, para que sua ausência pode ser justificada, e dessa forma não ocorra nenhum desconto no vencimento. As justificativas na maioria das vezes são atestados médicos, que são encaminhados para o departamento de Gestão de Pessoas da Secretaria Municipal de Educação e depois são direcionados para o Departamento de Saúde Ocupacional (DSO), órgão que existe dentro da Prefeitura de Araucária, responsável por cuidar da saúde do servidor, bem como fazer realizar ações para melhoria das condições laborais.

Os atestados médicos de até dois dias não precisam passar por uma perícia médica, isto é, o servidor não tem a necessidade de realizar uma consulta com o médico do trabalho para falar sobre o motivo do atestado. Já para os atestados acima de dois dias, o servidor precisa se consultar com o médico, ele vai verificar a

situação da saúde do servidor, e a partir dessa avaliação é que os atestados serão aceitos.



Fonte: Departamento de saúde ocupacional.

Mas além dos afastamentos para cuidar da própria saúde, o servidor também pode apresentar atestado para cuidar da saúde de algum familiar. Esse benefício está previsto em lei.

Neste ano foi constituída uma comissão para diagnosticar como está a saúde do servidor do magistério. Essa comissão foi criada pelo decreto 26.360/2013. Sua composição é de servidores da Prefeitura e de representante dos Sindicatos dos Funcionários (Sifar) e dos Professores (SISMMAR). Essa comissão realiza reuniões com frequência a fim de criar alguma maneira para diminuir as faltas dos servidores.

De acordo com o artigo 92 da lei 1703/2006 o servidor tem direito as seguintes licenças:

I - licença prêmio;

II - para tratamento de saúde;

III - quando acidentado, no exercício de suas atribuições;

IV - por motivo de doença em pessoa da família;

V - quando convocado para o serviço militar;

VI - para tratar de interesses particulares;

VII - licença maternidade, à adotante e à paternidade;

VIII - para concorrer a cargo eletivo;

IX - para frequentar curso de aperfeiçoamento ou especialização de interesse da administração pública.

O artigo 98 da lei 1703/2006 enfatiza que servidor estável não poderá permanecer em licença para tratamento de saúde por prazo superior a vinte e quatro meses. Caso o servidor não tenha condições de exercer o cargo, a administração irá encaminhá-lo para uma junta médica que irá definir se ele deve:

I. retornar ao serviço;

II. ser readaptado nos termos da lei;

III. ser aposentado por invalidez caso seja considerado definitivamente incapacitado para o serviço.

Sobre a licença para tratamento de saúde de familiares, o artigo 102 destaca que o funcionário terá direito de se ausentar do trabalho para cuidar de pessoas da família. “Poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, desde que vivam às suas expensas e conste do seu assentamento funcional”. A lei limita

essa licença em até 180 para recebimentos integrais e após esse período 50% do vencimento. Após 360 dias, a licença será não remunerada.

O quadro abaixo apresenta a quantidade de servidores afastados.

NÚMERO DE SERVIDORES COM AFASTAMENTOS EM 2012 - POR SECRETARIA							
	AT.PERICIADOS	AT. NÃO PER.	DECLARAÇÕES	FAMILIAR	TOTAL	ATIVOS	%
CGM	3	5	5	1	5	8	63
PGM	0	0	0	0	0	25	0
SECG	3	0	0	0	3	12	25
SMAD	10	23	17	2	33	73	45
SMAG	10	1	1	3	13	72	18
SMAS	35	95	61	22	118	205	58
SMCT	14	4	1	0	16	74	22
SMED	805	1307	453	456	1758	2778	63
SMEL	18	27	0	2	42	91	46
SMFI	11	45	40	11	56	90	62
SMGO	10	6	4	3	17	68	25
SMGP	8	32	33	15	39	87	45
SMMA	10	11	3	0	18	61	30
SMOP	15	1	1	1	18	186	9
SMPL	4	5	0	0	8	42	19
SMSA	439	747	659	327	965	1247	77
SMSP	51	22	1	6	68	327	21
SMTE	8	18	2	3	21	44	48
SMUR	15	39	29	11	51	78	65
TOTAL	1469	2388	1310	863	3249	5568	58

Fonte: Departamento de Saúde Ocupacional.

5. PROPOSTA

O servidor precisa estar motivado e comprometido com o trabalho, por isso é necessário criar ações para que ele possa cumprir e atender bem o público. De acordo com BERGUE (2012) a motivação é um processo intrínseco e que ao criar programas e ações existe o estabelecimento de melhores condições de trabalho. O autor define vários tipos de programas motivacionais como: de Reconhecimento de Servidores, de Envolvimento Ampliado dos Servidores, de Remuneração Variável, de Remuneração por Habilidades Adquiridas, de Benefícios, de Envolvimento Social e a Flexibilização do Horário de Trabalho.

Alguns desses programas já são aplicados aos servidores da Secretaria Municipal de Educação de Araucária, por exemplo, o benefício do vale alimentação, mas esse programas podem ser melhorados e o que ainda não existem podem ser implantados de forma gradual para que desta forma o servidores possam executar suas atividades com mais disposição, comprometimento, enfim, estarem motivados para trabalhar. Neste trabalho há sugestão de melhoria em alguns programas e também a implantação de novas ações.

5.1 Desenvolvimento da proposta

Os servidores contam com o vale alimentação, instituir um valor adicional, nesse vale para quem não apresentar atestados durante o mês.

O servidor que não apresentar atestados poderá ter preferência na escolha de vagas no processo de designação e remoção dos quadros de servidores. Esse processo é realizado para que o professor possa escolher em qual escola ele deseja lecionar, isto é, caso ele tenha o desejo de sair de uma escola e ir dar aula em outra. Neste cenário, que não apresentasse atestado durante o ano, teria uma vantagem na classificação.

O servidor que não apresentar atestado terá preferência para retirar licença prêmio.

O servidor que não apresentar atestado também terá preferência para retirar licença para estudo.

Implantar um bônus para que o servidor possa atender bem as iniciativas.

Diminuir para um dia o atestado que não deve ser periciado.

Criar momentos (eventos) de reconhecimento para evidenciar o bom desempenho dos servidores e do grupo perante aos outros servidores.

Promover formações sobre a importância de comparecer ao ambiente de trabalho.

5.2 - Resultados esperados

Diminuir consideravelmente o número de atestados, principalmente de até dois, pois esses não precisam passar pela perícia médico, por isso muitos servidores abusam no direito de usar esse benefício. Dessa maneira elevar a qualidade da educação pública municipal.

5.3 - Riscos ou problemas esperados e medidas preventivo-corretivas

Os Sindicatos dos Professores e dos Funcionários podem ser contrários a implantações das ações sugeridas. Para isso é preciso explicar as ações para os dois Sindicatos e apresentar que ação ira trazer mais benéficos para todos os servidores, visto que se os servidores não faltarem ao trabalho, não haverá sobrecarga de trabalho para os demais servidores, com isso a qualidade de trabalho deve aumentar, bem como a relação interpessoal. No início podem haver descontentamento por parte de alguns servidores, da mesma maneira, é preciso que administração faça os devidos esclarecimentos, sobre que as medidas são para beneficiar todo o grupo de servidores da Secretaria Municipal de Educação de Araucária.

6. CONCLUSÃO

Esse trabalho trouxe sugestões para que o número de falta no trabalho dos servidores públicos da Secretaria Municipal de Educação de Araucária diminua consideravelmente. Dessa maneira irá trazer benefícios para todos os servidores e também contribuirá para a melhoria da qualidade da educação pública municipal.

Neste trabalho foram apresentados alguns programas de incentivos que podem ser implantados, outros que já existem podem sofrer algumas modificações para fazer com que o servidor fique motivado para desempenhar bem seu papel no serviço público.

7. REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, 1988.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Cultura e Mudança Organizacional**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC; Brasília: Capes: UAB, 2012.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Comportamento Organizacional**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC; Brasília: Capes: UAB, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração Geral e Pública**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 1998.

COELHO, Ricardo Corrêa. **O público e o privado na gestão pública**. Florianópolis/Brasília: UFSC/CAPES/UAB, 2009.

FREITAS, Carmen Marisela Fernandes de. **Estudo da Motivação e da Liderança na Indústria Hoteleira da Ram**. Universidade da Madeira. Funchal, 2006.

KNAPIK, Janete. **Gestão de Pessoas e de Talentos**. Curitiba: Ibpe, 2006.

PAZINI, Fabio Kleber; Fagundes, Fabio Mello. **Motivação e Liderança Como Diferencial Competitivo**, Revista Eletrônica Opet, Curitiba, 2009.

SILVA, Golias. **Sociologia Organizacional**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC; Brasília: Capes: UAB, 2010.